

L'AUTONOMIE SELON LE SGEN-CFDT : collégialité, démocratie et pouvoir d'agir aux personnels

Pour notre syndicat, l'autonomie des établissements, de la maternelle à l'université, doit reconnaître la légitimité et la capacité des acteurs locaux à mettre en œuvre les grandes orientations ministérielles en matière d'éducation et de formation, en tenant compte des spécificités de leur établissement, de leur environnement et des publics accueillis.

L'autonomie développée au niveau de l'établissement doit donc être un levier pour permettre un fonctionnement plus démocratique et collégial. Elle a pour objectif de dynamiser la démocratie locale et d'inciter les membres de l'établissement à devenir des concepteurs responsables.

DANS LE PREMIER DEGRÉ

Dans le premier degré, la question de la gouvernance se pose de manière singulière car l'école n'est pas un établissement public. Elle ne dispose donc d'aucun statut légitimant une prise de décision réellement autonome. Comment piloter une École au plus près de ses besoins quand les lieux où se prennent les décisions pour les personnels et les élèves en sont éloignés ? C'est au niveau départemental ou des inspections de circonscription que le pilotage pédagogique s'effectue, alors que l'organisation matérielle et périscolaire dépend de la municipalité. Ces décisions hors les murs, dans des lieux différents, engendrent inadéquation avec les besoins, lourdeur de fonctionnement et incompréhension des personnels. Les adultes des écoles sont de fait dépossédés d'une grande part de l'organisation qui les concerne et pour laquelle ils devraient pouvoir décider collectivement. Les enseignants y voient un manque de reconnaissance de leur expertise et de leur capacité à concevoir et à agir.

C'est au directeur ou à la directrice que revient, avec l'équipe enseignante, la gestion de cette contradiction, en assumant le plus souvent une gestion de classe au quotidien. Cela n'est plus acceptable. Que l'école soit urbaine ou rurale, les problématiques se rejoignent : importance grandissante des questions de sécurité des personnes et des biens, manque de temps, besoin d'aide administrative pérenne, incapacité à s'organiser en toute autonomie, absence de légitimité face aux acteurs locaux, besoin d'adultes dans l'École pour faire face à tous les aléas du quotidien et manque de reconnaissance de l'institution...

Pour le Sgen-CFDT, le statu quo n'est plus possible. Aujourd'hui, se donner les moyens structurels d'améliorer le fonctionnement des écoles est un impératif.

Notre organisation, dans l'esprit du droit à l'émancipation défendue par la CFDT, demande plus d'autonomie pour les écoles afin que les équipes puissent légitimement faire les choix d'organisation qui les concernent. Pour pouvoir s'exercer, cette autonomie doit s'accompagner de la délégation des moyens nécessaires. Elle doit également être organisée et structurée par des statuts d'établissement public originaux qui organisent la vie démocratique de l'École. Les modèles existants d'établissements de l'enseignement supérieur ou du second degré doivent être expertisés mais une simple transposition aux écoles serait une erreur. Proche des citoyens par sa mission, par son rattachement aux communes et par son implantation géographique, l'École occupe une place singulière.

Cette particularité doit transparaître dans des statuts ambitieux en matière de démocratie sociale et de projet éducatif et pédagogique.

DANS LE SECOND DEGRÉ

Pour le Sgen-CFDT, l'établissement du second degré est au cœur d'une contradiction majeure : l'extraordinaire responsabilité qu'on lui attribue dans la réussite des élèves en regard de l'autonomie très faible qui lui est accordée.

Il lui reste pourtant une autonomie pédagogique, qu'il peut saisir en élargissant les marges de manœuvre des équipes et en redynamisant la démocratie locale, pour passer d'une liberté individuelle des acteurs à une responsabilité collective au niveau de l'établissement.

La question du rôle du chef d'établissement doit également être posée. S'il doit rester le représentant de l'État et être le garant des objectifs nationaux, il doit également être en mesure de placer en synergie les équipes et de permettre au collectif de construire de vrais projets d'établissement qui s'appuient sur les besoins identifiés localement. Ce statut de représentant est à différencier de celui de président des instances. En effet, le chef d'établissement, s'il doit rendre compte de la politique qu'il conduit au nom du projet collectif, ne peut être juge et partie.

Le Sgen-CFDT propose que la présidence des instances ne soit plus cumulable avec le rôle de représentant de l'État. L'autonomie, telle que revendiquée par le Sgen-CFDT, n'est donc pas l'autonomie du chef d'établissement mais l'autonomie des équipes.

DANS L'EAP

La particularité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (Eplefpa) par rapport aux établissements publics locaux d'enseignement (ÉPLE) est que le chef d'établissement n'est pas président du conseil d'administration. À chaque échelon sa responsabilité, selon un principe de subsidiarité encore imparfait où chaque niveau assure sa part parce qu'il est le plus compétent pour le faire, mais il doit être assuré, en contrepartie, de disposer de marges de manœuvre et de décisions. Le niveau national définit une politique publique et donne les objectifs à atteindre. L'établissement doit pouvoir utiliser ses moyens pour des pratiques pédagogiques adaptées aux objectifs fixés. À cet échelon, chaque acteur – chef d'établissement, enseignants, parents, élèves... – a son rôle qu'il faut faire vivre et reconnaître dans les instances adéquates où chacun est légitime.

L'échelon intermédiaire – rectorat ou direction régionale de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (Draaf) – doit veiller à la non-concurrence entre établissements et au respect d'une équité entre eux (notamment entre le public et le privé) pour l'implantation des offres de formation. Il doit attribuer des dotations horaires modulées en fonction d'une politique claire et assumer une réelle fonction en matière de ressources humaines (formation, accompagnement).

DANS LES UNIVERSITÉS

La gouvernance des universités est construite autour d'un président et d'une

équipe de vice-présidents chargés de mettre en œuvre le programme pour lequel ils ont été élus, en s'appuyant sur un conseil d'administration acquis. Ce système peut conduire à une ultra-présidentialisation. Pour le Sgen-CFDT, démocratiser la gouvernance, c'est créer des contre-pouvoirs en confiant aux instances (conseil d'administration, conseil académique) de réelles compétences, différentes et complémentaires. Lors des discussions sur la loi ESR de juillet 2013, le Sgen-CFDT a proposé la création d'un conseil académique, compétent en matière d'organisation pédagogique notamment. Nous avons aussi proposé de réduire au maximum la prime majoritaire et de représenter de façon plus équilibrée et plus importante les différentes catégories de personnels et les étudiants.

Depuis 2007, les universités jouissent d'une large capacité de décisions sur des questions souvent complexes (budget, gestion des emplois...), et il est vital qu'elles soient comprises, et si possible partagées, par la communauté universitaire de l'établissement.

Pour y parvenir, il faut tout d'abord s'assurer de la compréhension des enjeux par l'ensemble de la communauté comme par ses représentants dans les instances : faire précéder une délibération importante de l'étude « à blanc » de la question lors de la séance précédente, afin que tous aient le temps, par exemple, de procéder aux consultations nécessaires.

Il faut également laisser les organisations représentatives communiquer librement les informations aux personnels, dans le respect bien sûr d'une charte déontologique. Une information, même critique, vaut mieux que pas d'information du tout.

Ensuite, des procédures transparentes doivent être mises en place, notamment en ce qui concerne les questions relatives aux carrières et à la vie de chacun dans l'établissement.

Enfin, il ne faut jamais négliger les temps de convivialité et les lieux d'échanges informels.

Pour le Sgen-CFDT, l'autonomie n'est donc pas celle du chef d'établissement, du président ou du directeur, c'est encore moins son indépendance. L'autono-

mie est celle des équipes de professionnels légitimes à mettre en œuvre les grandes orientations ministérielles en matière d'éducation et de formation, en tenant compte des spécificités de leur établissement, de leur environnement et des publics accueillis. L'autonomie implique une collégialité et un dialogue social de qualité à tous les niveaux de l'institution. Cette exigence, nous la portons aussi bien dans les écoles, les établissements du second degré et de l'EAP, les universités, les ateliers Canopé, les établissements du champ Jeunesse et Sports. Cette exigence est d'autant plus vive que c'est une des clés pour mener les évolutions des services publics en s'appuyant sur l'expertise des personnels, en les associant aux changements et en assurant une conduite du changement avec une politique de ressources humaines de qualité.

FORMATION INITIALE

Enseigner est un métier qui s'apprend sur plusieurs années

La création des ESPÉ, prévue par la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013, a entériné la revendication du Sgen-CFDT qu'enseigner est un métier qui s'apprend dans le cadre d'une formation universitaire, et tout particulièrement au sein du master MEEF dédié aux métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

Le Sgen-CFDT a conscience que le dispositif de formation actuellement mis en œuvre dans les ESPÉ au sein des masters MEEF nécessite d'être stabilisé et renforcé. Il sera particulièrement vigilant sur les points suivants :

- la gouvernance des ESPÉ ;
- la mobilisation des enseignants-chercheurs sur les enjeux de l'adossement de la formation à la recherche ;
- le rapprochement des cultures et des intérêts des deux terrains de formation que sont l'université et l'établissement scolaire.

La place des concours de l'Éducation nationale en fin de première année de master (M1) apparaît de plus en plus comme une anomalie dans le système universitaire français (principe de continuité entre le M1 et le M2). Une motion votée au congrès d'Aix-les-Bains en mai 2016 a demandé à la fois la suppression des concours de l'Éducation nationale en fin de M1 et l'ouverture de discussions sur la place du concours et la nature des épreuves.

Le Sgen-CFDT soutiendra toute évolution qui garantira :

- la compatibilité entre une formation universitaire sur quatre semestres et sans rupture entre le M1 et le M2 et un concours de recrutement de professionnels de l'enseignement et de l'éducation ;

- la rénovation des épreuves d'admissibilité et d'admission pour mesurer à la fois un ensemble de connaissances et de compétences indispensables à l'entrée dans le métier ;
- le maintien de l'alignement des niveaux de recrutement et de formation des enseignants et des personnels d'éducation entre premier et second degrés.

Le rétablissement d'une formation initiale basée sur le principe d'une alternance intégrative (alternance d'enseignements à l'université et de stages en établissements scolaires) doit contribuer à une meilleure articulation entre connaissances disciplinaires, savoirs didactiques et pédagogiques, compétences professionnelles.

Le Sgen-CFDT défend une formation exigeante aux différents métiers de l'enseignement et de l'éducation. Cette exigence nécessite :

- un continuum de formation de la licence aux premières années de titularisation
- une formation en alternance rémunérée
- une mise en responsabilité progressive des stagiaires.

Il en va de la qualité de travail des personnels et de la réussite des élèves.

UN CONTEXTE D'INTENSIFICATION DU TRAVAIL

Le système éducatif est mis en tension par la conjonction de la transition numérique qui modifie le rapport au temps, au travail et au savoir et de l'exigence de réduction des inégalités sociales et scolaires.

Cette tension se traduit pour l'ensemble des personnels par une intensification de leur travail, et ce, malgré les 60 000 re-crétions de postes lors du dernier mandat.

Cette problématique se retrouve dans toute la fonction publique : la grande enquête « Parlons travail » de la CFDT a ainsi montré que 49 % des agents ne disposaient pas du temps nécessaire pour faire correctement leur travail.

14

Le temps de travail reste une question d'actualité, dans nos champs professionnels comme ailleurs. Le Sgen-CFDT revendique, pour toutes les catégories de personnels, une référence au temps de service annuel fixé par les textes de la fonction publique. Mais, aujourd'hui, c'est bien par la lutte contre les excès de l'intensification du travail que nos collègues veulent améliorer leur qualité de vie au travail, les conditions d'exercice de leurs missions et par là même le service public d'éducation.

POUR LES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT

Le Sgen-CFDT affirme notamment que la définition strictement hebdomadaire du temps de service, là où elle est appliquée, réduit les capacités d'organisation locale et d'action sur les conditions de travail, et pénalise finalement les salariés. Nous revendiquons une capacité d'organisation collective négociée au niveau des services et des établissements.

Le Sgen-CFDT revendique aussi une définition du temps de service qui intègre, de manière effective, toutes les dimensions de nos métiers.

Le temps de service obligatoire des enseignants correspond à la partie visible du métier : la durée hebdomadaire des cours à effectuer face à une classe. Cette durée fixe (mais variable selon les corps) n'a pas été remise en cause en 2014 par le nouveau décret statutaire des obligations de service des enseignants du second degré, et constitue pour le Sgen-CFDT le « bloc 1 » du métier, la partie émergée de l'iceberg.

Ce décret a constitué une avancée en précisant certains aspects de ce travail caché, tout en le reconnaissant « forfaitaire », c'est-à-dire non soumis à un cadre horaire hebdomadaire : ce temps comprend évidemment la préparation des cours et la correction des évaluations des élèves (copies...), mais aussi l'aide et le suivi du travail personnel des élèves, le conseil aux élèves dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation, les relations avec les parents d'élèves, le travail au sein d'équipes pédagogiques constituées d'enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire.

Pour le Sgen-CFDT, ce travail au cœur du métier constitue le « bloc 2 ». C'est lui qui est à l'origine de la charge de travail la plus importante des enseignants : elle s'alourdit de plus en plus, notamment à cause du numérique qui floute les frontières entre temps de travail et temps personnel, et à cause de la dramatisation des enjeux que la société fait peser sur l'École et dont elle la rend responsable. Alléger la charge de travail des enseignants, c'est donc aussi instaurer un droit à la déconnexion, et réfléchir à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Enfin, le décret reconnaît aussi que l'on peut confier à des enseignants volontaires des « missions spécifiques ». La reconnaissance de cette dernière partie ou « bloc 3 » du métier des enseignants est reconnue essentiellement par une indemnité, et correspond donc à un ajout de charge de travail, au lieu d'une substitution. Pour le Sgen-CFDT, l'enseignant doit pouvoir choisir entre une décharge horaire ou une reconnaissance financière pour cette mission supplémentaire.

Pour le Sgen-CFDT, ces trois « blocs » doivent pouvoir être fongibles entre eux, avec la possibilité de moduler l'organisation de son travail chaque année dans un cadre collectif, après discussion au sein du conseil pédagogique.

L'obligation de service des enseignants du premier degré doit être aussi redéfinie pour un travail moins intense et plus collectif. Le schéma « un prof, une

classe, une année » contraint à l'excès les modes d'organisation de l'école et empêche une prise en charge de l'hétérogénéité des besoins des élèves. La persistance de ce mode exclusif d'organisation ne peut que se traduire par un accroissement de la charge de travail individuel des enseignant·e·s. Le Sgen-CFDT revendique le découplage entre les temps de classe (qui doivent être réduits), le temps de service, et le temps de présence sur le lieu de travail des enseignants, afin de rendre plus efficaces l'articulation entre le face-à-face élèves et les autres missions du métier.

Le Sgen-CFDT propose également que le service des enseignant·e·s dans le premier degré soit défini en deux blocs : le service d'enseignement devant un groupe d'élèves, y compris les activités pédagogiques complémentaires (APC), dont la durée doit être plafonnée et les missions liées au service d'enseignement qui sont nécessairement globalisées, mais qui doivent être préalablement identifiées et délimitées.

POUR LES FONCTIONS SUPPORT

16

Les personnels administratifs, ingénieurs et techniciens de recherche et de formation sont aussi concernés par l'intensification du travail qui nous impose d'agir pour améliorer leurs conditions de travail.

Depuis 2002, de nombreuses réformes sont venues impacter la charge de travail des agents. On a retenu que la révision générale des politiques publiques (RGPP) de 2007 a fixé comme objectif le non-renouvellement d'un départ à la retraite sur deux. La réforme territoriale de l'administration de l'État de 2015 a créé des régions académiques auxquelles le législateur confie la mission d'organisation de la mutualisation des moyens des services au niveau interacadémique.

De fait entre 2007 et 2012 de nombreuses suppressions de postes ont concerné ces personnels, à l'administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements. Si depuis 2012, il y a eu des créations de postes, compte-tenu de la progression des effectifs élèves, mais aussi des effectifs enseignants, l'Éducation nationale reste un service public moins encadré que d'autres sur le plan de l'ingénierie et de l'administration.

La réorganisation des services académiques se fait à bas bruit, dans la précipitation et souvent sans le temps nécessaire à la concertation et à l'information des

agents concernés. Beaucoup d'entre eux voient leurs métiers et missions évoluer et il est difficile d'identifier le périmètre d'action des services réorganisés.

En même temps, les académies veulent assurer aux usagers un service continu. Ainsi, pendant la période du baccalauréat, les services informatiques académiques sont soumis à des astreintes qui ne donnent lieu à aucune règle de récupération, ni de rémunération, faute d'un cadrage national, attendu depuis la mise en œuvre de l'ARTT !

Pour le Sgen-CFDT, un service public de qualité passe par une meilleure reconnaissance des missions de chaque service et un accompagnement des personnels pour assumer leurs tâches. Ce n'est pas le temps de travail qui permet de juger de la charge de travail, mais l'inverse ! Le débat présidentiel sur le temps de travail des fonctionnaires ne saurait être éclairé sans l'analyse de la charge de travail.

POUR LES PERSONNELS DES SERVICES SOCIAUX ET DE SANTÉ

Pour les personnels des services sociaux et de santé (infirmières et infirmiers, assistant.e.s de service social et médecins scolaires), les créations de postes depuis 2012 sont de nature à améliorer les conditions de travail mais il reste à pourvoir l'ensemble des postes. C'est particulièrement crucial dans le domaine de la médecine scolaire où le nombre de postes non pourvus aboutit à une charge de travail et à des conditions de travail difficilement compatibles avec les missions à assumer. Pour le Sgen-CFDT, il faut engager une politique d'attractivité de l'ensemble de ces missions qui s'appuie à la fois sur les conditions de travail, la rémunération, l'organisation et le pilotage territorial de ces missions mais aussi sur l'information faite auprès des étudiant.e.s pour qu'ils s'orientent vers ces métiers.

POUR LES PERSONNELS D'ENCADREMENT

Du côté des personnels d'encadrement (personnels de direction et d'inspection), le Sgen-CFDT l'a rappelé à de nombreuses reprises la redéfinition de leurs missions et leur implication dans la mise en œuvre et l'accompagnement du changement génère une augmentation importante de la charge de travail. La reconnaissance de cet engagement reste insuffisante à ce stade. Il faut donc continuer à améliorer le déroulement de carrière afin que l'engagement de chacun.e soit valorisé.

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Des dispositions légales et réglementaires ont renforcé ces dernières années la prise en compte institutionnelle des enjeux liés à l'éducation à l'égalité filles-garçons, et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà des textes qui concernent l'ensemble de la société française, nous pensons en particulier à :

- loi de refondation de l'École de la République qui porte indications tant sur la mission de l'Éducation nationale sur ce sujet, que sur la formation initiale des personnels d'enseignement et d'éducation en la matière ;
- accord fonction publique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- circulaire fonction publique de décembre 2016 ;
- circulaires de rentrée successives.

Des rapports du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur différents sujets (éducation à la sexualité, et formation des enseignant.e.s notamment), les rapports sur les inégalités de réussite scolaire et d'orientation des élèves, des étudiant.e.s, les rapports de situation comparés et les feuilles de route de l'égalité des différents ministères montrent que sur ces deux dimensions de l'égalité entre femmes et hommes, il y a encore du chemin à faire.

ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS

Pour le Sgen-CFDT, l'éducation à l'égalité filles-garçons est un objectif légitime et incontestable de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'EAP et de jeunesse et sports. Compte tenu des résultats des recherches et des rapports, nous pensons qu'il est nécessaire de considérer l'éducation à l'égalité comme une éducation par l'égalité et pour construire l'égalité réelle et durable entre les femmes et les hommes.

Pour cela, il faut en particulier :

- renforcer l'attention aux contenus d'enseignement (programmes et manuels scolaires) afin d'en finir avec l'invisibilisation des femmes et avec des choix qui renforcent les stéréotypes de sexes,
- renforcer l'attention et la formation à des pratiques pédagogiques qui ne soient pas porteuses d'inégalités malgré la volonté des personnels qui est bien celle d'être égalitaire,
- continuer à développer l'éducation à la sexualité qui est nécessaire aussi bien en matière de santé, qu'en matière de promotion de l'égalité, du respect de toutes et tous quelle que soit l'orientation sexuelle.

POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans tous les champs ministériels, les inégalités de rémunération, les inégalités de carrière, les inégalités dans l'accès aux postes à responsabilité entre les femmes et les hommes restent prégnantes.

Le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations est porteur d'avancées en matière d'égalité professionnelle auxquelles le Sgen-CFDT est attaché :

- Le cadencement unique limite les inégalités sexuées liées à l'avancement inégal d'échelon entre les femmes et les hommes,
- la suppression de la notation chiffrée pour des corps qui y étaient encore soumis et pour laquelle plusieurs bilan RH montraient que les femmes étaient plus concernées que les hommes par les retards de notation,
- l'attention à ce que le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les promu.e.s soit équilibré avec le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les promouvables.

Le Sgen-CFDT considère qu'il faut aller plus loin en matière de politique RH pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

- construire une politique d'égalité qui concerne tous les corps et métiers et pas uniquement l'encadrement supérieur,

- rendre effectives toutes les préconisations de la circulaire fonction publique de décembre 2016,

et pour cela :

- organiser un dialogue social réel au niveau central comme au niveau local autour de l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions. Il n'est plus acceptable que dans certains de nos ministères la feuille de route soit publiée unilatéralement par le/la ministre sans aucune négociation ni dialogue social préalable avec les syndicats représentatifs.

AMBITION INCLUSION : La justice sociale au cœur du système éducatif

Au-delà de l'évolution sémantique du mot inclusion, c'est bien la justice sociale qui est visée. Depuis les années 1990, les pays de l'OCDE sont engagés dans un processus d'inclusion scolaire visant à adapter l'École à la diversité de ses élèves, dont les enfants en situation de handicap. En France, les préconisations induites par la loi du 11 février 2005 (mobilisation de tous les acteurs, inclusion, orientation, sécurisation des parcours, accès à l'emploi), rappelées par la loi de refondation de l'École du 9 juillet 2013, visent l'inclusion de tous, non seulement à l'École mais aussi dans la société.

Un texte de loi peut changer beaucoup de choses : celui de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a révolutionné les possibilités de scolarisation des élèves en situation de handicap.

Depuis un peu plus de dix ans, avec retard sur certains autres pays européens, l'École française a accompli une mue étonnante pour un système scolaire encore trop souvent figé, normé et sélectif. Aujourd'hui, l'inscription d'un jeune en situation de handicap, quel que soit son niveau scolaire, ne peut plus en principe être refusée.

Le droit à l'éducation pour tous les enfants, quel que soit leur handicap, est devenu un droit fondamental et la loi du 8 juillet 2013 pour la refondation de l'École met en valeur, pour la première fois, le principe d'inclusion scolaire.

Dix ans après la loi, le nombre de jeunes en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire a plus que doublé, avec plus de 260 000 élèves inscrits à l'École. Les avancées sont réelles mais il reste encore beaucoup de chemin à faire pour qu'aucun jeune ne se retrouve sans solution scolaire. En 2015, le rapport du Conseil national d'évaluation du système scolaire (Cnesco) pointait de nombreuses disparités, comme celui du taux de scolarisation en milieu ordinaire qui décroît avec

l'âge. De 100 % au primaire, on passe à 70 % au collège, à 40 % au lycée et seulement 20 % au-delà de 18 ans. 6 % des jeunes handicapés de 20-24 ans ont un diplôme du supérieur contre 30 % de la population.

L'accessibilité des bâtiments scolaires et l'accessibilité numérique sont également en cause. « La France demeure encore au milieu du gué, hésitant dans la mise en œuvre réelle de cette École inclusive », reconnaît Nathalie Mons, présidente du Cnesco.

Tous les élèves peuvent présenter, à un moment donné, des besoins particuliers. C'est désormais l'École qui doit s'adapter aux enfants. Les évolutions de pratiques pédagogiques qui se construisent autour de la question de l'inclusion des enfants en situation de handicap et à besoins éducatifs particuliers seront positives pour l'ensemble des élèves.

Le manque de connaissance des pratiques pédagogiques effectives et efficaces, le manque de formation et d'accompagnement des enseignants doivent être comblés pour changer le regard de chacun.

Définir les obstacles, fixer des objectifs atteignables prenant en compte les contraintes culturelles sont les priorités qui doivent permettre d'offrir à l'École un accueil de qualité à tous les élèves.

Rien n'empêche d'imaginer un dispositif plus modulaire qui permette à certains moments de la journée une recomposition des groupes, offrant à chaque enfant l'opportunité de travailler un domaine correspondant à ses besoins, spécialisés ou non.

En d'autres termes, il s'agit d'organiser la classe, mais aussi l'École en fonction des besoins des élèves et non de leur âge... l'idée n'est pas nouvelle, mais elle est toujours d'actualité !

La difficulté de l'École inclusive, c'est de conjuguer adaptation aux élèves et milieu ordinaire.

Un effort particulier de déploiement des dispositifs Ulis de l'école au lycée favorise aujourd'hui l'inclusion des élèves en situation de handicap au sein des classes

ordinaires. Ces dispositifs sont alors les supports privilégiés de l'inclusion. Ils ne doivent pas être les seuls : médecins scolaires, orthophonistes, pédopsychiatres, psychologues, psycho-motriciens, éducateurs et enseignants, chercheurs : tous les intervenants doivent, au sein d'équipes pluriprofessionnelles complètes, conjuguer leurs forces pour une inclusion réussie au sein de l'École. Les structures (écoles et établissements) doivent être dotées de personnels AESH afin notamment de faciliter la coordination de tous les acteurs.

Aujourd'hui, l'École ne doit pas craindre de diversifier ses pratiques et de personnaliser les parcours pour une école inclusive qui saura mieux faire réussir tous les élèves.

Pour le Sgen CFDT, revendiquer l'inclusion de tous les élèves c'est revendiquer un accompagnement et une formation de qualité pour les équipes. Ce qui implique :

- une formation initiale et continue incluant le handicap ;
- d'associer les chercheurs en pédagogie ;
- des temps de concertation pour le travail d'équipe, pour le suivi des élèves, pour les rencontres avec les partenaires
- des emplois pérennes et formation pour les AVS/AESH ; il faut en effet poursuivre l'institutionnalisation des emplois d'AESH après une première amélioration obtenue par le Sgen-CFDT avec le nouveau statut et le nouveau diplôme ; la prochaine étape sera de construire une filière professionnelle qui permette une montée en compétences et en responsabilités, une évolution possible des missions et des responsabilités, et qui facilite la mobilité entre les valences et les lieux d'exercice ;
- le développement de l'accompagnement médico-social et des aides spécialisées.

Il faut aussi rendre l'École accueillante pour tous et en exclure l'exclusion. La révolution de l'école inclusive bouscule fondamentalement son fonctionnement. Il s'agit donc d'accompagner les collègues, de leur fournir les outils et moyens de cette ambition. C'est bien la formation initiale et continue, l'accompagnement des élèves mais aussi des équipes qui doivent évoluer pour réussir cette mutation.

Au-delà de l'École, viser une éducation inclusive est ambitieux, c'est modifier radicalement les représentations des différents professionnels concernant les personnes handicapées. L'éducation inclusive a bien une visée démocratique et émancipatrice donnant à chacun une place de droit et d'égalité dans la société.

L'éducation inclusive est un moyen au service de la citoyenneté. L'inclusion scolaire doit devenir l'affaire de tous, condition indispensable pour sa mise en œuvre et sa réussite. Cet objectif ne sera atteint que si l'ensemble des acteurs politiques, législateurs et professionnels ont cette volonté.

L'éducation inclusive poursuit bien un objectif de justice sociale : c'est le système éducatif très inégalitaire qu'il s'agit de transformer en priorité pour qu'il accueille le maximum d'enfants et les éduque ensemble, en fonction de leurs besoins spécifiques et en tant que futurs citoyens de la même société démocratique. Il est donc nécessaire dans cet esprit de consolider les réseaux d'éducation prioritaire REP et REP+ en y garantissant les moyens et dispositifs existants, en y améliorant le pilotage et en y favorisant le travail pédagogique en réseau. La question de la poursuite du parcours des élèves issus de ces collèges doit aussi être posée : le Sgen-CFDT revendique pour les lycées l'allocation de moyens spécifiques et la construction d'un référentiel pédagogique spécifique qui prolonge celui des réseaux REP/REP+. La question de la mixité sociale et de l'hétérogénéité des publics scolaires en collèges est également essentielle : la démarche des expérimentations territoriales dans certains secteurs de collèges doit être poursuivie, étendue et évaluée.

UN LYCÉE POLYVALENT ET MODULAIRE POUR UN CURSUS BAC-3/BAC+3

Le baccalauréat est le premier diplôme de l'enseignement supérieur, et pourtant il reste conçu comme un examen terminal de la scolarité secondaire, censé servir de barrière à ceux qui ne l'obtiennent pas. Il certifie les connaissances et compétences acquises au lycée, mais il ne prépare pas aux études supérieures.

Pour le Sgen-CFDT il faut que le baccalauréat devienne un passeport pour le supérieur, qui donne la coloration d'un parcours, rend compte des aptitudes et des goûts des élèves et leur permet de poursuivre leur cursus dans la continuité du lycée.

Pour cela le lycée propose aux élèves un cursus :

- **modulaire** qui s'appuie sur des modules dont la durée est adaptée aux besoins de chacun, sur une base de construction progressive polyvalente et diversifiée qui vise à une spécialisation progressive et réversible ;
- **polyvalent** qui développe une culture à la fois générale, technique et professionnelle concernant l'ensemble des champs de la connaissance ;
- **diversifié** : offrir une formation qui privilégie l'acquisition de connaissances et de compétences transférables, garantissant la possibilité d'évolution et de modification des projets de formation.

Ce cursus est validé par un baccalauréat construit non pas à priori, mais sur mesure, pour valider ses acquis en fonction de son projet d'orientation ou d'insertion professionnelle : pour le Sgen-CFDT, le système éducatif doit s'adapter à l'élève et non le contraire.

Le lycée aujourd'hui subit une hiérarchie scolaire et une ségrégation sociale entre ses différentes voies, qui enferment les élèves dans une structure tubulaire. Or il doit pourtant permettre à l'ensemble d'une génération d'acquérir une quali-

fication en vue d'une insertion professionnelle. Pour améliorer l'équité dans la différenciation des parcours scolaires et universitaires il faut développer la mixité sociale et scolaire. Dans le projet du Sgen-CFDT, tous les élèves sont accueillis en un lieu partagé, mais avec des temps distincts d'enseignement par modules, et des temps communs, de façon à permettre à la fois une variété de modalités de formations et le vivre-ensemble dont la société a tant besoin.

Cela permettrait une plus grande cohérence dans les parcours de formation, moins d'échecs dans les processus d'orientation, avec à la clé un système éducatif réellement bienveillant et accompagnant les élèves dans l'étape la plus délicate de leur scolarité. Cela nécessite une organisation diversifiée du lycée, dans laquelle l'élève n'a plus seulement besoin d'information mais d'une aide à la réflexion sur son travail et son projet.

C'est pourquoi le Sgen-CFDT propose que chaque lycéen dispose d'un compte personnel d'accompagnement ouvert avec un certain nombre d'heures au départ abondé selon les besoins de l'élève.

Rappelons que le bac est d'abord un diplôme universitaire avant d'être un examen, et la plupart des diplômes universitaires ne sont plus validés par des examens terminaux. Mais surtout l'orientation des élèves est aujourd'hui décidée dans la plupart des cas avant l'obtention du bac, à partir des bulletins scolaires, et donc de fait à partir du contrôle continu

Le bac doit avoir du sens pour le supérieur. Ce baccalauréat « passeport » possède ainsi des « visas » obtenus par la validation de divers modules, et conserve une seule épreuve orale réflexive, point d'étape du parcours et rite de passage entre le lycée et le supérieur. Il redevient le premier grade universitaire et permet de passer du parcours licence-master-doctorat (LMD) au parcours bac-licence-master-doctorat (BLMD) en redéployant l'obtention du diplôme en contrôle continu.

La réforme du baccalauréat doit permettre à l'ensemble d'une génération d'acquérir une qualification en vue d'une insertion professionnelle, et d'améliorer l'équité dans la différenciation des parcours scolaires et universitaires. Pour cela il est nécessaire de transformer le baccalauréat, pour lui redonner effectivement son statut de premier diplôme universitaire et le lycée, pour le rendre polyvalent et modulaire.

Le sujet du transfert des lycées professionnels aux régions se retrouve dans les déclarations de certains candidats à la présidentielle comme dans celles de l'association des régions de France (ARF) ou d'exécutifs régionaux (Nouvelle Aquitaine)

Il repose sur l'idée que l'adaptation de l'offre de formation au tissu économique local serait facilitée avec la régionalisation totale de ces lycées : locaux, matériels, référentiels voire personnels. L'État s'affranchirait aussi à peu de frais de la question de la réussite des élèves des milieux populaires de fait plus actuellement fréquemment orientés en lycée professionnel que les autres. On aurait alors un double système de lycées avec d'un côté les enfants des milieux populaires, confiés à la Région avec des perspectives d'employabilité immédiates et locales, et de l'autre des lycées de « l'abstraction » avec, de fait, surtout les enfants des familles les plus aisées. Le caractère ségrégatif de l'École en serait accru.

Le Sgen-CFDT défend un service public de formation professionnelle intégrant formation initiale sous statut scolaire, apprentissage public et formation continue des adultes (Greta) au sein de lycées polyvalents et modulaires. Une complémentarité et une cohérence de toutes ces formations d'un même territoire s'impose et l'ouverture d'unités de formation par apprentissage (UFA) en lycée professionnel ne livrera pas les élèves au patronat comme l'affirment d'autres organisations syndicales.