



# fenêtres sur cours pas de calais

**Journal Départemental du SNUipp-FSU**  
**Syndicat majoritaire de la profession**  
**Dans la 1ère fédération de la Fonction Publique**

62 ST LAURENT BLANGY PPDC

# P4

LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE

**SNUipp Pas de Calais**  
**Maison des sociétés**  
**16 rue Aristide Briand**  
**62000 Arras**  
**tél/fax : 03 21 51 72 26**

Date de dépôt : 27/06/22  
Date limite de distribution : 01/07/22

## Sommaire

**Dossier  
spécial**

## Défendons notre liberté pédagogique

### Edito

(p. 2)

### La crise du recrutement

(p. 3)

### Dossier « Liberté pédagogique »

(p. 4 à 7)

### Evaluations des écoles

(p. 8 et 9)

### Grande enquête du SNUipp-FSU

(p. 10)

### Droits et libertés

(p. 11)

### Adhésion

(p. 12)



Fenêtres sur cours Pas-de-Calais, journal du SNUipp-FSU, bimestriel, prix : 0,5€. Directeur de la publication : Maxime Vasseur. Responsables de la rédaction : David Blothiaux et Alexandra Dehouck. Imprimé par Imprimerie Julien (96 rue des frères Caron, 62460 DIVION). Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp-FSU 62. Conformément à la loi du 08.01.78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp-FSU 62 Maison des sociétés, 16 rue A. Briand 62000 Arras.



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**



**SNUipp  
FSU**

DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

## Juillet 2022

... Ensemble, dans l'équité et la transparence, pour de nouveaux droits !

## Une autre école est possible !

Les résultats de l'élection présidentielle de 2022 créent bien des inquiétudes dans le monde enseignant. L'extrême droite n'avait jamais atteint un niveau aussi élevé. La réélection d'Emmanuel Macron fait craindre un renforcement de la vision passéiste et libérale de l'école.

**Durant cinq ans, Emmanuel Macron et son ministre de l'Éducation ont profondément touché les personnels dans leurs conditions de travail et de vie mais aussi attaqué sans relâche les valeurs qui fondent le service public d'éducation. Le métier enseignant est de moins en moins attractif et les inégalités se creusent. Loin de prétendre y remédier, Emmanuel Macron annonce au contraire poursuivre sa politique libérale en s'attaquant de front aux enseignant-es et en accentuant les logiques individualisantes et de mise en concurrence.**

Au-delà d'une profonde déconsidération de l'engagement des enseignant-es, il envisage de continuer son entreprise de démolition du service public d'éducation et de sa mission émancipatrice à travers notamment :

- un renforcement de l'individualisation au détriment des apprentissages collectifs,
- une libéralisation totale avec une "autonomie" et une mise en concurrence des écoles, avec une volonté de généraliser l'expérimentation marseillaise,
- une explosion des cadres de modalités de recrutement et de rémunération des personnels en liant les augmentations de salaires à des contreparties en termes d'accroissement de la charge et du temps de travail, et d'un statut plus précaire,
- le développement des hiérarchies intermédiaires, notamment avec le statut du directeur d'école.

Pour autant l'heure n'est pas au renoncement. Les professeurs des écoles sont animés par d'autres valeurs et portent au quotidien la vision d'une école émancipatrice et l'objectif de former des citoyens et citoyennes éclairé-es pour contribuer à une transformation de la société. **Parce qu'une autre école est possible, le SNUipp-FSU continue à œuvrer pour transformer dans ce sens le service public d'éducation. Après avoir invité Philippe Meirieu le 29 avril dernier pour animer les débats autour de la liberté pédagogique et de la démocratisation de l'école, le SNUipp-FSU 62 organise une université d'automne les 7 et 8 novembre prochains. La liberté pédagogique et la démocratisation de l'école sont des enjeux essentiels ! En ces temps d'inquiétude et de défiance envers les institutions républicaines, c'est une contribution au débat démocratique sur l'éducation, plus que jamais nécessaire.**

**Nous vous souhaitons de bonnes vacances méritées et une heureuse retraite aux collègues concerné-es.**



Maxime Vasseur, Alexandra Dehouck, David Blothiaux  
Co-secrétaires Départementaux  
du SNUipp-FSU 62

## Engagé-es au quotidien

... Pour obtenir des moyens pour la direction d'école !

### 1) Tu représentes le SNUipp-FSU au G.T. « Direction d'école », dans quel but ?

Je siège au Groupe de Travail « Direction d'école » comme représentante du SNUipp-FSU du Pas-de-Calais. Le DASEN propose des textes concernant le fonctionnement de la direction d'école ; ceux-ci sont étudiés lors des réunions du G.T. et j'y ai proposé plusieurs amendements notamment pour les recrutements, les décharges et les évaluations d'école.

### 2) Quels résultats as-tu obtenus ?

J'ai réussi à fédérer un groupe autour des 108 heures qui a infléchi leur fonctionnement : plus de remontée systématique à l'administration, prise en compte du temps passé avec les familles et celui de la préparation des APC... La demande de moyens humains supplémentaires pour le secrétariat a été formulée et revendiquée mais n'a pas été prise en compte par le DASEN. Suite à ces réunions départementales, le ministère a augmenté le temps de décharge pour la direction d'école.

### 3) Quels sont les axes à développer pour les années à venir ?

Après la présentation de la mise en place « des évaluations d'école », j'ai soulevé les points qui posent un vrai problème : questionnaire aux familles, évaluation par les élu-es, publication des résultats accessibles à toutes et tous... Je m'opposerai, avec mon syndicat le SNUipp-FSU, à la mise en place de ces dispositifs qui n'aideront en rien ni à l'écriture d'un nouveau projet d'école ni à un meilleur fonctionnement des équipes. Je refuse d'installer sur mon téléphone personnel l'application de l'administration censée « simplifier » mon travail.

**Je continuerai à réclamer une aide administrative effectuée par un personnel formé et à emploi statutaire ainsi qu'un développement du travail collectif avec tous les acteurs de l'école.**



Christelle Sénécoux  
directrice de l'école  
Jaurès (17 classes)  
à Vendin Le Vieil

... Exigeons une vraie formation initiale et continue !

## Crise du recrutement : la catastrophe tant redoutée se concrétise

Si le ministère refuse toujours de dévoiler le nombre d'inscrit-es aux différents concours du professorat des écoles (que nous savons historiquement bas), celui-ci a été obligé de communiquer les listes d'admissibles\* suite aux épreuves écrites. Le résultat est sans appel : 5 années d'école à la sauce macroniste et blanquérienne ont clairement amplifié le manque d'attractivité du métier.

Les académies de Versailles et Créteil, comme les années précédentes, savent d'ores et déjà que leur recrutement sera incomplet :

- à Créteil, il n'y a que 521 admissibles pour 1 079 places, soit 48 % !

- à Versailles, c'est encore pire : 484 admissibles pour 1 430 postes, soit à peine un tiers !

Et il faut garder à l'esprit qu'après les épreuves orales d'admission, les chiffres seront encore inférieurs... D'autres académies sont aussi dans le rouge : Paris (taux d'admissibilité de 82%), la Guyane (61%) et surtout Mayotte, avec 40 admissibles pour 160 postes prévus, soit un taux ridicule de 25 % ! Seules 6 académies sur 31 ont un taux d'admissibilité supérieur à 2 (c'est-à-dire 2 candidats aux épreuves orales pour 1 poste à pourvoir).

\* Le Concours de Recrutement au Professorat des Écoles (CRPE) se déroule en deux phases :

- des épreuves écrites (d'admissibilité). A l'issue de cette étape, seul-es les « admissibles » peuvent continuer.

- des épreuves orales (d'admission). A l'issue de cette étape, seule une partie des admissibles seront « admis-es » au concours et seront donc recruté-es en tant que fonctionnaires stagiaires.

**Dans l'Académie de Lille, 910 admissibles se disputeront les 535 postes à pourvoir**

### « Bilan des années Blanquer : le métier n'attire plus »

Postes au concours non pourvus, listes complémentaires insuffisantes voire inexistantes... la volonté est bien de favoriser le recours aux contractuels et pourtant les rectorats peinent à en recruter. Au final, combien de classes se retrouveront sans professeur-e à la rentrée ? Depuis plusieurs années, le SNUipp-FSU alerte sur le manque d'attractivité du métier et la crise du recrutement qui est devenue systémique. Il est urgent de mettre en œuvre une politique volontariste permettant d'enrayer cette crise du recrutement. Pour le SNUipp-FSU, cela doit passer par un plan pluriannuel de recrutements, des pré-recrutements dès la première année de licence, un concours en fin de troisième année de licence suivi de deux années de formation pleine et entière reconnue par un master et une formation continuée après la titularisation. Une revalorisation conséquente des salaires et une amélioration des conditions de travail sont également nécessaires à la fois pour attirer des candidat-es et pour enrayer la hausse des démissions. Il s'agit là d'un enjeu essentiel pour l'avenir de l'école publique. Le futur gouvernement va devoir y répondre rapidement car il y a urgence.

Alexandre DUCROCCQ

## Engagé-es au quotidien

... Pour obtenir de meilleures conditions de travail !

### 1) CHSCT, que traite cette instance ?

Le Comité Hygiène, Sécurité, Conditions de Travail se réunit en plénière tous les trimestres. On y traite les sujets suivants : en 2021 « Égalité professionnelles Femmes/Hommes » puis en 2022 « Impact des PIAL sur les conditions de travail des personnels ». Une dizaine de visites d'établissements choisis par les organisations syndicales ont lieu chaque année, pour être au plus près des personnels.

### 2) Quelles avancées après les compte-rendu des visites ?

Des préconisations sont émises et l'administration est saisie par des avis auxquels elle doit répondre par écrit dans un délai de 1 à 2 mois (par exemple : le remplacement des AESH, APSH, - la surcharge de travail du personnel administratif dû à la création des PIAL - la prolifération de réunions pour les enseignant-es...) En 2021, la Rectrice a dû prévoir des actions en faveur de l'égalité femmes/hommes (promotion, mobilité) et mettre en place un plan de prévention des violences sexistes et sexuelles.

### 3) Est-ce que les CHSCT ont été sollicités pendant la pandémie ?

Des CHSCT « spécial COVID » académiques et départementaux se sont réunis une dizaine de fois. Je suis intervenue à de nombreuses reprises afin que l'équipement de protection pour les personnels soit adapté à la situation, et pour que toutes les difficultés dues à cette situation exceptionnelle soient étudiées et résolues au plus vite : matériels, remplacements, mise en place des protocoles, enseignement à distance, protection particulière des personnels vulnérables... **Je suis candidate à un nouveau mandat pour poursuivre le travail engagé avec la FSU et continuer d'agir pour améliorer les conditions de travail de tous-tes les collèges.**



Dominique Dauchot  
PE en SEGPA  
au collège Verlaine de  
Saint Nicolas les Arras

## Défendons notre Liberté pédagogique

### Une liberté constamment remise en cause

L'avalanche de guides et recommandations qui ont été imposés par le Ministre Blanquer ces dernières années interroge notre exercice de la liberté pédagogique. Mais que recouvre exactement cette notion ? « *La liberté pédagogique n'est pas l'anarchie pédagogique* », affirmait tout de go Jean-Michel Blanquer en 2018. Un slogan qui pourrait prêter à sourire tant il est éloigné du quotidien des enseignant-es, et s'il n'était pas suivi dans le même temps d'annonces sur la publication de recommandations pour choisir entre des « *manuels sur l'enseignement de la lecture qui ne se valent pas tous* ».



### Stage syndical « liberté pédagogique et démocratisation de l'école » avec Philippe Meirieu

A l'initiative du SNUipp-FSU Pas-de-Calais, **plus de 160 professeurs des écoles du Pas-de-Calais ont participé au stage syndical « liberté pédagogique et démocratisation de l'école » le vendredi 29 avril 2022 à l'INSPE d'Arras pour reprendre la main sur leur métier.** Car même après 5 ans de politique éducative néfaste pour l'école publique, nous ne voulons pas que le métier d'enseignant soit réduit à appliquer des méthodes ou des évaluations imposées avec mépris par un ministère hors-sol. Afin de réfléchir ensemble, le SNUipp-FSU du Pas-de-Calais a invité Philippe Meirieu qui a mené les débats pour faire vivre la liberté pédagogique des enseignant-es et ainsi démocratiser notre Ecole. **Durant cette journée, les analyses de Philippe Meirieu ont fait le lien entre l'exigence pédagogique et sa conception d'un service public d'éducation pour toutes et tous.**

Dans sa présentation, Philippe Meirieu a dénoncé la politique éducative de Jean-Michel Blanquer, qui entendait remettre en cause un des fondements de l'exercice du métier qui repose notamment sur le libre choix des outils, des méthodes et des manières d'enseigner pour conduire les apprentissages des élèves fixés par les programmes de l'école. Un libre choix qui ne relève pas d'une définition libérale, une sorte de « *chacun fait ce qu'il veut* », mais qui bien au contraire s'appuie sur l'expertise des praticiens et des praticiennes de terrain qui doivent « *être en état de choisir, parmi les connaissances et parmi les méthodes, celles qui répondent aux besoins et aux facultés de leurs élèves* », indiquait Ferdinand Buisson dans son fameux dictionnaire de pédagogie et d'instruction primaire paru en 1887, et cité par le pédagogue.



### Initiative et responsabilité

Philippe Meirieu a rappelé que les fondateurs de l'école républicaine avaient bien mesuré que l'exercice du métier nécessitait « *d'accoutumer les enseignants à prendre eux même l'initiative et la responsabilité de la direction des enseignements* », comme le proclamait Jules Ferry en 1883. Dans une de ses lettres aux instituteurs, Jules Ferry allait même plus loin : « *réunissez-vous, discutez de pédagogie et du métier, prenez des initiatives, participez à la réforme, contribuez à l'élaborer* ». **Des recommandations bien éloignées des animations pédagogiques pilotées désormais depuis le ministère et centrées sur des objets exclusifs ou encore des guides et bonnes recommandations édités par la rue de Grenelle.** « *Imaginerait-on un ministre de la Santé expliquer en huit pages comment on doit ausculter un malade ?* », relevait avec humour Claude Lelièvre, historien de l'éducation, lors de l'Université d'automne du SNUipp-FSU en 2019. **Car si la liberté pédagogique n'est pas inscrite dans le statut des professeurs des écoles, elle en constitue pourtant le cœur du métier.**

### Définition de la liberté pédagogique

Le **Code de l'éducation** définit dans son article 1 les finalités du système éducatif. « *Les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de transmettre et de faire acquérir connaissances et méthodes de travail.* » Il assigne aux écoles, et donc aux enseignant-es, le rôle de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, l'éducation à la responsabilité civique, la prévention de la délinquance, le respect des droits de la personne. Le Code de l'éducation reste très général sur la définition de la professionnalité. Il insiste sur l'obligation de résultat quant aux compétences définies dans le socle commun, évoque le travail en équipe, l'aide au travail personnel des élèves et leur évaluation. Il affirme la liberté pédagogique de l'enseignant-e : « *La liberté pédagogique de l'enseignant s'exerce dans le respect des programmes et des instructions du ministre chargé de l'éducation nationale et dans le cadre du projet d'école ou d'établissement avec le conseil et sous le contrôle des membres des corps d'inspection. Le conseil pédagogique dont la mission est de favoriser la concertation entre les professeurs, notamment pour coordonner les enseignements, ne peut porter atteinte à cette liberté* ».

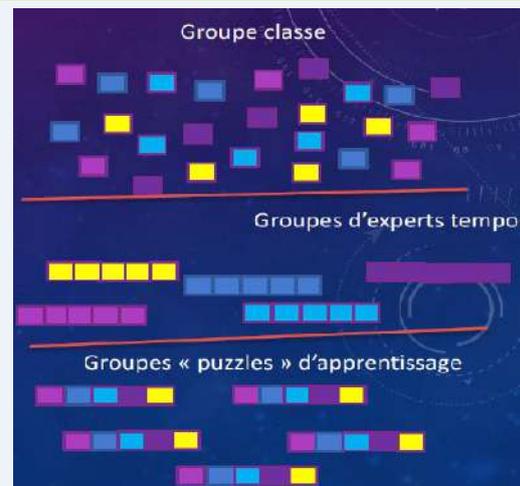
## La liberté pédagogique selon Philippe Meirieu

Après avoir rappelé la définition officielle de la liberté pédagogique, Philippe Meirieu a invité les 160 collègues à expérimenter « la classe puzzle » afin de réfléchir à la vision de notre métier aujourd'hui.

### Le principe de la classe puzzle (jigsaw classroom)

La classe puzzle permettait à l'origine à des élèves hostiles entre eux de collaborer et de progresser (Eliott Aronson, 1971). Le principe est de rendre la coopération nécessaire en s'assurant que l'apport de chacun est indispensable au travail de toutes et tous.

**Le déroulement :** diviser la leçon en 5 segments ; assigner à chaque élève un des 5 segments ; former « des groupes d'experts temporaires » de 5 élèves ayant étudié le même segment ; mettre en place « les groupes puzzle » et demander à chaque élève de présenter le segment qu'il a étudié ; demander au « groupe puzzle » de présenter la synthèse des apports ; évaluer la maîtrise individuelle de cette synthèse.



### Expérimenter la classe puzzle pour réfléchir à la vision de notre métier aujourd'hui

Réparti-es en groupes, les collègues ont ainsi réfléchi à la vision du métier de professeur des écoles aujourd'hui, autour de 5 thématiques : les inquiétudes, les blocages, les ressources, les perspectives et les combats à mener.

### La liberté pédagogique selon Philippe Meirieu

Le pédagogue a conclu ce stage enrichissant en proposant lui-même sa propre définition de la liberté pédagogique :

**« La liberté pédagogique est constitutive du métier d'enseignant. Elle s'exerce dans le respect des objectifs fixés par les programmes nationaux définis sous l'autorité du ministre de l'Education Nationale et approuvés par le Parlement. Chaque enseignant a la responsabilité d'identifier et de mettre en œuvre les méthodes qui permettent à ses élèves d'atteindre ces objectifs. Il le fait dans le respect des principes de la Convention internationale des droits de l'enfant, en s'appuyant sur la réflexion menée avec ses collègues au sein de son équipe ou de son établissement, avec le souci d'évaluer les effets de ses initiatives, et de les ajuster au fur et à mesure. Le ministre de l'Education Nationale garantit, de son côté, une formation initiale et continue permettant l'exercice effectif de cette liberté. Il mandate des formateurs afin d'accompagner au mieux chaque enseignant dans sa réflexion pédagogique et son développement professionnel ».**

Faute de temps, cette nouvelle définition n'a malheureusement pas pu être amendée par les participant-es, comme initialement prévu. Mais elle reste un point d'appui à notre réflexion collective sur la liberté pédagogique. **Cette réflexion collective sera poursuivie et enrichie lors de notre Université d'automne, organisée à Olhain les 7 et 8 novembre 2022.**



Maxime VASSEUR





## Université d'automne du SNUipp-FSU 62

### *Défendons notre liberté pédagogique*

Liberté pédagogique, enquêtes PISA, enseignement des fondamentaux, neurosciences, Montessori... Retrouvez en vidéo sur notre page Youtube **les interventions de Philippe Meirieu lors de notre stage syndical** « liberté pédagogique et démocratisation de l'école » à Arras, le 29 avril dernier.



### *L'événement syndical de l'année dans le Pas-de-Calais !*

L'Université d'automne du SNUipp-FSU 62 (#UDA62) est le rendez-vous incontournable de la profession, permettant d'interroger les pratiques de classe et de les faire avancer, de réfléchir aux questions didactiques et de partager des expériences. C'est aussi le lieu de présentation des résultats de recherches, de thèses et des avancées scientifiques, le lieu où l'on réfléchit collectivement à l'école et à sa démocratisation.



**Lundi 7 et mardi 8  
novembre 2022**

**L'Université d'automne du SNUipp-FSU Pas-de-Calais, ce sont plus de 15 intervenant-es et invité-es, des conférences de qualité sur des thématiques variées, des stands pédagogiques et didactiques, une restauration de qualité et un hébergement au sein même du Parc d'Olhain !**



### *Un lieu privilégié pour un événement exceptionnel*

Situé dans le Pas-de-Calais, le Parc Départemental d'Olhain, propriété du Conseil Départemental du Pas-de-Calais, s'étend sur les communes de Fresnicourt-le-Dolmen, Maisnil-lès-Ruitz et Rebreuve-Ranchicourt. Il s'implante au sein d'un massif forestier de 450 hectares. Il a été créé en 1973. Le Parc Départemental d'Olhain vous accueille dans un cadre préservé de 200 hectares.

### *Modalités d'inscription*

Cette université est organisée sous forme de stage syndical. Vous pourrez participer à une ou deux journées après avoir prévenu l'administration **au plus tard le 7 octobre 2022.**

<https://www.parcdolhain.fr/>

**Les inscriptions seront ouvertes à la rentrée de septembre.**

Durant ces 2 journées, et pour des raisons d'organisation, le nombre de places sera limité à 150 collègues.

**Attention :** cette université d'automne sera exceptionnellement ouverte à l'ensemble des collègues exerçant dans les départements des Hauts-de-France et d'Île de France. **La priorité sera donc donnée aux syndiqué-es puis aux premier-es inscrit-es.**



# Programme



## Université d'automne

du SNUipp-FSU Pas-de-Calais  
7 et 8 novembre 2022 à Olhain

**D O S S I E R**  
**S P É C I A L**



*Programmation en cours.  
D'autres interventions sont prévues.*

*Liste mise à jour régulièrement sur  
notre site.*



**Jacques  
Bernardin**  
La difficulté  
scolaire



**Danièle  
Dumont**  
Donner du sens  
à l'écriture



**Véronique  
Boiron**  
Le langage à l'école  
maternelle



**Xavier  
Leroux**  
Vivre la géographie  
au cycle 3



**Denis  
Butlen**  
Le calcul mental en  
REP



**Yves  
Reuter**  
La coopération  
entre les élèves



**Ludivine  
Debacq**  
La souffrance au  
travail :  
quelles solutions ?



**Sophie  
Richardot**  
L'égalité filles / garçons à l'école  
L'égalité femmes / hommes dans  
l'Education Nationale



**Paul  
Devin**  
La laïcité en question



**Rachel  
Schneider**  
L'apprentissage de la lecture

**Et beaucoup d'autres...**

# Evaluation des écoles

... Pour le SNUipp-FSU, c'est non !

## La libéralisation de l'école de la République « en marche » forcée

Ce qui n'avait été présenté que comme une expérimentation en septembre 2021, n'était qu'un leurre visant la généralisation d'un système d'évaluation des écoles à marche forcée.

Sous prétexte de viser principalement la rédaction d'un nouveau projet d'école, le ministère met en place ce dispositif, sur la base annuelle de 20% des écoles, soit à terme une évaluation tous les 5 ans pour chaque école.

Cette évaluation s'annonce déjà chronophage, comptera au moins 7 temps forts de comptes à rendre et s'apparente à un audit, même si le ministère se défend du contraire. **Le Conseil d'évaluation de l'École, après en avoir délibéré dans sa séance du 25 janvier 2022, a arrêté le cadre général de l'évaluation des établissements du premier degré (téléchargeable sur le site du ministère).**

### Premier temps : l'auto-évaluation

1. Phase d'auto-évaluation « *totale*ment participative », engageant « *non seulement les enseignants – AESH – et les personnels de la collectivité travaillant dans l'école mais aussi l'ensemble des parties prenantes, y compris les élèves et leurs parents* ». Cette phase sera pilotée par le directeur ou la directrice de l'école pour ce qui relève du temps scolaire et une représentant-e de la municipalité pour les éléments relevant du champ périscolaire.

2. Un rapport de l'auto-évaluation sera ensuite présenté au conseil d'école avec « *la préfiguration du conseil d'école qui en découlera* » par le directeur ou la directrice et le ou la représentant-e de la municipalité le cas échéant.

### Deuxième temps : l'évaluation externe

3. Suite à l'élaboration du rapport d'auto-évaluation et sa présentation en conseil d'école, le directeur ou la directrice sera contacté-e par le ou la responsable de l'équipe des évaluateurs et évaluatrices externes. Cette équipe devra entre autres, « *analyser la pertinence des choix opérés, des solutions envisagées ou des stratégies mises en place et prévues à l'avenir, mais aussi de suggérer des pistes d'amélioration suite à l'étude du rapport d'auto-évaluation fourni par les équipes.* » (page 37)

4. Visite de l'école par l'équipe des évaluatrices et évaluateurs externes, qui pourra durer 2 jours, durant laquelle auront lieu des entretiens, individuels ou collectifs selon le choix des évaluatrices et évaluateurs, et durant laquelle ne seront pas exclus des temps d'observation en classe, qui ne prendront « *tout leur sens que si [ces temps] éclairent les hypothèses relatives faites par les évaluateurs externes* ». (page 38)

5. Un pré-rapport d'évaluation, établi par les évaluatrices et évaluateurs externes, sera présenté par ces derniers et le directeur ou la directrice, à l'ensemble des participant-es de l'auto-évaluation et les membres du conseil d'école.

6. Le rapport définitif, amendé et corrigé si besoin en lien avec la présentation précédente, sera validé par les autorités académiques et une nouvelle fois restitué au conseil d'école.

7. Il restera aux enseignant-es de finaliser leur projet d'école, qui doit forcément s'appuyer sur le rapport de l'évaluation externe.

## Le SNUipp-FSU s'oppose totalement à ce système d'évaluation qui s'apparente à un audit\*

La place donnée aux parents et aux collectivités qui souhaitent intégrer le périscolaire dans l'évaluation peut entraîner des ingérences et des pressions. En effet, il est bien précisé en page 10 du document « *cadre d'évaluation des écoles* » que « *toutes les parties prenantes doivent participer à l'auto-évaluation dans tous les domaines examinés, sans cloisonnement ou spécialisation : enseignants, personnels éducatifs (AESH), personnels de la collectivités (dont les ATSEM), parents d'élèves, élèves, et, le cas échéant, partenaires participant de manière importante à la vie de l'école* ».



# Evaluation des écoles

## ... Pour le SNUipp-FSU, c'est non !

La tâche s'avère très chronophage pour l'ensemble des équipes, mais encore plus pour le directeur ou la directrice. Aucun temps institutionnel supplémentaire, hormis les 108h, n'est prévu pour ce dispositif d'évaluation que l'IA lui-même a chiffré à une trentaine d'heures ! **La constitution des équipes d'évaluateurs et évaluatrices et leur sélection est également un problème.** Les retours de terrain dans le département, mais aussi partout en France, démontrent l'opacité des « recrutements » de collègues cooptés par l'Administration (les IEN), dont le parcours professionnel ne permet pas d'évaluer ses pairs !

Une formation accélérée des évaluatrices et évaluateurs, est également prévue. **L'Administration nous prouve donc une fois de plus qu'il est possible de mettre en place des formations.** Encore faut-il que celles-ci aient lieu sur temps de travail et à public volontaire !

Quid de la liberté pédagogique et de l'expertise des enseignant-es dans leurs pratiques au quotidien, quand il est écrit : « *les évaluateurs externes confortent ou proposent des actions concrètes, des outils, des démarches, internes et externes, qu'il s'agisse de modalités d'enseignement, d'accueil des élèves, de formations, et projets ou de partenariats* » (page 12), sachant que même si ça n'est pas explicité, il est aussi indiqué que « *le retour d'expérience systématique des processus aura pour fonction d'améliorer l'évaluation puis l'accompagnement de chaque école* ». Il serait illusoire de penser qu'après la rédaction finale du rapport, on en reste à cette étape du contrôle des "bonnes pratiques" des équipes, dans « *une démarche d'assurance qualité* » (pages 15 et 41).

La remontée des rapports aux niveaux académique et national a « *notamment vocation à nourrir le rapport annuel du Conseil d'Evaluation de l'Ecole, qui est rendu public, et à faire évoluer, si besoin, le cadre* » de ces évaluations (page 15). Ces pratiques managériales s'inscrivent dans un projet à peine masqué de politique de libéralisation de l'école publique.

Ce « *cadre d'évaluation et Annexes* », mis en corrélation avec la volonté de généraliser l'expérimentation de Marseille, la crise voulue et programmée du recrutement, Parcoursup, poursuit le travail de sape à l'encontre de l'Ecole de la République, en mettant les équipes pédagogiques sous tutelle de l'opinion publique et de choix politiques libéraux.

**Pour toutes ces raisons, le SNUipp-FSU met en garde toute la profession. Le SNUipp-FSU sera aux côtés des collègues dès la rentrée pour construire les actions à mener contre le nouveau management public\*.**

\*\*\*\*\*

\* **Audit** : Procédure de contrôle de la comptabilité et de la gestion d'une entreprise (*Le Robert*)

\* **Nouveau management public** : Cette nouvelle gestion publique nie—ou en tout cas—minimise toute différence de nature entre « secteur public / gestion publique » et « secteur privé / gestion privée ». Les citoyens sont considérés comme des consommateurs de services publics pour lesquels l'Etat doit rendre le meilleur service au moindre coût. La relation et la prestation doivent reposer sur la liberté de choix. (*Wikipedia*)

Alexandra DEHOUCK

## Engagé-es au quotidien

### ... Pour obtenir la baisse des effectifs dans toutes les classes !

**1) Tu as été représentant de la FSU au CTSD ces 3 dernières années. Pourquoi désires-tu continuer à siéger dans cette instance?**

Le Comité Technique Spécial Départemental s'occupe des moyens de l'école. Je me bats contre les fermetures de classes, pour réclamer les ouvertures et créations de postes dans le département, ainsi qu'une diminution des effectifs par classe notamment en maternelle. Deux moments clés de l'année scolaire : la rentrée et la carte scolaire.

**2) Comment relies-tu ton action dans l'instance avec le « terrain » ?**

Fin août avec la FSU, un gros travail d'ajustement des postes a lieu afin que la rentrée s'effectue dans les meilleures conditions pour les élèves et les personnels. Au moment des opérations, à la mi-janvier, je vais voir les collègues dans leur établissement pour recueillir les effectifs réels, établir une stratégie pour obtenir une ouverture de classe ; quand c'est possible, je rencontre les élu-es pour aider à préparer leur entrevue avec le DASEN.

**3) Quel est ton rôle le reste de l'année ?**

Une grosse partie de mon travail est d'informer l'ensemble de la profession. Dès le projet de carte scolaire, j'informe les équipes d'écoles, les mairies et les représentant-es des parent-es d'élèves (la FCPE). Après la tenue du CTSD qui valide ouvertures et fermetures de classes, le CDEN, composé du Préfet, des élu-es, des délégué-es des organisations syndicales et des parent-es d'élèves, entérine la carte scolaire pour la rentrée. Ensuite se posent les problèmes de mobilité des collègues et le SNUipp-FSU les informe de leurs droits pour le mouvement. **Avec la FSU, le délégué du SNUipp-FSU que je suis, œuvre toute l'année sur la répartition des postes : remplacement, maternelle, élémentaire, SEGPA, PEGC, RASED...**



Arnaud Delplanque  
Professeur des écoles  
TRS sur la circonscription  
de Calais 2

... Exigeons de meilleures conditions de travail !

## Les résultats de l'enquête du SNUipp-FSU

Cet hiver, le SNUipp-FSU a entrepris de donner très largement la parole aux collègues pour élaborer ensemble un bilan de l'état de l'école et du métier. En partenariat avec l'institut de sondage indépendant *Harris Interactive*, une grande enquête "École et métier" a été menée auprès collègues de toute la France. Plus de 24 000 PE et 2000 AESH ont donné leur avis sur la politique éducative menée depuis 2017 et les perspectives à mettre en avant. Cinq préoccupations majeures ressortent notamment de ces résultats.

### Effectifs

La baisse des effectifs au sein de toutes les classes est une mesure plébiscitée comme efficace à 99% pour améliorer les apprentissages des élèves et l'inclusion au sein de l'école. 43 % des enseignant-es déclarent d'ailleurs que les sureffectifs dans les classes sont à l'origine des difficultés rencontrées dans l'exercice de leur profession.

### Salaires

La hausse des salaires est la mesure prioritairement plébiscitée pour améliorer la situation professionnelle des personnels. En effet, 77% des enseignant-es comme des AESH attendent une hausse de leur salaire. Plus de 50% des enseignant-es réclament un plan de rattrapage des salaires, une indexation sur le pouvoir d'achat et une revalorisation immédiate de 100 points d'indice pour toutes et tous (environ 350 € nets mensuels). Les AESH plébiscitent également la titularisation comme fonctionnaire qui est attendue pour plus de 50% d'entre eux et elles.

### Inclusion

L'inclusion est jugée comme mal prise en compte par l'institution scolaire (96% des enseignant-es, 73% des AESH et 53% des français-es). Pour 54% des enseignant-es, les difficultés

rencontrées en classe tiennent à la gestion des situations difficiles et les situations d'inclusions compliquées. Plusieurs mesures sont plébiscitées par les personnels pour y remédier : allègement des effectifs mais aussi maintien des structures d'accueil spécialisées, recrutement d'enseignant-es spécialisés, véritable statut pour les personnels AESH, formation, matériel pédagogique adapté...

### Fonctionnement de l'école

Seulement 39% des enseignant-es trouvent que l'école maternelle fonctionne "bien", et l'on tombe à 26% pour l'école élémentaire. Les enseignant-es rejettent à 85% la mise en place d'une directrice ou d'un directeur d'école comme « supérieur-e hiérarchique » et plébiscitent au contraire l'organisation actuelle de l'école avec le conseil des maître-ses animé par leur collègue directeur/directrice « pair parmi ses pairs ».

### Gestion de la carrière des personnels

La loi de « transformation de la Fonction publique » a profondément modifié la façon dont les personnels sont affectés ou promus en en rendant opaques et illisibles les modalités. Pourtant les enseignant-es démontrent à 96% leur attachement à des règles équitables et transparentes de gestion des personnels (mouvement, promotion...) étudiées en commission paritaire avec leurs représentant-es élu-es. Plus de 77 % des enseignant-es déclarent accorder leur confiance aux syndicats pour agir en leur faveur.

A une très large majorité, les enseignant-es estiment ainsi que l'école primaire fonctionne « plutôt mal ».

Mais l'élément le plus saillant de cette consultation est la rupture totale avec le ministère : la quasi totalité des personnels (95%) est insatisfaite des relations avec le ministère et l'est également très majoritairement de sa situation professionnelle actuelle (73%). **Ce score est inédit et montre qu'il est urgent de changer de paradigme.**

## Engagé-es au quotidien

... Pour faire respecter les droits de tous les personnels !

### 1) Pourquoi souhaites-tu être élue à la CAPD du Pas-de-Calais ?

Je désire être élue à la Commission Administrative Paritaire Départementale car elle gère avec les représentant-es du personnel et de l'Administration, les carrières, les avancements, les mutations des personnels. Mandatée par le SNUipp-FSU, je lutte pour l'équité de traitement entre les collègues, pour la transparence des opérations du mouvement départemental et des promotions.

### 2) Quelle est ta préoccupation principale dans la gestion des problèmes rencontrés par les collègues ?

Mon souci premier, en face d'une administration peu à l'écoute des situations particulières, est d'accompagner au mieux et humainement les personnels qui rencontrent des difficultés : maladies, situation familiale, handicap, ruptures conventionnelles... Par principe, je les rencontre pour bien appréhender leurs problèmes et trouver, avec l'administration, la solution la meilleure.

### 3) Devant l'accroissement des emplois précaires dans l'Éducation Nationale, quelles sont tes actions ?

Les enseignant-es à statut contractuel, font souvent appeler à moi surtout pour faire respecter leurs droits : indemnités, congés... ainsi que pour régler leur problème de mobilité forcée. Une grande partie de mon travail d'élue du personnel est la défense des AESH et APSH : éviter les dérives dans les missions, normaliser les relations avec les PIAL, insister sur les délais dans la mobilité, accompagner, vérifier les données lors de la signature des contrats (en particulier l'ancienneté...) accompagner les collègues dans les ruptures conventionnelles et démissions. **Les AED, AESH, APSH et contractuel-les sont une préoccupation pour la FSU qui revendique un statut dans la Fonction Publique pour toutes et tous.**



Sabrina Bamouhami  
PE en SEGPA  
au collège Riaumont  
de Liévin

## ... Le SNUipp-FSU : un syndicat de luttes et de transformation sociale !

### «L'égalité, ça s'apprend.»



Un thème fort pour terminer en beauté la saison des stages organisés cette année par notre syndicat.

Jeudi 2 juin à l'Inspé d'Arras, les collègues ont pu bénéficier de la présence exceptionnelle de Nathalie Janssens et Virginie Tiberghien de l'ex-école laïque

du Chemin des dunes de la Jungle à Calais que nous remercions encore chaleureusement. Leur témoignage poignant et leur intervention éclairante ont su toucher les collègues. Grand moment d'émotion et de valeurs humaines partagées. Osons la solidarité !

Le SNUipp FSU 62 en profite pour rappeler qu'il agit pour que tous les moyens soient mis en œuvre pour scolariser, dans de bonnes conditions, tous les enfants, sans distinction. La Déclaration des droits de l'enfant n'est pas négociable, ni fluctuante en fonction des origines.

Virginie Tiberghien (fondatrice de l'ex-école des dunes à Calais) a lu un morceau choisi de ce bel ouvrage lors de notre stage syndical « l'égalité, ça s'apprend ». Nous avons décidé de vous



partager ce coup de cœur : *Décamper* (sous la direction de Samuel Lequette, Delphine Le Vergos—ISBN 978-2707192516).

**Résumé :** « Partant de l'observation des lieux et des conditions de vie des réfugié-es dans les camps du nord de la France depuis 2002, date de la fermeture de Sangatte, cet ouvrage – un livre & un disque – est un espace collectif de réflexion et de création, qui questionne les contextes et les objectifs des pouvoirs publics, de l'action humanitaire et des politiques migratoires européennes récentes.

Parce qu'il fait appel à l'enquête et à l'archive, au récit et à la poésie, à l'image et à la musique, celui-ci peut tour à tour se lire comme un essai ou comme une œuvre littéraire, se regarder comme un album de famille composé de vies réelles, ou encore s'écouter comme un recueil de chansons.

La parole est donnée aux réfugiés et aux bénévoles, aux chercheurs, aux journalistes, aux artistes, qui appréhendent et explorent dans leur œuvre, parfois avec la participation des réfugiés eux-mêmes, l'expérience de la migration. »

Autre temps fort de cette journée syndicale, Dominique Dauchot et Maxime Vasseur, délégué-es du SNUipp-FSU ont fourni de nombreuses ressources sur l'égalité entre femmes et hommes qui demeure un impératif d'émancipation pour toutes et tous.

Merci de votre confiance et de votre participation à nos stages !  
Dès la prochaine rentrée, retrouvez notre programme sur : [62.snuipp.fr](http://62.snuipp.fr)

David SCARPA

## Engagé-es au quotidien

### ... Pour défendre les AESH !

#### 1) Tu représentes la FSU au G.T. « Gestion des AESH » et à la CCP AESH, dans quel but ?

Je représente la FSU lors d'audiences avec la Rectrice de Lille et lors des Groupes de Travail « gestion des AESH » au rectorat. Le but final des audiences est d'obtenir un engagement du rectorat pour améliorer les situations complexes que nous remontent les collègues AESH. Les GT sont organisés avec une thématique bien précise. Le dernier GT par exemple portait sur « le guide d'évaluation professionnelle des AESH et les jours de fractionnement ». Nous avons dénoncé ce guide totalement hors sol et surtout son élaboration en catimini. J'interviens également pour défendre les AESH et les AED lors des Commissions Consultatives Paritaires (CCP), qui se réunissent lorsque l'administration souhaite sanctionner un-e collègue.

**A ce jour, je reste le seul AESH à siéger en audience et en instance dans notre académie. Je sais que mes interventions en GT et en CCP font mouches. Cela est certainement dû au fait que j'ai ce regard d'accompagnant, je sais ce que vivent les collègues, ce qu'il se passe dans nos PIAL, dans nos établissements et j'accorde beaucoup d'importance à une inclusion de qualité.**

#### 2) Quels résultats as-tu obtenu ?

Pour un contrat de 24h (quotité de 61,23%), l'académie de Lille rémunérait les AESH à 61%. Suite à nos demandes répétées, nous avons obtenu en 2022 l'application, avec rétroactivité depuis 2019, de l'arrondi au supérieur (62%). Soit environ 15 euros supplémentaires par mois. Nous sommes le seul syndicat à avoir mené ce combat. Nous avons également obtenu le retour des jours de fractionnement suite à nos mobilisations et nos différentes interventions.

#### 3) Quels sont les axes à développer pour les années à venir ?

La FSU demande depuis plusieurs années un statut de la fonction publique et de meilleurs salaires pour les AESH. Nous souhaitons également la fin des PIAL. Nous pensons aussi qu'un employeur unique (la DSDEN) pour tous les AESH éviterait les inégalités de traitement entre les collègues qui dépendent de la DSDEN et celles et ceux qui dépendent du lycée Branly. Nos dernières victoires nous montrent que nous pouvons espérer obtenir ces améliorations. Les mobilisations permettent de maintenir un rapport de force face à l'Administration.



Kévin Plouviez  
AESH depuis 8 ans  
PIAL 26  
(Vendin le Vieil)

