



## DOSSIER

« Analyser collectivement les évaluations d'école »  
p.3 à 6

## SOMMAIRE

**2**

Augmenter les salaires, une exigence pour tous les personnels  
Un métier qui n'attire plus AEFÉ, victoire de la FSU  
La grève du 29 septembre et ses suites !

**3-6**

Analyser collectivement les évaluations d'école  
Quel impact sur le travail pour les formateurs et formatrices ?  
Historique  
Deux questions à Nathalie Belliard, CPC à Sannois (Val d'Oise)  
Evaluation des établissements de l'enseignement supérieur  
Formation ou évaluation, les apports de la recherche

**7**

Réforme de la formation initiale : entre opacité et manque d'ambition

**8**

Plan maternelle  
APQ vs EPS  
UDA : Quels « fondamentaux » ?

## ÉDITO



# Mission : formation

A la rentrée 2022, la formation des enseignant.es et la situation faite aux PEMF et CPC fait de nouveau l'actualité. Déploiement d'une énième réforme de la formation initiale, recrutement des listes complémentaires, de personnels sous contrat qu'il faut outiller dans l'urgence, mise en place des écoles académiques de la formation continue ou brouillage des missions avec l'intégration des CPC dans les évaluations d'école...

À la charge de travail déjà écrasante s'ajoute le renforcement du sentiment de perte de sens des métiers de la formation, quand le temps manque pour penser son travail ou quand la feuille de route institutionnelle des PEMF et CPC conduit au dévoiement de l'accompagnement des enseignant-es des écoles.

Face au renoncement ministériel pour une formation de qualité, le SNUipp-FSU porte la nécessaire reconnaissance de la professionnalité des formatrices et formateurs, l'allègement de leur charge de travail, mais aussi l'engagement à résister aux dispositifs qui les déportent de leur métier.

## AUGMENTER LES SALAIRES, UNE EXIGENCE POUR TOUS LES PERSONNELS

De 2010 à 2021, le quasi-gel du point d'indice a entraîné une perte de pouvoir d'achat pour les PE équivalente à un mois de salaire en moyenne. En augmentant la valeur du point d'indice de 3,5%, le gouvernement est bien en deçà de l'inflation de 14% constatée entre 2010 et 2021.

Après la grève du 29 septembre, des discussions ont débuté avec, d'un côté, l'annonce d'une augmentation qui concernerait principalement la première moitié de carrière et de l'autre, des mesures salariales soumises à l'exercice de nouvelles missions, le « pacte ». Le SNUipp-FSU est intervenu pour rappeler au ministère le temps de travail enseignant déjà conséquent, 43h selon la DEPP. Il a par ailleurs pointé l'aspect discriminant du point de vue de l'égalité femmes/hommes que pouvait revêtir ce « travailler plus pour gagner plus ».

Enfin, et c'est une victoire syndicale, le ministre a affirmé que

l'ensemble des personnels exerçant en REP/REP+ (CPC, Psy EN, AESH...) bénéficierait de la prime afférente.

Ces annonces font suite aux mobilisations des personnels pour exiger le respect dû à leur engagement professionnel. C'est aussi le résultat d'un travail syndical en profondeur auprès de la presse et du grand public. Néanmoins, s'il faut acter positivement l'ouverture de négociations, le compte n'y est toujours pas : pas de plan pluriannuel, conditionnement de certaines augmentations à de nouvelles missions, différenciation des augmentations selon l'ancienneté...

Le SNUipp-FSU continuera à porter les revendications des personnels dans les négociations et auprès de l'opinion publique et saura, si nécessaire, se faire entendre par la mobilisation. La première étape, c'est 300 euros nets pour toutes et tous.

## UN MÉTIER QUI N'ATTIRE PLUS

Si les taux de fréquentation du CRPE sont en constante baisse depuis plusieurs années, les chiffres du dernier concours ont été particulièrement catastrophiques. Difficultés d'exercice et déclassement salarial constituent les principales sources d'une désaffection qui ne se cantonne pas à l'entrée dans le métier comme le révèlent les démissions et ruptures conventionnelles de plus en plus nombreuses.

Au-delà de la question du recul d'un an de la place du concours en M2 qui réduit le nombre potentiel de candidates, la crise est bien structurelle et non conjoncturelle.

Selon la consultation SNUipp-FSU avec Harris Interactive 2022, moins de la moitié des enseignantes et enseignants du premier degré (46%) indiquent vouloir poursuivre leur métier tel qu'exercé aujourd'hui.

Par un effet rétroactif, le déficit de personnels entraîne à son tour une dégradation des conditions de travail et restreint les droits des personnels, ce qui participe également à la désaffection du métier.

**Pourtant des solutions pour rendre l'enseignement primaire attractif existent : augmenter significativement les salaires, améliorer les conditions de travail et d'entrée dans le métier, pré-recruter...**

## AEFE, VICTOIRE DE LA FSU

Lors de la réécriture du décret relatif à la situation administrative de ses personnels détachés, l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) a tenté de passer en force en appliquant les principes les plus restrictifs de la loi de transformation de la Fonction publique. Elle avait décidé de gommer toute référence à l'avis des Commissions consultatives paritaires (CCP) pour le recrutement des personnels détachés. Les projets de textes avaient pourtant tous reçu des votes défavorables unanimes des organisations syndicales en Comité technique.

La FSU a donc saisi en juillet le Conseil d'État en référé suspension. Victoire pour l'équité et la transparence : l'AEFE doit à nouveau consulter les CCP compétentes pour toutes les opérations de recrutements.

## LA GRÈVE DU 29 SEPTEMBRE ET SES SUITES !

FSU, CGT, Solidaires, UNEF, FIDL, Voix Lycéenne et MNL se sont exprimés au lendemain du 29 septembre en ces termes : « Une première mobilisation réussie qui appelle à des suites ».

Ce sont en effet 250.000 personnes qui ont manifesté partout en France pour obtenir une augmentation des salaires, bourses, minimas sociaux ou pensions. Des milliers de personnes du privé comme du public ont fait grève dans un contexte très difficile.

Malgré un brouillage permanent de l'information, des éléments essentiels de compréhension de la situation sont de plus en plus partagés : l'inflation met en difficulté ou en précarité une majorité de la population, pendant que les plus riches voient leurs dividendes et profits augmenter comme jamais. Le gouvernement refuse de chercher les recettes là où elles sont, pour augmenter substantiellement le SMIC, les pensions,

les minimas sociaux, les bourses d'études, et le point d'indice dans la fonction publique. La question du partage des richesses produites s'impose ainsi dans le débat public.

La première réunion sur l'attractivité dans l'Éducation nationale a donné lieu à l'annonce de l'attribution de la prime REP et REP+ aux AESH, aux PsyEN et aux conseillères et conseillers pédagogiques exclus jusqu'alors : la nécessité de premiers gestes significatifs s'est imposée.

Les luttes sectorielles, dans la fonction publique comme dans les entreprises, doivent continuer. Il faut augmenter les salaires et non l'âge légal de départ à la retraite. Cette journée du 29 septembre a démontré qu'une mobilisation interprofessionnelle est utile pour le rapport de force, et que les capacités de résistances sont là et peuvent s'amplifier.



# Analyser collectivement les évaluations d'école

Ce dossier traite des évaluations d'école, repoussées à décembre 2022. L'EN et l'équipe de circonscription peuvent apporter leur aide à la conception de l'auto-évaluation ; mais les conseillères et conseillers pédagogiques (CP) sont surtout mobilisés en tant « qu'évaluateurs externes ».

Le document-cadre de janvier 2022 précise que « les évaluateurs externes ne doivent avoir aucun lien personnel avec l'école et (...) s'engagent à être impartiaux », confirmant ainsi qu'il s'agit bien d'un travail d'évaluation, et non d'accompagnement et de formation.

Un rapide historique permet de rappeler que cette notion d'évaluation d'école a pu prendre des dimensions intéressantes avec les inspections d'équipes... Mais cette nouvelle « évaluation d'école » est une élaboration du Conseil d'évaluation de l'école (CEE) issu de la Loi « pour une école de la confiance » du 26/07/2019, chargé de produire « le cadre méthodologique et les outils d'évaluation régulière des établissements conduite

par le MEN ».

L'évaluation des établissements et des écoles s'inscrit également dans la volonté politique de développer « la culture de l'évaluation » prônée par le ministre Pap Ndiaye dans ses conférences et circulaires de rentrée. Elle s'inscrit aussi dans une évolution plus globale de course aux résultats produits à court terme et mesurables, que la recherche peut aider à analyser.

Ces évaluations d'école répondent-elles aux besoins des équipes du 1er degré ? Assurément non. Une intersyndicale, avec le SNUipp-FSU, a choisi de soutenir d'emblée les écoles qui souhaitent refuser de s'y engager.

Seront-elles une opportunité de faire reconnaître les moyens qui manquent dans les écoles ? L'analyse d'Hervé Christofol du SNESUP-FSU est instructive : on y apprend que l'évaluation externe dans l'enseignement supérieur, trop coûteuse en temps, se réduit maintenant à des préconisations à partir de l'auto-évaluation, sans aucun échange in situ avec les

acteurs et actrices de terrain.

**Cela fait au moins trois ans que formateurs et formatrices du 1er degré se mobilisent pour dénoncer la surcharge et la perte de sens de leur travail. D'autant que charger la barque des CP a forcément un impact sur la charge de travail et les missions des PEMF.** Si leur première réaction a été de demander sur quel temps cette évaluation externe pourrait se faire, la question du glissement entre formation et évaluation, déjà portée par le « Grenelle » s'est vite imposée. Le conditionnement de certaines augmentations salariales à de nouvelles missions, annoncé par le « pacte enseignant », ne pourrait que porter préjudice à celles et ceux qui assurent et défendent une formation initiale et continue indispensable à la démocratisation de la réussite scolaire des élèves.

**Partager l'information, analyser collectivement les évolutions, faire des choix assumés de métier... voilà ce que cette publication souhaite soutenir auprès des formateurs et formatrices du premier degré !**



# Quel impact sur le travail pour les formateurs et formatrices ?

Les évaluations d'écoles font partie d'un ensemble d'évolutions qui confrontent le métier de formatrice et formateur à un risque important : celui de basculer dans le rôle d'évaluatrice et d'évaluateur, et d'être perçu ainsi par les enseignant-es dans les écoles.

C'est bien le sens des conclusions du « Grenelle » de mai 2021, dont les ateliers ont fait la promotion d'une « culture partagée de l'évaluation ». La mesure n° 4, « Personnaliser l'accompagnement des professeurs », crée l'amalgame entre rendez-vous de carrière, accompagnement individuel et accompagnement d'équipe en faisant glisser des responsabilités des IEN vers les CP, encouragés à « s'engager dans des fonctions d'encadrement ».

Or la formation des enseignant-es est un enjeu fondamental de démocratisation de la réussite des élèves. CP et PEMF sont les piliers de la formation professionnelle des enseignant-es... à la condition que leurs missions soient clairement centrées sur celle-ci.

Les formatrices et formateurs du premier degré se sont beaucoup

mobilisés depuis trois ans contre leur surcharge de travail et la perte de sens de leur mission. Dès le début des discussions sur les évaluations d'écoles, le SNUipp-FSU a alerté le Conseil d'Évaluation sur le risque d'aggraver cette situation, avec le projet d'associer les CP aux équipes de l'évaluation externe.

Ces questions se retrouvent dans les analyses très critiques sur les évaluations d'écoles du syndicat des IEN, le SUI-FSU. Il rappelle sa défense d'un véritable « accompagnement de proximité » dans le n° 120 de la revue du Syndicat Unitaire de l'Inspection pédagogique : « A la définition globale d'un projet dont on connaît les risques de la seule existence formelle, [l'accompagnement de proximité] privilégie la résolution des difficultés vécues, constatées, analysées. Entendons-nous bien, il ne s'agit pas d'un seul travail pragmatique de résolution des problèmes quotidiens, mais de la mise à disposition de moyens d'analyse, d'accompagnement et de formation capables de faire progresser les pratiques réelles. La proximité territoriale et les analyses à plus long terme qu'elle permet, la construction progressive de la

confiance en sont des atouts qui semblent faire défaut à l'évaluation externe. Un tel accompagnement éviterait de surcroît les irraisonnables surcoûts et surcharges de travail que le dispositif actuel génère en frais et temps de déplacement. »

Comme tous les ans, le SNUipp-FSU a participé aux « journées de l'ANCP&AF » en octobre 2022 à Dijon. Les échanges ont montré que les difficultés des CP s'aggravent : le travail en circonscription prend de plus en plus la forme d'une organisation « en silo » (chaque CP étant « référent-e » de nombreux dossiers, pilotés ailleurs que dans la circonscription). Cette organisation du travail les empêche de s'appuyer sur un travail d'équipe autour de la priorité à la formation. Les évaluations d'écoles ne peuvent qu'accentuer cette évolution. L'ANCP&AF, le SNUipp-FSU, le SE-UNSA et le SGEN-CFDT ont décidé de demander une audience au ministère, en liant la question de la reconnaissance des missions de formateur et formatrice à la question du sens de ces missions. Le rôle de ces personnels dans les évaluations d'école sera une question importante lors des échanges à venir.

# Historique.

L'idée d'évaluation d'école, diffusée depuis la fin des années 80, n'est pas nouvelle. La loi organique relative aux lois de finance (LOLF) de 2001 entérine un nouveau pilotage par les résultats des politiques éducatives et des évaluations d'école sont expérimentées. De nombreux rapports soulignent alors les limites de l'inspection individuelle, au regard des acquis des élèves, de l'idée d'équipe d'école, de l'évaluation du système. En 2007, Xavier Darcos se donne pour mission d'instaurer un système d'évaluation des établissements, disponible aux familles. Les expérimentations se développent.

En 2011-2012, dans le Val d'Oise, des IEN mettent en place des

évaluations formatives d'équipes d'école volontaires. Une réflexion est menée sur la cohérence de cycle, la progressivité des apprentissages, les parcours d'élève, l'importance du travail d'équipe. Des éléments positifs cependant nuancés par le manque de temps institutionnel, de formation, d'accompagnement et la préparation insuffisante de l'observation en classe par autrui.

Malgré ces constats, le ministre Pap Ndiaye ne choisit pas d'offrir les moyens d'une évaluation d'école formative. Il prône le modèle anglo-saxon qui a pour but de piloter les pratiques et d'entrer dans la culture du résultat conduisant à une inacceptable mise en concurrence des écoles..

## Deux questions à Nathalie Belliard, CPC à Sannois (Val d'Oise)

### Où en sont les évaluations d'école dans votre département ?

Les CPC ont été sollicités afin d'évaluer une ou deux écoles par circonscription. Même si le flou persiste quant aux objectifs et aux attendus, je constate que nous avons peu de remontées négatives, les équipes ne se sont pas montrées réticentes. Cependant, alors que ces visites pourraient s'inscrire dans un accompagnement pédagogique des équipes et ouvrir sur des réflexions sur les contenus, les pratiques et le travail collectif, les CPC craignent un dévoiement de leurs missions vers l'évaluation. De plus, ils se questionnent sur les finalités du triptyque projet d'école/évaluation d'école/débat dont les limites restent floues. Enfin ils s'inquiètent de l'augmentation de la charge de travail que cela génère.

### 2/ Comment réagissent les CPC ?

Tous les directeurs et directrices ont assisté à un webinaire durant lequel la rectrice a tenté de rassurer. Elle a développé les éléments du dispositif et précisé sa mise en œuvre. Mais à ce jour aucune information n'a été donnée à destination des formateurs et formatrices concernant l'incidence de cette nouvelle mission sur le métier. Comment gérer les plans maths et français, évaluer des écoles, accompagner les équipes, et assurer les tâches administratives toujours plus nombreuses ? Les CPC envisagent de demander une audience au DASEN afin d'exposer les problématiques et prolonger le travail déjà entrepris sur les lettres de mission.

### ► Brève

#### Evaluation des établissements de l'enseignement supérieur

Pour contrôler la « qualité » du service public des établissements d'enseignement supérieur, la France a mis en place une agence "indépendante" : le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES). Ainsi les opérateurs sont répartis dans 5 groupes (de A à E) qui sont évalués par vagues annuelles successives. Cette évaluation très chronophage repose principalement sur un processus d'autoévaluation des formations, des laboratoires de recherche et de l'administration des établissements. Cette année, afin de limiter les frais de l'HCERES, l'agence a décidé de ne plus se déplacer sur site et de ne travailler que sur le dossier d'autoévaluation. Cette absence de visite est préjudiciable à la prise en compte des conditions de travail et réduit l'évaluation des établissements à des critères quantitatifs et politiques.

Hervé Christofol, SNESUP-FSU, Université d'Angers

### ► 20%

C'est le pourcentage d'écoles qui seront évaluées chaque année pendant cinq ans. Pour l'instant, dans la plupart des départements, une ou deux écoles sont sollicitées par circonscription. Les écoles concernées travaillent à la première étape du dispositif d'auto-évaluation.

La circulaire de rentrée annonçait la généralisation des évaluations d'école avec le développement de la deuxième phase des évaluations externes. Le ministre a décidé de les reporter pour cause de débats à venir.

# Formation ou évaluation, les apports de la recherche

La participation des CPC aux évaluations d'école marque un glissement de l'accompagnement vers l'évaluation, aggravant la perte de sens du métier.

## Évaluer... Mais quoi ?

Nadia Lucchetti, CPC en Haute Corse, l'énonce ainsi : « Les collègues que j'accompagne, lorsqu'elles et ils sont observés ou vus par l'IEN lors des visites des CP dédoublés, ne sont plus les mêmes que celles et ceux avec lesquels je travaille toute l'année. C'est un travestissement de leur réalité pour convenir à ce regard-là. C'est un jeu de rôle, un jeu de dupe. »

Mettre le travail sous le regard de l'évaluateur n'est pas sans risque. Comme l'évoque Christophe Dejours, psychologue du travail : « parler de son travail est dangereux. [...] Il faut montrer comment on rencontre le réel, sur quoi on bute et pourquoi on souffre de ne pas réussir à résoudre tel ou tel problème. Mais en même temps, on montre ses incompétences. » Or « l'évaluation convenable, c'est fondamentalement celle qui passe par l'analyse des difficultés que les gens rencontrent dans le travail. »

Au final, les dispositifs d'évaluation du travail peuvent conduire à la dissimulation de ce qui doit être pourtant au cœur des débats professionnels.

## CPC et « travail bien fait »

Agir pour le bien du métier est un véritable enjeu pour les CPC. Pour Nadia Lucchetti « on fait office d'agents doubles. On est à la fois « amis critiques », et on nous donne des postures d'évaluateurs qu'on n'a pas à avoir. C'est du coup difficile de retrouver le regard qu'avaient avant les collègues sur nous. Les enseignant-es du terrain ne savent plus où l'on se situe sur l'échiquier de la circonscription. »

Pour Yves Clot, psychologue du travail, « le "travail bien fait" consiste, pour le salarié, à atteindre les buts qu'il s'est fixés ou qu'on lui a fixés, et à parvenir ainsi à un résultat qui est défendable à ses propres yeux. Cela suppose qu'il puisse juger ce qu'il fait, juger ce que font ses collègues, délibérer avec eux sur le sens de leurs actes, penser et repenser individuellement et collectivement leur activité, la corriger ou la faire évoluer. »

C'est ce que Christophe Dejours nomme « le jugement de beauté, qui porte sur la conformité avec les règles de l'art, avec les règles de métier, et est proféré par ceux-là mêmes qui connaissent le travail de l'intérieur. C'est le jugement des pairs, le jugement des collègues directs. C'est en fait le plus précieux. »

Il apparaît donc fondamental que les CPC soient pairs parmi les pairs, pour participer légitimement de ce "jugement de beauté".

Damien Collard invite « à considérer avant tout le métier comme un répertoire de ressources à entretenir, à développer et à cultiver. » Et si l'institution a une responsabilité, « prendre soin de ce répertoire revient en premier lieu aux professionnels. »

La fonction d'accompagnement des formatrices et formateurs de terrain, est essentielle pour la défense de nos métiers : « aider à identifier les points d'appuis, les leviers », dans un travail au long cours et le respect des PE « qui sont les mieux placés pour connaître ce qu'ils ont à faire dans leur contexte d'exercice ».

Comme le confirment Nadia Lucchetti et Damien Collard, « pour que nos métiers restent "vivants", face « au dispositif d'évaluation d'école qui sortent les CPC du contexte d'exercice de leur métier », il est indispensable de résister à ce qui aggrave la perte de sens.

DEJOURS Christophe, *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*, 2003.

COLLARD Damien, *Le travail, au-delà de l'évaluation. Normes et résistances*, 2018.

CLOT, Yves, « *L'aspiration au travail bien fait* », 2013.



# Réforme de la formation initiale : entre opacité et manque d'ambition

La réforme de la formation initiale mise en place à la rentrée 2021 par Jean-Michel Blanquer bouscule une fois de plus les missions des Professeurs des écoles maîtres formateurs et formatrices (PEMF).

En effet, ces PE se retrouvent à gérer de multiples fonctions que leur temps de décharge ne permet pas toujours de couvrir (suivi des PES 100 % et 50%, participation à l'élaboration de la formation continue départementale, intervention dans les maquettes des INSPE).

Cette multiplication des tâches engendre une vraie perte de sens de leurs missions.

Concernant le nombre de visites PES, la commande institutionnelle est à la fois floue et disparate selon les académies. Quand certains seront visités une seule fois, d'autres le seront au moins deux fois. De même, il n'existe pas de directives claires quant au suivi des PES en difficulté sur le terrain.

Vient s'ajouter à ce manque de cadre, un fort sentiment de mépris. Ainsi, le suivi des étudiant-es M2 alternant-es sous contrat est confié à des tutrices et tuteurs terrains non certifiés qui se voient attribuer une prime de 600 euros par suivi et du temps de décharge pour effectuer les visites.



Ces enseignantes et enseignants repérés par leur IEN restent affectés dans leurs écoles respectives, alors que l'obtention d'un poste de PEMF oblige parfois à s'éloigner de plusieurs kilomètres du poste occupé précédemment. La perte de salaire liée à la proratisation de l'ISAE aux heures effectuées devant les revendications liées au temps de décharge.

Les temps de décharge ne sont pas toujours respectés (certains PEMF sont encore déchargés à 25% alors même que les textes officiels instituent une décharge de 33%),

Des Directrices et directeurs d'école d'application (DEA) se voient attribuer une décharge ne prenant en compte que les classes d'application et non pas l'ensemble des classes de l'école, conduisant certains à renoncer.

Si le métier enseignant souffre d'un manque d'attractivité, il est indéniable que les postes de PEMF et DEA subissent le même sort. Pour le SNUipp-FSU, former des PE, novices ou expérimentés, est un métier qui requiert des compétences reconnues par la certification (le CAFIPEMF), des conditions de travail et de salaires revalorisées.

## Quels stagiaires dans les INSPE ?

### PES session 2022 et listes complémentaires

- avec Master MEEF : temps plein en classe et seulement 10 à 20 jours de formation
- avec autre Master : ½ temps classe et ½ temps INSPE

PES session 2021 (en report, renouvellement ou prolongation de stage) : ½ temps classe et ½ temps INSPE

## Plan maternelle

Lors de sa conférence de presse de rentrée, le ministre Pap Ndiaye a annoncé un « plan maternelle » tourné essentiellement vers la maîtrise des fondamentaux maths et français et donc vers une « primarisation » de l'école primaire. Ainsi la priorité sera mise sur « le développement des apprentissages en vocabulaire, des compétences de lecteur (phonologie, découverte du principe alphabétique) et des connaissances sur les nombres » dont l'évaluation des acquis est systématisée, élargissant la « culture de l'évaluation » à la maternelle et rompant de fait avec l'évaluation positive. Alors que l'école française reste la championne européenne des fondamentaux à l'école primaire sans qu'il y ait une réduction des inégalités depuis plus d'une décennie, le ministre actuel persiste dans la continuité de son prédécesseur, à savoir le centrage sur des apprentissages mesurables et quantifiables.

D'ailleurs, dans certains départements, des DASEN n'ont pas attendu le « plan maternelle » annoncé pour mettre en place en GS des évaluations standardisées calquées sur celles du CP et censées y préparer.

Face au danger d'une « élémentarisation » de la grande section et d'une école maternelle dont les spécificités disparaîtraient en tournant le dos à ses missions essentielles, le SNUipp-FSU a rencontré les mouvements pédagogiques, organisations syndicales et chercheurs et chercheuses du collectif *forum maternelle* afin d'envisager une riposte collective.

## UDA : Quels « fondamentaux » ?

L'université d'automne (UDA) du SNUipp-FSU a eu lieu cette année du 21 au 23 octobre 2022. Ce furent trois jours de réflexions, de mises en commun de pratiques de classes et d'apports des travaux de la recherche proposés à une profession enseignante venue nombreuse pour parler métier, lutte contre les inégalités, éducation et émancipation de tous les élèves. Avec plus d'une vingtaine de chercheuses et chercheurs présents, cet événement, inscrit depuis plus de vingt ans dans le paysage syndical, a permis une bouffée d'air et un espace d'échanges. Jacques Bernardin est intervenu sur le « fil rouge » de cette année, avec la question : quels sont les « fondamentaux » d'une culture commune, dans une école démocratique et émancipatrice ? Grégoire Cochetel a traité de l'école inclusive et de ses contradictions, Françoise Dumont de la Ligue des Droits de l'Homme de l'extrême-droite et de l'école, Benoit Falaize de l'histoire et Philippe Meirieu en grand témoin a clôturé cette UDA devant 400 PE de toute la France... La coopération et l'évaluation, la maternelle, la relation école-famille, le rapport à l'écrit, les mathématiques, la géographie, l'EPS, la formation à l'esprit critique, la sociologie et l'écologie ont également trouvé leur place à l'UDA 2022. Une place a également été faite à la littérature de jeunesse, indispensable alliée pour enseigner. Une respiration salutaire et motivante autour des questions qui traversent le système scolaire sous les angles pédagogiques, disciplinaires et sociétaux, dans une ambiance conviviale qui ravit toujours les stagiaires.

## APQ vs EPS

La circulaire du 27 juillet 2022 généralise la pratique des 30 minutes d'Activité physique quotidienne (APQ) à l'ensemble des élémentaires.

Si l'objectif de prévention de la sédentarité et de bien-être développé sur le site du ministère paraît louable, sa mise en place et son cadre restent flous, semant la confusion. Enseignant-es, collectivités, clubs sportifs et intervenants extérieurs s'interrogent sur la place et les prérogatives de chacun dans ce grand « partenariat ».

En outre, le rôle de l'école n'est pas seulement de faire bouger, mais de permettre d'apprendre, dans le but d'accéder à une culture physique, sportive et artistique, outil de connaissance de soi, des autres et du monde. Pour cela, la priorité doit être accordée à l'enseignement de l'EPS à hauteur des horaires prévus par les programmes. Bien former les PE en est une condition essentielle.

Or la réforme de la formation initiale se traduit par une diminution sans précédent des horaires de formation notamment en EPS, la relayant au second plan. La formation continue n'est pas mieux lotie : seuls les maths et le français sont programmés. Les CP en charge de l'EPS n'ont plus le temps d'accompagner les équipes ni d'organiser des rencontres sportives pour assurer le lien avec le sport scolaire. Le rapport d'enquête « Des écoles vitaminées à l'EPS, ça existe ! » du SNUipp-FSU et du SNEP-FSU met en avant les dynamiques pour un enseignement effectif de l'EPS : proximité des équipements, conscience des enjeux, travail en équipe et organisations de rencontres sportives et artistiques où l'intervention des CP EPS est décisive.

Pour assurer le développement de l'EPS à l'école primaire il est nécessaire de recréer des postes de CPC avec spécialité EPS, de redynamiser les équipes départementales EPS autour d'un plan ambitieux de développement de la formation initiale et continue.

