L'Inspection

FÉVRIER 2023

165

RETOUR SUR LE CONGRÈS DE LYON ET LES MOTIONS ADOPTÉES

SI.EN
SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE
UNSA éducation

L'INSPECTION, RÉALITÉS ET PROSPECTIVE
REVUE TRIMESTRIELLE DU SYNDICAT **SI.EN** UNSA ÉDUCATION

Unicorp : 01 83 75 65 12 - © PHOTO : Shutterstock - Juin 2022 - 15016

www.autonome-solidarite.fr
www.maif.fr/offreeducation

L'AUTONOME DE SOLIDARITÉ LAÏQUE
L'ASL

MAIF

ÉPUISEMENT, EXASPÉRATION, COLÈRE…

Patrick **Roumagnac**
Secrétaire général
du **SI.EN**-UNSA

Tels sont les mots qui reviennent le plus souvent quand nous échangeons avec les inspectrices et les inspecteurs. Le sentiment diffus de malaise que nous avons souvent évoqué s'est manifestement mué en un mal-être qui amène tous nos collègues à l'expression d'un « *ras-le-bol* ».

Face à cette situation, les ajustements cosmétiques, les bonnes paroles et les reconnaissances financières ne suffisent plus. Nous avons besoin d'une évolution en profondeur qui redonne aux cadres territoriaux des marges d'autonomie suffisantes pour leur permettre d'assumer le pilotage de proximité qui relève aussi bien de leurs missions que de leur statut.

Nous éprouvons tous aujourd'hui le sentiment d'agir ou de réagir sous tutelle d'une hiérarchie qui exige des résultats, tout en impulsant des actions dont nous dénonçons le caractère rigide et inadapté aux réalités du terrain. Nous vivons pourtant ces dernières au quotidien, auprès d'équipes pédagogiques qui comptent sur nous pour les aider et non pour prélever des échantillons d'information.

Les injonctions ministérielles, aveuglément reprises par la hiérarchie intermédiaire, oscillent entre bienveillance feinte et volonté de contrôle dont nous connaissons bien le caractère illusoire. Nous nous félicitions de jouer le rôle d'interface entre les légitimes ambitions éducatives portées par le politique et leur mise en œuvre par les acteurs de l'enseignement ; nous sommes devenus une sorte de tampon entre des exigences brouillonnes et des personnels au mieux désorientés et trop souvent découragés. Position aussi épuisante qu'inefficace. Nous tentons systématiquement de donner du sens, tandis que notre hiérarchie se contente de nous donner des ordres.

Un tel contexte induit inévitablement des situations de stress qui débouchent de plus en plus fréquemment sur des congés de maladie pour les inspectrices et les inspecteurs. Il ne s'agit plus de s'interroger sur comment nous en sommes arrivés là, mais il est urgent de rechercher les moyens de sortir de ce marasme.

C'est cette exigence et cette urgence que notre syndicat s'attache à faire comprendre au ministre et à ses conseillers. Dans une première étape, nous avons entrepris de renforcer les échanges et la sensibilisation. Nous espérons vraiment être entendus et nous mobiliserons toute notre énergie en ce sens. Parallèlement, nous n'excluons nullement la possibilité que nos interlocuteurs ne prennent pas vraiment la mesure des tensions au sein du système éducatif. Il conviendrait en ce cas de hausser collectivement le ton pour mieux nous faire entendre…

Syndicat réformiste, le SI.EN UNSA recherche systématiquement le dialogue et la négociation. Syndicat résolu à défendre les inspectrices et les inspecteurs qui lui ont massivement exprimé leur confiance dans le cadre des élections professionnelles, le SI.EN UNSA a maintes fois montré par le passé qu'il pouvait porter sur la place publique la colère de ses mandants. Si nos partenaires ministériels sont de bonne foi, ils devront entendre les attentes des inspectrices et des inspecteurs ; dans le cas contraire, nous ferons appel à des moyens plus fermes pour déboucher leurs oreilles !…

Le sommaire 165

Vu du SI.EN

4 **L'actualité du SI.EN**

Le dossier

5 **RETOUR SUR LE CONGRÈS DE LYON ET LES MOTIONS ADOPTÉES**

6 **OUVERTURE DU CONGRÈS :** PRÉSENTATION DES MOTIONS ADOPTÉES

7 **UNE MOTION STATUTS ET RÉGLEMENT INTÉRIEUR :** DES AJUSTEMENTS NÉCESSAIRES

8 **UNE MOTION RELATIVE À L'ÉCOLE INCLUSIVE :** ET MAINTENANT ?

11 **UNE MOTION CORPO RENFORCÉE** PAR LES ÉVOLUTIONS DES DERNIÈRES SEMAINES

12 **UNE MOTION ORIENTATION :** ÉVALUER, POUR CONTRÔLER OU POUR IMPULSER ?

13 **UNE MOTION RETRAITÉS :** LE PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES, IDÉOLOGIE ET INJUSTICE

Le métier

15 **LA RÉNOVATION DE LA VOIE PROFESSIONNELLE**

16 **RENFORCEMENT ET APPROFONDISSEMENT EN 6E :** VRAI PROJET PÉDAGOGIQUE OU PENSÉE MAGIQUE ?

17 **ÉCRIRE SUR LES ÉCRITS :** QUID ?

18 **LA MISE EN ŒUVRE DES CITÉS ÉDUCATIVES :** LE POINT DE VUE DE L'ORTEJ

Directeur de la publication
Patrick **Roumagnac**
Directeur de la rédaction
Jean-François **Gaboret**
Photos couverture © **AdobeStock**
Réalisation : **Yellowstone-design**
Impression : **Compédit Beauregard**

CCPAP : 0521 S 07856
ISSN : 1251-2028
4 numéros : **l'Inspection, Réalités & Prospective**
Numéro spécial : Annuaire des Corps d'inspection de l'Éducation nationale
Prix du numéro : 7,50 €
Prix du dossier spécial : 15 €
Abonnement : 4 numéros + dossier spécial : 40 €

SI.EN - UNSA Éducation
23, rue Lalande - 75014 PARIS
01 43 22 68 19
sien@sien-unsa-education.org
sien-unsa-education.org

SYNDICAT DE L'INSPECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

DÉCEMBRE 2022 - JANVIER 2023

Élections Pro

Les élections professionnelles 2022

Le SI.EN UNSA, avec ses partenaires le SNIA-IPR UNSA et le SEJS UNSA, a obtenu 5 sièges sur 6 à la CAPN affirmant ainsi la position de leader de notre fédération pour les personnels d'inspection.

Merci à l'ensemble de nos électeurs pour la confiance que vous nous avez accordée.

L'enjeu

La réforme de la retraite

De nombreux inspecteurs adhérents du SI.EN UNSA étaient présents dans les cortèges des 19 et 30 janvier aux côtés des autres syndicats de l'UNSA Éducation

Nous avons pu manifester notre mécontentement face à un projet de réforme de retraite profondément injuste qui arrive dans un contexte professionnel marqué par une augmentation significative de notre charge de travail.

Bureau national

Bureau national des 11 et 12 janvier

Le Bureau national a permis aux nouveaux membres élus au congrès de Lyon de vivre leurs premiers moments d'échanges et de réflexion autour des réalités et des évolutions, subies ou au contraire souhaitables, du métier d'inspecteur.

Conscients des fortes attentes des collègues en académies, les membres du bureau national ont porté de nombreuses propositions relatives aux missions des inspecteurs, à leur qualité de vie au travail, à l'école inclusive et à la réforme de la voie professionnelle.

RETOUR SUR LE CONGRÈS DE LYON ET LES MOTIONS ADOPTÉES

Le congrès du SI.EN qui s'est tenu du 16 au 18 novembre 2022 a permis aux congressistes, représentants du SI.EN dans les académies et membres du bureau national, d'engager une réflexion riche et animée autour de la définition de la feuille de route de notre syndicat pour les 3 ans à venir.

Cette réflexion a abouti à la rédaction en groupes de travail, de motions qui furent ensuite soumises aux votes des congressistes pour être validées. Le présent dossier retrace les grands points de chacune de ces motions pour éclairer non seulement sur le contexte qui a présidé à leur rédaction mais aussi et surtout pour que chacun puisse connaître les positions de notre syndicat et le travail que vos élus mèneront pendant ces 3 prochaines années.

Les motions adoptées lors du congrès réaffirment également la place des inspecteurs dans un pilotage systémique qui doit s'inscrire dans un temps long, loin des pressions induites par une course effrénée aux chiffres qui conduit à naviguer à vue en réaction à la dernière enquête ou la dernière évaluation. Ce mode de fonctionnement met tous les acteurs du système éducatif sous tension. Il paralyse et sclérose au lieu de libérer les énergies et les initiatives.

Dans ce contexte, notre syndicat a plus que jamais un rôle essentiel à jouer. Il sera - comme il l'a toujours été - force de proposition pour améliorer le fonctionnement du système éducatif et les conditions professionnelles des inspecteurs.

OUVERTURE DU CONGRÈS : PRÉSENTATION DES MOTIONS ADOPTÉES

Le congrès de Lyon qui s'est déroulé dans de très bonnes conditions a été l'occasion, d'une part de revoir les statuts et le règlement intérieur de notre syndicat, d'autre part de redéfinir nos revendications prioritaires et de mettre au point plusieurs motions qui donneront les pistes de travail du bureau national pour les trois années à venir.

Sachant que notre société est devenue profondément individualiste, il a permis aussi de réfléchir aux orientations pour amener à des pratiques pédagogiques plus collaboratives et moins culpabilisantes.

Ouverture du Congrès

Ce congrès a été l'occasion de nous interroger et de remettre en évidence des valeurs que nous défendons au sein de l'UNSA Éducation.

Notre société est devenue profondément individualiste et nous allons, si l'on n'y prend pas garde, pour reprendre la démonstration de Jean-Claude Kaufmann, sociologue, vers la fin de la démocratie parce que les corporations, le syndicalisme même qui constituaient des groupes aux intérêts communs, perdent du terrain au profit du « *chacun pour soi* ».

L'École, en mettant en avant la compétition entre les élèves, favorise cet individualisme qui entraîne chez ceux qui ne sont pas élus, frustration et rancœur. Dans nos protocoles d'évaluation des acteurs et du système éducatif, il nous faut donc réfléchir et convaincre que, même si la compétition existe, la réussite dans le monde adulte, n'est jamais purement individuelle, mais toujours le résultat d'un travail d'équipe, que ce soit dans l'industrie ou dans la recherche, dans le sport collectif ou individuel, dans la musique ou ailleurs.

Jamais vous n'entendrez un vainqueur, un primé ou un médaillé parler de sa réussite ou de son mérite personnels. Tous mettent en avant que la réussite est due à l'entourage, familial et professionnel, qu'il y a eu derrière cette victoire un travail collectif important.

C'est en cela que nous devons rappeler qu'il faut passer :

- **d'un fonctionnement individuel facteur de conflit**, de jalousie et de rancœur, à la mise en œuvre de pratiques pédagogiques de collaboration, d'entraide, de tutorat entre leurs élèves ;
- **d'un système d'évaluations individuelles et chiffrées** à des modalités plus collectives, plus formatives et moins culpabilisantes ;
- **à un travail en équipes** dans les établissements avec les nombreux partenaires institutionnels ou associatifs, et avec les parents d'élèves toujours prêts à collaborer et à travailler autour de projets communs.

Et peut-être que les évaluations des écoles et établissements scolaires, plutôt que de prendre en compte les seuls éléments chiffrés de réussite, devraient s'appuyer davantage sur d'autres critères renvoyant par exemple au bien-être des élèves et dont les évaluations internationales montrent justement à quel point les élèves français en manquent.

En bref, revendiquer et remettre au goût du jour la fraternité. Fraternité dont Jean-Paul Delahaie démontre la nécessité absolue dans son livre qu'il intitule « *l'École n'est pas faite pour les pauvres* » et dont le titre lui-même devrait nous faire réfléchir.

UNE MOTION STATUTS ET RÉGLEMENT INTÉRIEUR : DES AJUSTEMENTS NÉCESSAIRES

Les ajustements apportés aux statuts et au règlement intérieur soumis à l'avis des congressistes visaient plusieurs objectifs.

Dans un premier temps, il semblait indispensable de mieux définir le rôle des experts, ainsi que leurs modalités de désignation et de participation aux travaux du bureau national.

Ces collègues peuvent être recrutés soit pour leurs compétences spécifiques, soit sur la base de leur disponibilité pour faciliter la vie syndicale. Ils sont désignés pour une année dans le cadre d'un vote majoritaire du Bureau national et participent à ses travaux en fonction des thèmes abordés. Leur convocation à une réunion du bureau national est décidée lors de la préparation de l'ordre du jour par le secrétaire général et les deux secrétaires généraux adjoints.

Il paraissait aussi souhaitable de renforcer la présence des actifs au sein du bureau national. Cette mesure n'avait en rien pour objectif de limiter la participation de collègues retraités à la vie syndicale, mais de se mettre en cohérence avec la structuration même du bureau national dont la composition n'a pas été modifiée. Celui-ci est en effet constitué de 10 représentants du 1er degré, de 8 représentants du 2nd degré et d'un représentant des retraités. Les textes actuels permettaient à un collègue élu au bureau national de poursuivre son mandat pendant six ans, y compris s'il partait en retraite peu de temps après son élection. Il a donc été décidé de réduire les mandats de ces collègues à trois ans en cas de départ en retraite entre deux congrès. Parallèlement, nous avons choisi d'aligner la position du représentant des retraités sur celles des deux autres groupes dont la composition est renouvelée par moitié tous les trois ans. Ceci s'est fait en fixant à trois ans le mandat du représentant des retraités. Pour bien montrer que ces mesures ne risquaient nullement de limiter la place des retraités dans notre organisation, nous avons renforcé l'organisation de la commission « *retraites et retraités* ». Celle-ci fonctionnera à l'instar des commissions professionnelles et pourra, comme ces dernières, faire appel à des syndiqués souhaitant s'engager dans la réflexion partagée. Ses réunions auront lieu dans le cadre du bureau national et/ou sur des temps spécifiques.

L'objectif général des aménagements proposés était de donner plus de souplesse à la vie syndicale et de faciliter les échanges au sein de notre organisation. Nous nous sommes particulièrement attachés à renforcer le lien entre le bureau national et les académies. Celles-ci étant représentées par des responsables académiques, il convient de développer les contacts entre ces derniers et le bureau national. C'est la vocation du conseil syndical national, mais les temps de rencontre sont trop limités pour assurer le lien qui semble pourtant indispensable entre le national et le terrain. Nous avons donc choisi de structurer plus précisément les modalités d'échanges entre le bureau national et les responsables académiques en insistant sur le rôle du correspondant du bureau national pour chaque académie. Figure aussi dans le règlement intérieur le contact systématique qui doit être établi entre le correspondant et le responsable académique en amont de chaque réunion du bureau national, ce qui permettra de systématiser au cours de ces réunions un temps spécifique consacré à la vie des académies. Il ne faut pas oublier que le fonctionnement syndical doit répondre aux attentes des syndiqués et que les représentants académiques sont au contact direct et quotidien avec eux.

L'ensemble des évolutions proposées avait fait l'objet de travaux préparatoires eu sein du bureau national et d'un travail approfondi en commission lors du congrès.

Il semble que nous soyons arrivés à un équilibre satisfaisant, puisque les nouveaux statuts et le règlement intérieur ont été approuvés à l'unanimité dans le cadre d'un vote par mandat. Il serait toutefois regrettable que nous ne gelions trop durablement cette nouvelle organisation car ce serait incohérent par rapport à notre souhait de fluidité et de réactivité.

Nous avons donc intégré la possibilité pour le congrès, instance souveraine de notre organisation, de prendre des décisions immédiatement applicables ; ce qui évitera les effets de latence qui pouvaient être perçus comme une forme de rigidité de notre organisation.

UNE MOTION RELATIVE À L'ÉCOLE INCLUSIVE : ET MAINTENANT ?

Lors de notre dernier congrès, une motion relative à la mise en œuvre de l'École inclusive a été votée à l'unanimité, tant cette idée humaniste est devenue au fil des ans un véritable sujet de grande préoccupation pour les IEN, tant dans le premier que dans le second degré.

Quelle est la suite ?

Pour mémoire, la motion relative à l'école inclusive, accessible sur le site du SIEN, amendée lors du congrès du SIEN de novembre 2022, est issue d'un débat qui a interrogé cinq points fondamentaux :

- **la question du pilotage de cette évolution** et plus particulièrement le sens et la réalité de la coopération ministère de la santé et ministère de l'Éducation nationale ;
- **la question de la prise en charge effective des élèves relevant de soins** est apparue centrale ;
- **l'augmentation « *incontrôlée* » de l'aide humaine** et ses conséquences ;
- **la formation des acteurs concernés** (Enseignants, AESH, IEN…) ;
- **l'accompagnement des élèves dans leurs parcours scolaire et d'orientation** en particulier post-3è ;
- **plus largement, les moyens dédiés à l'école inclusive,** et en particulier ceux relatifs à la santé scolaire et au service social en faveur des élèves.

Un cycle de concertations réellement engagé

Une première audience bilatérale a eu lieu sous l'égide de la Fédération UNSA avec Nicolas Kanhonou, conseiller École inclusive du MEN, le 29 novembre 2022.

Si cette première rencontre ne portait que sur les EBEP, elle s'est inscrite dans un cycle de rencontres bilatérales (travail et concertation avec les différents métiers fédérés au sein de l'UNSA) sur l'École inclusive.

Dans ce cadre le représentant du SIEN s'est appuyé sur les éléments de la motion et sur la situation des IEN acteurs de l'École inclusive et particulièrement de l'accueil et de la scolarisation des EBEP, en constante augmentation, avec pour conséquence une surcharge de travail exponentielle pour les IEN et de tous les acteurs de l'École inclusive. Les problèmes quotidiens et récurrents vécus en écoles et en établissements en sont le témoignage et peuvent nuire au principe inclusif soutenu par le SIEN-UNSA. L'absence de réponses coordonnées et concrètes sur des situations de plus en plus complexes provoque un sentiment de mal-être grandissant et une souffrance au travail avérée.

La non-prise en compte par les ministères concernés de l'évolution sociétale qui voit le nombre d'élèves présentant des « *difficultés à expression comportementale* » augmenter année après année est un des facteurs de cette situation.

Le SIEN a également insisté sur la notion de prévention en lien avec la santé scolaire et les RASED, sur la formation et le développement des différents acteurs, et sur les modalités concrètes qui permettraient au ministère de la santé et au médicosocial d'apporter leur contribution.

Par ailleurs, une rencontre entre la Fédération et le conseiller « *Éducation* » de la ministre déléguée chargée des Personnes handicapées Madame Geneviève Darrieussecq, M.Charles Rozoy s'est tenu le 16 janvier 2022. La question de la coopération avec le secteur médico-social semble au cœur de la réflexion de Monsieur Rozoy.

Deux autres rencontres, auxquelles le SIEN a participé, ont été programmées pour préparer la conférence annoncée les mardi 24 et jeudi 26 janvier 2023.

Une conférence nationale du handicap est annoncée au printemps

Le CNSEI, comité national de suivi de l'école inclusive, s'est réuni le 7 décembre.

Dans le droit fil de cette réunion, le ministère de l'Éducation nationale annonce une « *Conférence nationale du handicap* » au printemps 2023 et un « *Acte II de l'École inclusive* ». Rapprocher le secteur médico-social des établissements scolaires apparait déjà comme un axe fort à interroger et à faire évoluer.

Le dialogue est plus que jamais nécessaire avant toutes décisions unilatérales portées par un ministère autre que celui de l'Éducation nationale, comme cela fut trop souvent le cas par le passé.

Notre ministère de tutelle se devra d'être plus que jamais attentif aux moyens qu'il devra mobiliser pour cette feuille de route, et prendre enfin toute sa place dans le pilotage de ce dossier.

Une audience spécifique à l'initiative du SIEN

Dans le droit fil de la motion École inclusive du congrès de Lyon, le SIEN a sollicité une audience auprès du ministre pour une audience spécifique du SIEN afin de poser les problématiques urgentes liées à l'exercice des missions de IEN.

La gestion chaotique et particulièrement chronophage des PIAL est un des facteurs d'épuisement à questionner. Cette demande trouve tout son sens dans la perspective de l'acte II de l'École inclusive et vise la prise en compte de la réalité professionnelle des IEN 1er et 2nd degrés.

Une École inclusive dans le second degré en voie professionnelle, École pour tous, quel que soit le parcours, pour une société plus juste, plus inclusive !

Socle d'une société plus juste !

La dynamique inclusive dans le second degré est un enjeu fondamental d'égalité des chances. Le nombre d'élèves en situation de handicap a triplé en moins de 15 ans.

Ils sont aujourd'hui plus de 430 000 dans les établissements scolaires, et 67 000 en établissement hospitalier ou en établissement médico-social. Pour la première fois, les élèves concernés sont plus nombreux dans le second degré que dans le premier degré. Alors mobilisons-nous et ayons l'ambition de poursuivre le développement de l'autonomie de tous les élèves, non seulement ceux en situation de handicap accueillis au sein de dispositifs ULIS mais également ceux qui ont des besoins pédagogiques particuliers comme les élèves ayant des troubles des apprentissages, souvent appelés « *Dys* », troubles cognitifs spécifiques qui affectent le langage oral (dysphasies) le langage écrit (dyslexies) la coordination du geste et les troubles visio-spatiaux (dyspraxies/TDC) ou encore de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H) inscrits en classe ordinaire.

État des lieux des différents parcours de formation offerts aux élèves en situation de handicap après la 3è

Les ULIS en lycée professionnel

L'ULIS constitue un dispositif qui offre aux élèves, qui en bénéficient, une organisation pédagogique adaptée à leurs besoins ainsi que des enseignements accessibles.

Le coordonnateur de l'ULIS, enseignant titulaire du CAPPEI est un spécialiste de l'enseignement auprès d'élèves en situation de handicap, donc de l'adaptation des situations d'apprentissage aux situations de handicap. Son expertise lui permet d'analyser l'impact que la situation de handicap a sur les processus d'apprentissage déployés par les élèves. Le ou la coordonnateur·trice du dispositif coordonne le parcours des élèves dans le cadre de regroupements et facilite la mise en œuvre de leurs projets personnalisés de scolarisation.

Ce coordonnateur joue également un rôle de personne ressource pour tous les autres enseignants de l'établissement. Néanmoins, la multiplicité des spécialités professionnelles rend plus difficile la constitution de petits groupes d'élèves au sein d'un dispositif ULIS. Les élèves ayant des besoins spécifiques, comme les jeunes concernés par les TND - Troubles du Neuro-Développement (dont les TSA - Troubles du Spectre de l'Autisme - et les troubles des apprentissages), doivent bénéficier de l'appui de Sessad (Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile), de pôles de compétences et de prestations externalisées, voire de services médico-sociaux expérimentaux prioritairement dédiés à l'accompagnement des élèves engagés dans une formation professionnelle ou technologique. Le développement et l'engagement des SESSAD pro au plus près des élèves est nécessaire dans le but d'étayer et de contribuer à la dynamique inclusive au regard des besoins des élèves des lycées professionnels.

Les Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté (EREA) et les lycées d'enseignement adapté (LEA)

Ce sont des établissements publics locaux d'enseignement qui accueillent des élèves qui connaissent des difficultés scolaires importantes et persistantes, qui peuvent être accompagnées de difficultés sociales faisant obstacle à leur réussite. EREA et LEA accueillent aussi des élèves en situation de handicap.

Ces établissements préparent les élèves à l'obtention d'un diplôme de niveau V (CAP ou baccalauréat professionnel). La dimension pédagogique et éducative de l'internat constitue un aspect essentiel et singulier de ces établissements.

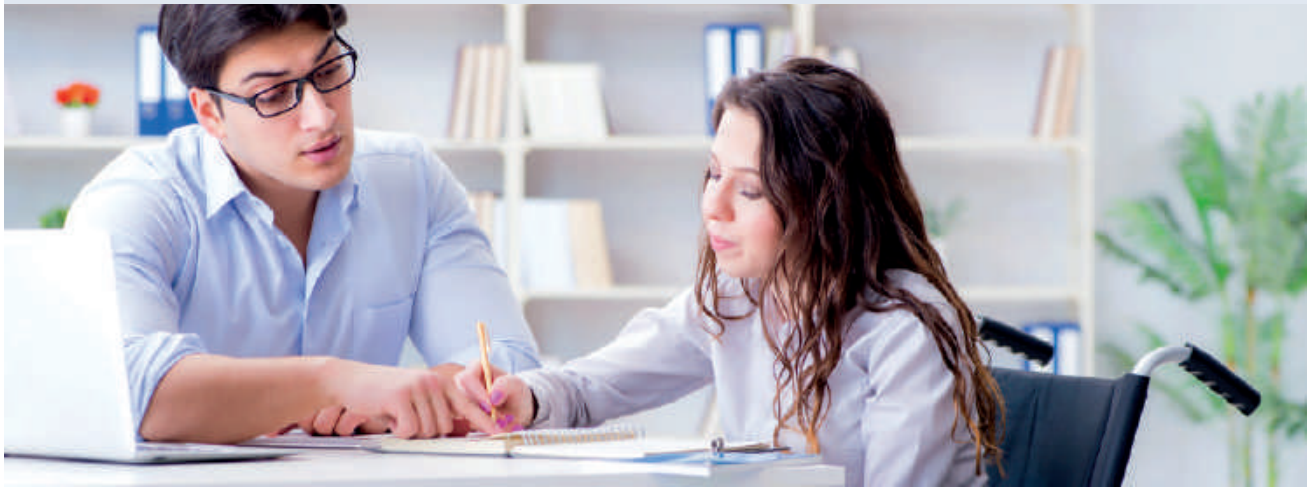
Des accompagnements humains comme compensation à la situation de handicap

En classe ordinaire des élèves en situation de handicap et présentant des troubles des apprentissages bénéficient d'un accompagnement humain notifié par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées). Les enseignants s'emploient quotidiennement à rendre accessibles les apprentissages en lien avec les mesures de compensation mise en œuvre.

Ces modalités d'accueil et de scolarisation permettent d'inscrire les élèves dans ***des projets d'avenir construits****. Les parcours de scolarisation qui leur sont proposés visent* ***l'acquisition de compétences*** *attendues dans un référentiel de CAP ou de baccalauréat professionnel. La validation de ces compétences a pour objectif non seulement une insertion professionnelle mais également une mise en confiance du jeune ;* ***l'estime de soi****. Il s'agit de donner à tous les clés de la réussite !*

LES LEVIERS POUR LA RÉUSSITE DE TOUS LES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

- **L'accès à la formation au CAPPEI** pour tous les PLP qui le souhaitent afin de créer un réseau de personnes ressources en établissements.
- **Une formation initiale et continue** sur la question de l'accessibilité des apprentissages et des réponses pédagogiques aux besoins des élèves pour tous les PLP (EG et ET) dans le cadre des parcours de formation de l'INSPE ou des parcours externalisés au sein des EAFC.
- **La formation continue tout au long de la carrière** permettra aux PLP d'acquérir les compétences professionnelles pour mettre en œuvre une pédagogie adaptée au public accueilli (du module d'entrée dans le métier au module approfondissement et-ou de spécialisation). Les questions de l'accompagnement à l'orientation et de la compétence à s'orienter seront également abordées.
- **La possibilité pour tous les PLP de suivre des formations inter-catégorielles** 1er degré - 2nd degré prenant appui sur une expertise conjuguée entre les IEN ASH départementaux et les IEN du 2nd degré.
- **Un accompagnement des équipes en établissement** par des personnels formés et constituant un vivier départemental et académique de formateurs à valence École inclusive (collègues PLP, coordonnateurs ULIS, etc.) pour une transformation des pratiques pédagogiques des équipes (projet d'établissement, mise en œuvre, etc.).
- **Le développement d'attestation de compétences acquises** par les élèves au-delà de la réussite à l'examen.
- **La prise en compte des spécificités de chaque métier** ou filière au regard des besoins des élèves et des exigences professionnelles et des possibilités d'insertion.
- **Une attention particulière afin de ne pas créer un effet filière** pour les élèves en situation de handicap. Il est nécessaire de travailler sur le projet de l'élève en amont de son affectation et du parcours de formation choisi. Ceci induit un travail d'équipe en amont (équipe pédagogique et équipe éducative, Psyen EDO) et la mise en place de partenariat avec les entreprises et le monde professionnel.
- **Des interventions d'acteurs du secteur médico-social à développer** au plus près des élèves au sein des établissements en étroite coopération avec les enseignants.



Le SI.EN UNSA réaffirme l'importance des moyens humains et financiers nécessaires pour permettre à tous les élèves de réussir dans la voie professionnelle.

Le SIEN interroge sur le nombre insuffisant d'IEN ASH dans certains départements alors que le nombre d'élèves en situation de handicap ne cesse d'augmenter et que leur scolarisation post troisième est un réel défi pour une école pleinement inclusive. L'expertise des inspecteurs du 2nd degré doit pouvoir se conjuguer à celle des IEN ASH et des IEN IO et répondre ainsi aux enjeux spécifiques du second degré et plus spécifiquement de la voie professionnelle. L'accompagnement des équipes, des enseignants et des personnels éducatifs, dans le développement de compétences professionnelles liées à la diversité des élèves accueillis et scolarisés doit être prioritaire et se réaliser en synergie avec les personnels de direction.

UNE MOTION CORPO RENFORCÉE PAR LES ÉVOLUTIONS DES DERNIÈRES SEMAINES

La commission qui s'est réunie lors du congrès de LYON du 16 au 18 novembre dernier pour échanger sur le contenu de la motion corpo a fait le constat unanime de la multiplication de problématiques liées aux conditions de travail des inspecteurs en ce qui concerne les moyens matériels et les ressources humaines dont ils disposent pour accomplir des tâches des plus en plus hétéroclites, nombreuses et chronophages, systématiquement présentées comme prioritaires.

La question de la perte de sens est de plus en plus prégnante dans les échanges au national et en académie. Par ailleurs, le contexte social et économique vient renforcer encore un peu plus le sentiment de déclassement, rendant les avancées obtenues dans le cadre de l'agenda social peu lisibles dans le contexte d'une inflation généralisée. Par exemple, les revendications liées aux délais trop souvent importants des remboursements de frais de déplacement et de leur montant ont été largement abordées dans le cadre du Congrès.

Une dégradation généralisée des conditions de travail

L'augmentation significative de la charge de travail des inspecteurs, en lien notamment avec le déploiement des évaluations externes des écoles dans le premier degré et des établissements dans le second degré (collèges, LGT, voie professionnelle), audits lycées des métiers ou l'accompagnement de la mise en œuvre de nombreux dispositifs : (PHARE, Plan laïcité, maternelle, français et mathématiques… dans le 1er degré, co-intervention, chef d'œuvre, AP manifestations diverses et variées liées à l'orientation... dans le second degré) se fait en règle générale à moyens constants, mobilisant fortement les équipes et les IEN eux-mêmes. L'empilement des tâches ne permet plus aux IEN 1er et 2nd degré de prendre le recul nécessaire pour orienter le pilotage de la circonscription, de la discipline ou spécialité, sur la base de l'observation des pratiques et de leurs effets sur les élèves. Par ailleurs, le travail invisible des inspecteurs en ce qui concerne l'accompagnement des situations complexes relatives notamment à l'École inclusive dans les écoles ou les établissements, la prise en charge quotidienne des situations d'élèves en rupture de parcours ou de faits liés à la vie scolaire, pour les IEN IO notamment, dans leur travail en DSDEN, vient encore alourdir et bousculer leurs agendas.

Une situation qui empire de semaine en semaine

Depuis les échanges nourris lors du congrès, force est de constater que la situation ne s'est pas améliorée. Par exemple, il a été demandé aux inspecteurs, initialement absents du dispositif, d'accompagner les écoles et les établissements

dans la réflexion autour des projets liés à l'opération « *Notre école faisons-là ensemble* ». Sans oublier les commandes diverses et variées, souvent formulées à la dernière minute aux niveaux académiques et départementaux. Certaines d'entre elles comme l'évolution de la formation initiale des directeurs dans le 1er degré ou les évolutions régulières de la formation continue des enseignants du 2nd degré sont une émanation de textes nationaux parus depuis quelques temps et dont la mise en œuvre n'a pas été anticipée.

Une qualité de vie au travail qui se dégrade

L'accumulation des problématiques évoquées ci-avant interroge de nombreux inspecteurs sur leur qualité de vie au travail ; certains se posant même la question d'un retour en classe en tant qu'enseignant. Le manque de reconnaissance de leur fonction et du rôle qu'ils sont à même de tenir dans le pilotage, la perte de sens, renforcée par des dispositifs et des circulaires dont la cohérence globale apparaît de moins en moins lisible, la démultiplication des tâches qui viennent remplir les agendas et qui font des journées des inspecteurs un zapping permanent, ne leur permettent plus aujourd'hui de bénéficier du minimum de marge de manœuvre ou d'autonomie leur permettant ne serait-ce que de réfléchir à une meilleure organisation de leur propre travail. Le mal-être exprimé est croissant et inquiétant. Il rend nécessaire l'urgence d'une redéfinition claire de la priorisation des missions des inspecteurs et d'une reconnaissance du métier d'IEN au même titre que celui d'IA IPR. En effet, les missions étant aujourd'hui les mêmes ; les IEN revendiquent la création d'un corps unique d'inspection.

Le SIEN accompagnera toutes les situations en territoire qui mettent en tension les inspecteurs et nuisent gravement à leur qualité de vie au travail.

UNE MOTION ORIENTATION : ÉVALUER, POUR CONTRÔLER OU POUR IMPULSER ?

Aujourd'hui plus que jamais, les inspecteurs sont las ...

Devenus simples exécutants, ils sont parfois sommés d'effectuer des tâches à la chaîne par une hiérarchie autoritaire dont le seul objectif est d'obtenir de bons points pour une mutation valorisante.

Très différentes les unes des autres, exigeant toutes en temps très contraint un retour de statistiques, de rapports et de comptes rendus chronophages, on peut interroger de façon légitime l'utilité de ces tâches qui se cumulent, telles les couches d'un mille-feuilles peu digeste.

Le cœur de métier qu'est notre expertise pédagogique, avec le pilotage de territoires, de disciplines et de filières se réduit comme peau de chagrin. L'accompagnement individuel et collectif se réduit trop souvent aux seuls rendez-vous de carrière.

De façon exponentielle, notre temps de travail consiste à courir d'un endroit à l'autre, à zapper en permanence d'une tâche à l'autre, noyés que nous sommes dans les appels, les courriels injonctifs et urgents, les aberrations administratives où l'humain n'a plus sa place.

Une évaluation dans la dérive du contrôle

Aujourd'hui, c'est l'Évaluation mais aussi le Contrôle qui priment.

Une évaluation des organisations, qu'elles soient publiques ou privées, sous contrat ou non, qui mobilise temps et énergie dans la mise en œuvre d'un protocole souvent éloigné des réalités de terrain.

Une évaluation des apprentissages en milieu scolaire certes mais aussi hors de l'école ou de l'établissement, qui nous plonge trop souvent dans l'intimité de familles parfois peu coopératives.

Une évaluation des personnels, le seul temps qui nous donne encore l'illusion d'exercer notre mission de gestion des ressources humaines, d'accompagner durant un temps réduit des femmes et des hommes pour qui notre conseil, notre soutien, notre reconnaissance signifient énormément.

Un malaise qui s'amplifie

Évoluant dans l'inconfort le plus total, épuisés voire en grande détresse, les inspecteurs s'interrogent sur le sens de leur métier : à quoi bon tout cela, dans une institution dont la direction est incapable de s'évaluer et de se remettre en question, de faire preuve d'un peu de bon sens mais surtout de bienveillance envers ceux qui sont censés (sensés ?) en être les cadres, les pilotes ?

La motion d'orientation présentée lors du Congrès de Lyon en Novembre dernier a pour vocation une prospective sur nos métiers d'inspecteurs. Elle s'est attachée à envisager les conditions des évolutions nécessaires de notre système éducatif pour que chaque inspecteur contribue à la construction d'une école plus juste et plus efficace. À l'heure où l'évaluation sous toutes ses formes et tous les niveaux reste au premier plan, il est maintenant vital d'en fixer des contours renouvelés.

Un recentrage urgent de nos missions

Ainsi, les inspecteurs du SI.EN-UNSA demandent expressément les moyens d'assurer un réel pilotage et leur expertise dans la mise en œuvre de la formation, quel que soit le niveau d'action des personnels, dans l'impulsion nécessaire de la réflexion en équipe, de la prise en compte des acquis de la recherche.

Les inspecteurs, par leur connaissance des territoires, doivent pouvoir agir dans une autonomie qui leur permettra de mieux adapter leurs actions et les moyens associés aux besoins réels.

Pour que l'École de demain devienne une réalité et non un ersatz de ce que nous vivons actuellement, nous revendiquons la possibilité pour les inspecteurs de disposer des moyens privilégiant de nouvelles pratiques, d'inspection, d'accompagnement, une latitude permettant la véritable reconnaissance de l'implication des enseignants. Pour que chaque inspecteur retrouve son statut de cadre au quotidien, nous réclamons la place qui doit être la nôtre dans la gouvernance des territoires. Il est temps de laisser place à un réel travail collaboratif, à notre pilotage, à des missions qui permettent de disposer d'une vision systémique, holistique de notre institution et de ses organisations, mais qui engendre également une mise en perspective de l'évaluation individuelle à l'évaluation collective au service de la réussite de tous les élèves.

Pour une École de la continuité éducative, qui reconnaisse et valorise tous les parcours d'éducation et de formation, dans la classe et hors la classe, les inspecteurs ont une carte fondamentale à jouer, disposant de leur expertise en toute autonomie. Ils l'ont pourtant bien démontré lors de la pandémie récente, par leur mise en œuvre de pratiques nouvelles d'accompagnement, ainsi que par leur impulsion de pratiques innovantes d'enseignement, ce qui a été très insuffisamment reconnu et qui n'a pas reçu la pérennisation ni l'approfondissement mérités.

En lien constant avec la recherche et les partenaires de l'École, l'inspecteur expert doit pouvoir piloter une formation digne de ce nom. Il doit avoir l'opportunité d'apporter aux équipes enseignantes les méthodes et les outils innovants qui permettront des pratiques pédagogiques plus efficientes, susceptibles de rendre chaque élève autonome et de le doter en fin de cursus de la culture nécessaire à l'exercice de sa citoyenneté consciente et active.

Le SI.EN-UNSA revendique l'urgence d'une redéfinition réaliste des missions des inspecteurs, pour la mise en œuvre à court terme de l'Inspection de demain.

UNE MOTION RETRAITÉS : LE PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES, IDÉOLOGIE ET INJUSTICE

Si on suit les prévisions du Conseil d'orientation des retraites (COR), le régime actuel de retraites risque d'être en déficit sur les 20 à 25 années qui viennent. Un déficit temporaire, limité, mais un déficit quand même : si c'est le cas, il va bien falloir le combler. Toute la question, c'est comment.

Pour combler le déficit hypothétique du système de retraites, le gouvernement a choisi de reculer l'âge de départ et d'augmenter la durée de cotisations, ce qui pèse en premier lieu sur ceux qui ont commencé à travailler tôt, et sont donc, souvent, les moins favorisés. L'argument utilisé semblait imparable : si on ne fait pas ça, il va falloir, soit augmenter les impôts des salariés, et donc baisser leur pouvoir d'achat, soit augmenter les cotisations des entreprises, et donc diminuer leur compétitivité.

Selon le point de vue du politologue et chroniqueur Clément Viktorovitch (France Info, 15 janvier 2023), le choix qui a été fait par le gouvernement se révèle totalement injuste et repose sur une conception idéologique libérale visant à déconstruire le système actuel de retraite par répartition.

Deux conceptions concurrentes de la retraite

Dans une perspective libérale, la retraite peut être considérée comme du revenu différé. En effet, les travailleurs vont consacrer durant toute leur activité salariée une part de leur salaire aux cotisations retraite. Une fois à la retraite, ils toucheront une pension qui dépendra de l'ensemble de leurs cotisations. L'autre manière de voir les choses consiste à envisager la retraite non comme du revenu différé, mais comme la continuation du salaire. Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, c'est en fait assez largement ce modèle qui a été retenu. C'est ainsi que, dans la fonction publique, on a décidé de calculer le montant des pensions sur les six derniers mois d'activité et que, dans le privé, compte tenu des variations de salaires au cours de la vie professionnelle, on a décidé le calcul de la pension sur les dix meilleures années. L'idée, c'était que le pouvoir d'achat des retraités suive la même évolution que celui des actifs.

Or les réformes qui se sont succédé depuis les années 90 ont visé à détricoter cette conception de la retraite. C'est ainsi que les pensions ne sont plus indexées sur les salaires des actifs depuis 1993 pour le privé, depuis 2003 pour les fonctionnaires et depuis 2007 pour les régimes spéciaux, mais sur l'inflation. Dans le privé, elles ne sont plus calculées sur les dix meilleures années, mais sur les 25 dernières.

Le taux de remplacement, c'est-à-dire l'écart entre ce que vous touchiez comme salarié, et ce que vous touchez comme retraité, n'a cessé de se creuser. Les travailleurs sont de plus en plus incités à prendre une épargne complémentaire. Tout cela va donc dans le sens d'une conception libérale de la retraite.

Âge de départ, durée de cotisation et pénibilité

En 1983, l'âge légal de départ à la retraite était de 60 ans.

Les réformes successives l'ont allongé progressivement jusqu'à 62 ans. Aujourd'hui l'âge moyen de départ en retraite est proche de 63 ans. Dans la réalité, cet âge moyen ne signifie pas grand-chose. En effet, nombreux sont les salariés, notamment dans le secteur privé, qui cessent leur activité beaucoup plus tôt, souvent licenciés par les entreprises.

D'autres, notamment dans les populations les moins favorisées, débutent leur activité professionnelle à 17 ou 18 ans, d'autres encore, notamment les femmes qui ont des enfants, ont une carrière tronquée ou raccourcie.

Par ailleurs, la nécessité d'une certaine durée de cotisation, fixée aujourd'hui à 42 ans, impose bien souvent de poursuivre son activité professionnelle bien au-delà de l'âge légal pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Si l'espérance de vie s'est globalement accrue, il convient de prendre en compte un autre critère, celui de l'espérance de vie « *en bonne santé* » qui, lui, a tendance à stagner et qui est très variable d'une personne à l'autre selon l'activité professionnelle suivie. Un troisième élément essentiel doit également être pris en compte, celui de la pénibilité du travail : faudrait-il mettre en place une retraite à la carte selon les métiers et les conditions de travail ?

La question du financement

En exigeant que ce soient les salariés qui, en travaillant davantage, équilibrent à eux seuls les déficits du système, le gouvernement affirme sa conception libérale des retraites.

Le gouvernement aurait pu décider de faire ce que la France a fait durant toute la seconde moitié du XXè siècle : augmenter très légèrement et très progressivement les cotisations des salariés ou des entreprises ou encore fiscaliser l'épargne salariale. Il aurait pu aussi envisager de mettre en place une taxation du capital en mettant à contribution les grandes et très grandes fortunes. Depuis cinq ans, les aides aux grandes entreprises, sans contrepartie, n'ont cessé d'augmenter, elles ont même explosé pendant le Covid. En parallèle, les impôts sur les entreprises ont radicalement baissé : on en est à 28 milliards d'impôts en moins par an. Et il en va de même pour les impôts des particuliers fortunés : 15 milliards par an, au bas mot.

La part des budgets des entreprises au budget de la sécurité sociale et donc au financement des retraites de base de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), est passée de 60 % à 46 %.

Une baisse générale du pouvoir d'achat qui touche autant les actifs que les retraités

En exigeant que ce soient les salariés qui, en travaillant davantage, équilibrent à eux seuls les déficits du système, le gouvernement affirme sa conception libérale des retraites.

Le reste des Français, sous l'effet de l'inflation, s'est nettement appauvri. Rien que sur le premier semestre 2022, les ménages français ont perdu en moyenne 700 euros de pouvoir d'achat. Et pour une raison simple : les entreprises, malgré toutes les aides qu'elles reçoivent, n'ont pas augmenté les salaires. Au sein de l'OCDE, chiffre officiel, la France est le pays où les revenus réels, c'est-à-dire corrigés de l'inflation, ont le plus baissé au 2è trimestre 2022.

La réforme des retraites proposée par le gouvernement ne concerne pas que les actifs. La vision libérale qu'elle promeut touche aussi les retraités qui ont vu leur pouvoir d'achat régresser d'année en année. En 2021, 37 % des retraités, soit 5,7 millions de personnes percevaient une retraite brute inférieure à 1 000 euros.

Le positionnement du SI.EN-UNSA

Les inspecteurs ne sont pas le plus durement touchés par le projet de réforme qui se met en place, même s'ils constatent comme les autres salariés une érosion de leur pouvoir d'achat. Néanmoins, ils sont résolument opposés à ce projet qui remet profondément en cause le système actuel de répartition, fondement de la solidarité entre les générations.

Les exemples étrangers de systèmes de retraite par capitalisation montrent bien souvent une nécessité pour les retraités de poursuivre leur activité professionnelle bien après l'âge légal de départ, notamment pour tous ceux qui n'ont pas eu les moyens d'épargner pour se constituer un capital.

Le système français actuel montre aussi ses faiblesses dans la mesure où de très nombreux retraités, victimes des réformes successives et de salaires très bas vivent en-dessous du seuil de pauvreté.

Le SI.EN revendique par conséquent une hausse significative du montant des petites retraites afin que toutes et tous aient cette capacité, le moment venu, de profiter de temps libre pour leurs loisirs et aussi contribuer activement à la vie économique et sociale du pays. N'oublions pas que, grâce aux retraités, la France bénéficie d'un tissu associatif essentiel. Encore leur faut-il disposer d'une pension suffisamment élevée pour leur donner cette possibilité de s'engager s'ils le souhaitent.

Les inspecteurs et inspectrices retraité·es du SI.EN revendiquent ainsi, aux côtés des actifs, non seulement le maintien, mais aussi l'amélioration du système actuel et condamnent cette réforme injuste qui n'est envisagée que pour des raisons strictement idéologiques.

LA RÉNOVATION DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

Le gouvernement a annoncé à la rentrée 2022 la volonté de réformer, une énième fois, la voie professionnelle. L'annonce a de quoi surprendre puisque la précédente réforme, la transformation de la voie professionnelle (TVP), tout juste achevée, n'a fait l'objet d'aucune évaluation partagée.

La principale information relative à cette « *nouvelle réforme* » réside dans l'engagement du président Macron, lors de sa campagne électorale à « *faire du lycée professionnel une voie d'excellence avec la méthode qui a réussi sur l'apprentissage* ». « *Les périodes passées en stage en entreprise augmenteront de 50 % et les jeunes seront rémunérés* », avait promis le président candidat.

Suite à la réforme de la TVP

Plus de 60 % de l'emploi du temps est consacré à l'Enseignement professionnel et à l'alternance en entreprise.

Si l'on interroge les équipes pédagogiques sur l'efficacité de cette nouvelle architecture de la TVP, elles sont quasiment unanimes à témoigner qu'on peut nettement faire mieux en matière de… et donc, par conséquent, ce n'est pas le « *moins* » ou le « *plus* » d'entreprise qui permettrait ce gain. Elles pointent plutôt la nécessité d'un accompagnement renforcé tout au long du parcours du jeune pour aider à l'orientation, accompagner les ruptures de parcours et améliorer l'insertion ainsi qu'un partenariat plus appuyé et systématisé entre établissements et entreprises dans un esprit de responsabilité partagée. D'ailleurs, les résultats les plus faibles en termes d'insertion des jeunes issus de la voie professionnelle scolaire montrent qu'ils sont trop souvent le fait d'un manque de moyens pérennes pour assurer un accompagnement continu et favoriser des partenariats de qualité avec les entreprises.

Le Président de la République a déjà posé des jalons pour une réforme prévue à la rentrée de septembre 2023. Des jalons qui interrogent : augmenter le nombre de PFMP de 50 %, les gratifier, et instaurer une information aux métiers dès la 5è. Au détriment de quoi ?

La question de « *plus d'entreprise* » ne répond donc pas à leur besoin immédiat et il n'est pas sûr que les petites et moyennes entreprises - les plus nombreuses dans notre pays - soient en capacité d'accueillir un nombre plus important de ces jeunes qui ont besoin d'un appui plus solide, besoin pour lequel ces TPE-PME-PMI ne sont ni structurées ni programmées.

Comment ça s'organise ?

Avec quel vivier d'entreprises ? Et pour quelle plus-value pour les élèves lorsque les entreprises sont défaillantes et ne forment pas ?

Les PFMP (Périodes de Formation en Milieu Professionnel) requièrent un engagement de la part des entreprises qui est loin d'être unanimement constaté. C'est le principe de co-éducation qui est convoqué, mais trop souvent absent, car les tâches confiées aux jeunes ne sont que trop souvent tâches d'exécution. Si les équipes des lycées sont mobilisées dans le suivi des PFMP, il devrait en être de même côté entreprise d'accueil avec un tuteur ou une tutrice dûment formée et rémunérée.

L'augmentation de la PFMP brandie comme une solution miracle à un problème mal diagnostiqué pourrait s'avérer contre-productif sur un plan éducatif et désastreux pour les jeunes alors que notre système républicain et égalitaire est censé les aider et les faire grandir.

Il est impérieux d'évacuer au plus vite les raccourcis imaginaires et de s'intéresser de près à l'existant pour l'améliorer.

De nombreuses marges de progrès sont possibles, nous les avons déjà suggérées :

- **articulation** des temps de formation ;
- **tutorat scolaire** ;
- **aide** à la mobilité ;
- **accueil et accompagnement réels** en entreprise etc…

Nous en sommes persuadés, seule l'optimisation de ces facteurs permettront à la voie professionnelle scolaire de mieux insérer encore et de gagner in fine en reconnaissance. Quant à la relation lycée-entreprise, si plus d'entreprise n'est donc pas LA solution, développer une meilleure synergie entre ces deux acteurs essentiels permettra une réelle co-formation.

Carole Grandjean, la ministre déléguée à la formation professionnelle, a ouvert des groupes de travail pour engager une réflexion sur plusieurs sujets d'avenir proche :

- **la prise en charge** des décrocheurs ;
- **la poursuite d'études** ;
- **le taux d'emploi** ;
- **l'autonomie** des lycées professionnels.

La Transformation de la Voie Professionnelle (TVP) est en cours

On perçoit ses faiblesses, mais aussi des points positifs, qui peuvent devenir points d'appui, pour continuer à améliorer cette voie de formation. Cela ne pourra se faire sans l'adhésion des personnels que nous représentons.

Les GT ont fini leurs travaux (en moyenne 5 réunions). Les résultats ont été rendus à la ministre déléguée à la formation professionnelle le vendredi 27 janvier 2023. Il semble que l'on ait été entendu puisque l'augmentation des PFMP ne sera pas actée à la rentrée 2023 et qu'elle prendra davantage la forme d'une année post-CAP et post-BAC. L'immersion des enseignants en entreprise et des tuteurs au lycée, la création d'un label pour les tuteurs formés, le développement des soft skills et encore la création d'un parcours d'éducation à la mobilité ont été abordés lors de cette journée de clôture des travaux. **À suivre…**

RENFORCEMENT ET APPROFONDISSEMENT EN 6E : VRAI PROJET PÉDAGOGIQUE OU PENSÉE MAGIQUE ?

Impulser la continuité des apprentissages entre l'école élémentaire et le collège est un des axes de travail fort pour les inspectrices ou les inspecteurs du premier degré.

Dans ce cadre, une circulaire récente propose de mettre en place une heure de renforcement et d'approfondissement des compétences des élèves de 6e, en offrant la possibilité aux professeurs des écoles volontaires de s'impliquer dans le dispositif.

Est-ce bien à la hauteur des besoins ?
En quoi les IEN peuvent-ils être utiles à ce dessein ?

Le sens du dispositif interroge

Nous ne reviendrons pas ici sur les immenses obstacles de tous ordres que sous-tendent la réalisation d'une telle mesure étendue à tous les collèges dans leurs grandes diversités.

Nous considérerons uniquement cette orientation sous l'angle pédagogique en ne questionnant le sens du texte que sur cet aspect.

Le renforcement et l'approfondissement des compétences font partie du travail ordinaire du cycle 3, pour tous les élèves de 6è. Si on les interroge, c'est qu'ils ne vont pas de soi, tant pour les élèves que pour les professeurs. La lecture de la circulaire laisse un grand flou sur ses intentions réelles.

On perçoit surtout la volonté d'agir sur les apprentissages tout en craignant de parler d'aide ou de soutien. On redoute de voir se constituer partout des groupes de niveau. On demeure au milieu du gué sans vouloir définir clairement les objectifs.

Un dispositif souvent éprouvé, mais rarement efficace

Pour autant, de très nombreuses expériences ont été menées ces dernières décennies, en éducation prioritaire notamment, pour assurer ces aides continuées aux élèves de 6è avec intervention des professeurs des écoles.

Il faut bien admettre que dans une très large majorité des cas, ces expériences aussi enthousiasmantes qu'elles aient pu apparaître au départ, se sont heurtées aux réalités pédagogiques hétérogènes entre l'école et le collège.

Dans le pire des cas, le professeur des écoles s'est trouvé rapidement ravalé au statut d'intervenant extérieur, de prestataire de services, supposé être le seul capable de gérer la difficulté scolaire.

Les rares réussites en REP+ nécessitaient beaucoup plus qu'une heure de travail par semaine pour les professeurs que ce soit en formation, en concertation et en intervention.

Intérêt et limites d'une idée généreuse…

L'IEN du Premier Degré qui devra co-animer le dispositif avec l'équipe de direction du collège connaît bien les chemins qui peuvent conduire aux intentions visées.

Le pilotage des RASED a permis d'installer à l'école primaire, une culture et des pratiques pédagogiques qui ont parfois mis des décennies à se constituer. Il est intéressant de s'appuyer sur ces acquis de l'expérience.

Il est apparu que la voie la plus porteuse pour la réussite des élèves devait passer par un solide impact sur la pédagogie en classe.

Des dispositifs tels que « *Plus de maîtres que de classes* » ont mis en évidence la nécessité d'un important travail de réflexion pédagogique étayé par la formation.

Les équipes de circonscriptions ont été mobilisées pour assurer la cohérence de ces dispositifs reconnus d'utilité pédagogique par les enseignants.

Vouloir installer un dispositif de renforcement et d'approfondissement, même s'il est adossé aux évaluations nationales de 6e, en dédaignant le temps important nécessaire à ce travail en équipe et sans oser entrer dans les pratiques quotidiennes de classe, relève pour beaucoup d'une pensée magique.

Le risque est grand qu'il se révèle rapidement inefficace et décourageant pour les élèves comme pour les professeurs.

Si ce projet peut avoir quelques vertus pour consolider et approfondir les apprentissages des élèves cela devra passer par cet important travail en équipe qui ne peut en aucun cas se déployer utilement en ne mettant en barrette qu'une heure par semaine.

Un projet pédagogique visant en 6e, le renforcement et l'approfondissement, en impliquant les professeurs des écoles et de collège ne devrait en rien parier sur le pouvoir de l'enchantement.

Sa mise en œuvre nécessiterait un fort accompagnement pédagogique des IEN et des IA-IPR.

Encore faudrait-il que leur mission essentielle d'accompagnement des équipes soit préservée et que l'immensité et la multiplicité des tâches ne continuent pas à les détourner cruellement du sens de leur métier.

ÉCRIRE SUR LES ÉCRITS : QUID ?

C'est l'histoire d'un inspecteur de l'Éducation nationale qui croyant bien faire, reprend des écrits institutionnels, les modifie un peu, les envoie à ses collaborateurs directs, et ne se rend pas compte qu'il vient d'acter par écrit un transfert de responsabilité de la direction d'établissement sur lui-même…

il s'agissait d'une sortie à la journée, sous la responsabilité légitime de la direction, mais l'inspecteur en question avait eu la très mauvaise idée, diligentée elle-même par son autorité hiérarchique, de signer un formulaire exotique non réglementaire, pour autoriser cette sortie. Malheureusement, l'issue de cette journée fut terrible : plusieurs décès d'élèves et une mise en examen de l'inspecteur…

Une situation classique

Il s'agit là typiquement d'une situation « *d'écrit sur les écrits* », tellement classique dans notre quotidien mais qui peut vite engager notre responsabilité de cadre en cas de problème majeur.

Alors faut-il écrire sur les écrits ? Faut-il que les rectorats réécrivent sur les écrits du ministère ? Faut-il que les DSDEN réécrivent sur les écrits des rectorats ? Et faut-il que les inspecteurs réécrivent sur ces écrits ? Un sujet de crédibilité peut-être ou hélas, mais certainement pas de légitimité fonctionnelle.

Quoi qu'il en soit, cela est tout à fait démonstratif de la verticalité du pilotage actuel.

Prenons deux exemples :

- « ***Notre école faisons là ensemble*** » :
  Le texte est pourtant clair, il s'agit bien là de l'initiative et de l'autonomie de chaque établissement scolaire, d'une école, d'un collège ou d'un lycée. Alors pourquoi les inspecteurs sont-ils sollicités par leurs autorités de référence, non pas comme des conseillers techniques, mais comme des catalyseurs au sens chimique du terme ?
- « ***Les enquêtes administratives*** »,
  Mais c'est quoi ce genre de commande ? A-t-on un protocole, un mode d'emploi pour les diligenter ? Réponse non, et nous ne savons pas à quoi elles peuvent servir, si ce n'est encore une fois transférer des responsabilités sur les inspecteurs qui ne sont certainement pas des services juridiques !

Les inspecteurs sont des cadres

Les inspecteurs savent lire les textes officiels et les traduire dans leurs spécificités fonctionnelles et-ou territoriales, ils savent interroger les interlocuteurs compétents pour répondre correctement. Et rappelons au passage que les services sont au service des inspecteurs et que ce n'est pas l'inverse.

Nous assistons en effet aujourd'hui à une forme de laxisme, sans doute intéressé, de certains services départementaux et/ou rectoraux qui ont pris l'habitude de demander aux inspecteurs de faire une partie de leur travail : remplissage de tableaux spécifiques divers et variés, délégation de communication, transfert de charge logistique (nous sommes désormais tous capables depuis 2020 d'être chauffeur-livreur !), etc.

Dans ce contexte, Il faut savoir dire STOP : « *ça je ne le ferai pas* », et c'est d'ailleurs toute l'importance que revêt le collectif syndical.

Vous avez pu compter, et vous pourrez toujours compter sur le SIEN-UNSA pour porter quotidiennement cette parole déontologique !

LA MISE EN ŒUVRE DES CITÉS ÉDUCATIVES : LE POINT DE VUE DE L'ORTEJ

L'ORTEJ s'est réuni le 5 octobre 2022 au siège du SI.EN UNSA (membre fondateur), d'une part pour y organiser son assemblée générale annuelle, d'autre part pour construire une réflexion autour des Cités éducatives et de l'articulation nécessaire avec les travaux des chercheurs sur les rythmes scolaires.

Si certaines expérimentations posent quelques problèmes du fait en particulier de l'effet d'aubaine apporté par des financements importants sans que des dispositifs novateurs soient mis en place, d'autres sites témoignent d'une richesse certaine susceptible d'améliorer les compétences des élèves et leur bien-être.

L'évaluation faite par une équipe de chercheurs sur un certain nombre de villes engagées dans le dispositif des cités éducatives révèle des avancées prometteuses mais aussi un certain nombre de difficultés. La question est en effet de savoir comment les politiques éducatives locales peuvent participer à l'amélioration des conditions de scolarité et de réussite éducative des élèves et de leurs familles. En réalité, ces dispositifs montrent à la fois une certaine volonté de continuité et de renouvellement des logiques d'action en éducation, en visant l'excellence, le pilotage partagé et une prise en charge individualisée. Nous irions ainsi vers une organisation scolaire et éducative avec un rapport nouveau de la structure au territoire et un rapport nouveau aux publics visés (on oscille en permanence entre des traitements ciblés et des dispositifs universalistes).

Les « *nouvelles* » problématiques éducatives perturbent donc ou questionnent le fonctionnement ordinaire de l'école, interrogent l'articulation de ses missions traditionnelles autour de l'instruction, de la transmission des savoirs et de la construction des apprentissages, avec des formes éducatives plus larges et sont perçues par les acteurs éducatifs et scolaires comme un « *nouveau* » phénomène.

Or, si l'on prend l'historique des problèmes publics et sociaux qui ont débouché sur des problématiques éducatives, nous avons :

- dans les années 1970-80 les problèmes des banlieues et du chômage qui ont fait émerger celui de l'échec scolaire ;
- dans les années 1990 à 2010 les problèmes d'insécurité, de migrations et de chômage des jeunes qui ont amené des questions et des réflexions sur le handicap, le décrochage scolaire, la violence à l'école et l'ethnicité ;
- tout récemment, la radicalisation, le genre et la Covid 19 ont entraîné des débats éducatifs sur le genre, le harcèlement, les cyberviolences, la laïcité et le complotisme.

La Cité éducative se caractérise donc par un échelon local conforté et la diversité des actions, sachant qu'elle est aussi une occasion de structuration d'une politique éducative locale antérieure, une tentative d'harmonisation de l'action locale, mais aussi une accentuation de la logique de « *guichet* ».

La Cité éducative pose également la question des professionnalités et de la division du travail éducatif dans le contexte français :

- Considère-t-on l'École comme une forteresse (ce qui se passe à l'intérieur ne changera pas et ne concerne pas les extérieurs) ou comme un quartier général (c'est l'École qui organise les dispositifs à mettre en place) ?
- Comment résoudre la question des alliances puisqu'il s'agit de faire travailler ensemble des professionnels de tous les horizons ? L'enjeu est fondamental mais il est très verrouillé. Les alliances en France ne vont pas de soi. La France est le seul pays à avoir des CPE, à avoir des certifiés et des agrégés.

En fin de compte, quelle place pour l'inspecteur dans la mise en œuvre des Cités éducatives ?

De nombreuses questions se posent en effet, autour de la stabilité des équipes éducatives et du temps libéré pour organiser et mettre en place les dispositifs, autour des modalités d'action permettant l'organisation des espaces de formation partagée pourtant très appréciée, autour de la place des collectivités dans les évaluations et de la mobilisation des familles. Et l'inspecteur devra aussi convaincre les enseignants pour limiter leur défiance vis-à-vis de la hiérarchie directe et indirecte et face aux collectivités.

C'est également l'inspecteur qui, avec sa connaissance fine du territoire et de la population scolaire dans son ensemble, évitera que trop d'actions se concentrent sur le collège et sur la simple résolution de problèmes.

C'est enfin lui qui ne manquera pas de faire réfléchir les équipes et les partenaires sur la nécessité de prendre en compte les rythmes biologiques des enfants pour éviter certaines dérives qui aboutissent parfois à donner moins d'école à ceux qui en auraient pourtant le plus besoin.

RAPPORT D'ÉTONNEMENT SUR UNE CITÉ ÉDUCATIVE DANS SES PREMIERS MOIS DE VIE

À la rentrée 2021, la municipalité s'est engagée dans une démarche de labellisation en Cité éducative dans le cadre de la nouvelle extension des Cités éducatives, de 126 à 200 en 2022.

Dans un calendrier très contraint sur quatre semaines, il a fallu établir un diagnostic, faire un état des lieux de l'existant et définir des axes prioritaires et des perspectives en étroite collaboration ville - préfecture - Éducation nationale, un trinôme nouvellement constitué et baptisé du nom d'origine russe *« la troïka »*.

Rachel-Marie Pradeilles-Duval était accompagnée de Christelle Gautherot, nommée à la tête de la sous-direction des savoirs fondamentaux et des parcours scolaires, *ex sous-direction du socle*, et de Valérie Maurin-Dulac, cheffe de bureau de l'École inclusive. Isabelle Bryon, déléguée ministérielle à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap, était absente.

Fin février 2022, les deux QPV de la ville ont été labellisés. Entrons dans le réseau des Cités éducatives, *« la Grande Équipe »*

S'en est suivi un calendrier très dense. Réunions mensuelles pour valider le financement des projets, COPIL, pilotage de groupes de travail, soit une centaine d'heures qui s'ajoutent au pilotage du REP et à l'accompagnement des équipes. Il est urgent que soient comptabilisées nos nouvelles charges de travail issues de la mise en œuvre des récentes réformes, plans et dispositifs ministériels et interministériels.

Par ailleurs, nous devons faire preuve de vigilance à l'égard d'associations et d'organismes qui voient un effet d'aubaine dans les fonds de la Cité éducative. Leurs compétences peuvent être reconnues, pour autant l'objectif de la Cité est avant tout de mettre en synergie les acteurs du territoire et de conforter le rôle de l'École.

À titre d'illustration, l'évaluation de la Cité éducative sera confiée à un cabinet de conseil alors que l'Université évalue une autre Cité éducative de l'académie.

La cohérence et la complémentarité entre l'évaluation par le cabinet de conseil et l'évaluation des écoles et établissements déployée par le MEN peut être interrogée. Quelle place occuperont des parents très peu impliqués dans la Cité éducative ? Comment seront pris en compte et analysés les résultats des élèves ?

Les écoles verront un bénéfice dans le financement de leurs projets et les élèves verront s'élargir le champ des possibles, mais pour améliorer significativement l'égalité des chances, il faudrait agir assurément sur la pauvreté, la santé physique et psychique des jeunes.

Pour que les Cités Éducatives ne soient pas qu'une vitrine de la politique de la ville et améliorent significativement le parcours de vie des jeunes, l'IEN doit faire preuve de ténacité pour affirmer le rôle de l'École, en plaçant l'ambition et la réussite scolaire des jeunes au cœur du projet de la Cité éducative.

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillanceau capital de 180 478 270 € – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France – 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIASn° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2022 • Merci à Carmen, Élise et Matthieu, professeurs des écoles, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

PARIS 2024 PARIS 2024
PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr

Retrouvez-nous chez BANQUE POPULAIRE