



✉ 10 rue Théophile Naudy
45000 ORLÉANS
① 02 38 22 38 59
Courriel : orleans-tours@sgen.cfdt.fr
Site : <https://orleans-tours.sgen-cfdt.fr/>

Commentaire du Projet Académique 2018-2022 pour le CTA du 20 mars 2018

Orléans, le 20 mars 2018

Les échanges sur le bilan du précédent Projet Académique et sur la préparation du prochain ont été très intéressants et, dans ses grandes lignes, le texte soumis au vote du CTA du 20 mars 2018 reçoit notre soutien. Néanmoins nous avons quelques remarques et réserves à faire.

La structure du texte donne à voir **un Projet plus lisible, plus accessible et relativement concret**. L'introduction du Projet en 5 parties dresse un panorama global assez clair, les trois ambitions et les six axes stratégiques, avec des objectifs bien définis, sont plutôt faciles à partager.

Les **réécritures du projet** ont permis d'ajouter le souci de la réduction des inégalités territoriales et la volonté de soutenir les territoires les plus fragiles. Le texte de ce Projet Académique a bien évolué, dans un sens qui nous convient et avec nettement plus de précision.

Certes, le Projet n'évoque pas les réformes en cours (Collège, Lycée, Bac, formation professionnelle et apprentissage...), mais il n'a pas vocation à s'exprimer dessus même si le contexte national et la politique gouvernementale sont très préoccupants.

Le calendrier initial n'est pas tout à fait respecté puisque le Projet devait être adopté « *en fin d'année civile* » (selon la lettre rectoriale de 2018) ou en janvier 2018 par la consultation des instances, mais il n'a qu'un petit retard de trois mois.

Sur les trois ambitions,

1. *Offrir les mêmes chances de réussite à tous.*

Cinq des 6 axes qui suivent vont dans ce sens. Notamment ce qui concerne **l'École inclusive** (objectif détaillé p. 8). Nous sommes d'accord sur le principe du développement du concept d'école inclusive. Le Sgen-CFDT a même déposé au ministère une alerte sociale. Mais cela nécessite du temps et des moyens.

Nous observons qu'il n'est plus question ni du « Plus de maîtres que de classes et CP à 12 : évaluer avant d'agir » (sauf p. 3 avec le rappel de la *priorité donnée depuis la rentrée 2017 au CP et au CE1 en secteur d'éducation prioritaire*) ni des « Rythmes scolaires : agir pour l'intérêt de l'enfant » (sauf p. 7 où il est seulement dit que *Le rythme d'apprentissage des élèves et l'aménagement de leur cadre de vie constituent les conditions nécessaires à une bonne mobilisation des élèves dans leurs apprentissages*).

En revanche, nous pouvons nous réjouir de voir présenté **le climat scolaire comme facteur**

de réussite (Axe 2, p. 12), avec 5 objectifs en ce sens.

2. *Pousser l'ambition scolaire.*

A. Le mot « **ambition** » est 13 fois mentionné.

Nous nous réjouissons que la phrase qui affirmait qu'on a toujours plus d'ambition à choisir une seconde générale qu'une seconde pro... ait disparu p. 4 dans la version définitive. Cela rejoint la question des indicateurs : tant que l'indicateur de performance sera le passage en seconde générale, il n'y aura aucune chance qu'un chef d'établissement pousse vers le bac pro (on en a même connu une qui poussait franchement des élèves vers la seconde générale contre leur envie et l'avis du conseil de classe). La définition d'un indicateur induit toujours des biais, surtout si les personnels de direction sont évalués sur ces indicateurs...).

Considérer que l'élève allant vers une autre voie que la 2nd GT est victime d'un « *relâchement d'attention* » reste, à nos yeux, contestable car cela signifie que **la voie professionnelle** n'a pas la même dignité que la voie générale. Pourtant, il est bien dit aussi, p. 18, mais seulement dans le cadre d'une « *dimension expérimentale* » : *La dimension expérimentale reste peu présente dans les projets d'évolution de l'offre. Le parcours de formation est à concevoir comme un moyen d'encourager une ambition qui dépasse la seule dimension scolaire pour intégrer la réalisation et l'accomplissement d'un projet personnel.*

B. **L'enseignement en Lycée Professionnel** est d'ailleurs peu mis en valeur. Certes, il est question (p. 16) de *Faciliter la mise en œuvre de passerelles dans les filières professionnelles (augmentation de la capacité d'accueil de certaines spécialités de 1ère BCP pour mieux répondre aux demandes de poursuite d'études post-CAP, de réorientation, de droit au retour en formation initiale) Poursuivre l'essor de la mobilité internationale des élèves (programme Erasmus+ pour la voie professionnelle)*. Une phrase risquait fort de fâcher nos collègues PLP, dans la version précédente (p. 17) : *La méconnaissance des déterminants de la relation emploi-formation ne facilite pas la production de diagnostics des besoins et de préconisations en matière d'offre de formation*. Cette « mauvaise note » a heureusement disparu, mais il n'est pas sûr que nos collègues de LP aient spécialement envie que... *Des liens avec les CCI et Pôle-Emploi doivent être renforcés. L'adaptation de l'offre de formation nécessite de connaître précisément les évolutions économiques en cours et à venir sur le territoire.*

Adapter l'offre à la demande patronale a toujours laissé les enseignants sceptiques voire très réticents. Ce qui nous plaisait, en revanche, dans la version précédente, c'était (p. 18), la notion de **parcours modulaires** s'appuyant sur les blocs de compétences des diplômes de la voie professionnelle, en favorisant les passages entre les différents statuts (scolaire, apprentissage). Nous regrettons vivement la disparition de ce concept novateur totalement en phase avec notre vision du parcours idéal pour le lycéen car le Sgen-CFDT est depuis très longtemps partisan d'un « lycée polyvalent modulaire et diversifié ».

C. Alors qu'il est beaucoup question d'orientation, **les personnels d'orientation et les CIO** ne sont mentionnés qu'une seule fois (p. 4), et seulement au sujet du *renforcement de l'offre en BTS dans des métiers en tension [qui est] une priorité. Elle doit surtout profiter aux bacheliers professionnels sur lesquels les services d'orientation auront un regard particulièrement attentif afin de les orienter vers des voies leur assurant les meilleures chances de réussite*. Les personnels d'orientation risquent de se sentir négligés à la lecture de ce texte. Il est permis de se demander si la création du corps unique de Psy-EN ne revient pas à rendre moins visibles le travail des Psy-EN du 2nd degré dans leurs mission de conseil en orientation ; il faut renforcer la collaboration des Psy-EN Edco et les professeurs principaux dans l'accompagnement de tous les élèves.

3. Contribuer au développement du territoire et à la réduction des inégalités territoriales.

Cet ajout est politiquement important au vu des grandes disparités dans le **contexte territorial** (p. 2) du Centre Val de Loire, en particulier lorsqu'il s'agit de répartir les moyens d'enseignement dans l'académie. Nous rappelons que, depuis janvier 2017, les organisations syndicales n'ont toujours pas eu à discuter de la « *Charte ruralité* » et voient les écoles rurales et collèges isolés se dépeupler et les écoles urbaines surpeuplées...

Autres remarques :

- A. **La question des indicateurs** permettant d'évaluer l'accomplissement du projet est naturellement soulevée, mais il en manque une liste exhaustive.
En revanche, le Projet affirme à juste titre (p. 16) : *Mesurer la mise en œuvre d'une politique d'orientation-formation tout au long de la vie suppose de renoncer à l'utilisation exclusive d'indicateurs de performance (taux de passage en 2nde GT, taux de réussite...) et de privilégier des indicateurs de parcours (suivi de cohorte, accès à l'enseignement supérieur, réussite étudiante).*
Heureusement, le Projet n'oublie pas (p. 22) la nécessité de *Former les cadres à la conception et à l'utilisation des indicateurs.*
- B. **La formation des personnels** est fortement présente dans le Projet, son importance cruciale est affirmée dès la page 3 : *La formation des enseignants est ici un levier essentiel et ce besoin doit être pris en compte dans la méthodologie développée par l'académie pour construire son plan, piloter sa ressource-formateurs et définir des modalités de mise en œuvre communes à l'ensemble de son territoire.* C'est d'ailleurs l'objectif 3 de l'Axe 1, avec une série d'actions précisément listées.
Le travail prévu pour *Mettre en place des différenciations pédagogiques adaptées* (p. 8) est particulièrement bien venu, tout comme la formation à *l'inclusion et à la pédagogie différenciée* (p. 13). Cela dit, « *adapter les pratiques pédagogiques aux besoins des élèves* », « *renforcer le suivi et l'individualisation des élèves* » est plus facile à dire qu'à faire. Comment fait-on avec des classes chargées ? Tous les moyens ont été concentrés sur le premier degré cette année, il reste des effectifs lourds en lycée et encore dans de nombreux collèges. La question des moyens ne peut pas ne pas se poser.
D'autre part, les notions de *mutualisation, d'échanges de pratiques, de cellule académique ressource, de référent métier* peuvent séduire mais rien n'est ici précisé sur les modalités de désignation des collègues concerné·e·s. Certes, cela ne coûte pas cher de valoriser les personnes-ressources en les nommant « *expert·e·s* » ! Mais quel statut, quel cadre d'actions défini, quel temps, quelle rémunération ? Ou s'agit-il de compter sur l'égo des personnes pour les pousser à s'investir dans des missions plus ou moins cadrées ?
- C. Il est satisfaisant de voir affirmée **l'importance du travail à faire** sur l'articulation entre *le Socle Commun et les programmes d'enseignement, les évaluations par compétences, la posture d'enseignement, les stratégies d'équipe, la formation des chefs d'établissement et des directeurs d'école, la justice scolaire, la prévention des harcèlements, la coéducation, la qualité de vie, le respect des principes généraux du droit en matière de justice scolaire, l'accès aux ressources numériques* (à condition de garantir la maintenance !).
Articuler **socle commun et programmes** (objectif 3 de l'axe 1) suppose d'accorder aux équipes pluridisciplinaires un temps de travail en commun, de préférence rémunéré.
Nous trouvons positif d'avoir précisé (p. 10) que c'est « *en équipe pédagogique* » qu'il faut *porter une attention particulière à l'évaluation du socle à chaque fin de cycle*. Car il n'est pas sain que cette évaluation incombe au seul chef d'établissement.
- D. En matière de « **gouvernance** » du système, il est bon d'accentuer *la connaissance des services et la lisibilité des services déconcentrés* (Où en sommes-nous sur le CUSIEPLE ?) et de « *Mobiliser la ressource humaine en s'inscrivant dans une démarche globale de qualité* » (Axe 6, p. 23), en particulier en mettant l'accent sur la qualité du management des équipes,

l'accueil et l'accompagnement à l'entrée dans le métier, y compris pour les arrivants en cours d'année, la valorisation des agents en fin de carrière et la fluidité des parcours (insuffisante actuellement en cas de changement de discipline), et en développant une culture commune dans le domaine de la santé, la sécurité et les conditions de travail.

- E. Difficile de ne pas trouver hautement significative d'une **lacune à combler**, qu'apparaissent, à la fin du Projet (p. 27), trois impératifs : *Accompagner les mobilités, Gérer les situations de personnels en difficultés et les situations RH complexes et Donner des signes de reconnaissance / valoriser les personnels.*

- F. La **santé au travail** est sous-évaluée dans le Projet.

Les personnes en difficulté sont plutôt présentées comme une « scorie » du système et la notion de difficultés d'équipes est complètement passée sous silence.

Alors qu'il est question du **CHSCT** (p. 26), il n'est fait aucune mention du DUERP et de sa partie RPS. Nous aurions souhaité une impulsion sur le processus d'élaboration de cette partie des DUERP par les établissements de notre académie alors qu'ils ne seraient que 2 % à l'avoir réalisé.

De même, il est souhaitable que soit dressé un **état des ressources médico-sociales** réellement disponibles pour le personnel au niveau académique et départemental (ASS, Médecins, Infirmier, Ergonomes, Psychologues) Je ne vois pas grand-chose sur la dimension de prévention des pathologies liées au travail. Par exemple, si définir clairement une fiche de poste peut, dans une certaine mesure, outiller des personnels devant une demande disproportionnée, cela reste de la dimension informative, comme une bonne part des actions proposées.