

Défendre le service public d'éducation et d'orientation face à l'évaluation des établissements

Note d'analyse du secteur COLLÈGE – SNES-FSU Créteil



I. L'évaluation des établissements scolaires ?

1. Le calendrier dans l'académie de Créteil
2. Quelques éléments d'analyse

II. Le *management* public par l'évaluation

1. L'autonomie des établissements
2. Les principes de l'évaluation
3. Les implications diverses du *management* par l'évaluation dans l'EN et dans les autres services publics

III. Comment agir ?

1. Ne pas tomber dans le piège de la « *co-construction* »
2. Agir collectivement

I. L'évaluation des établissements scolaires ?

La démarche d'évaluation des établissements scolaires a été voulue par Jean-Michel Blanquer ; elle figure dans la loi « *pour une école de la confiance* » de juillet 2019. Le Conseil dévaluation de l'école (CÉE) a été installé officiellement fin juin 2020 et a publié des travaux début juillet. → [Le CÉE sur le site du MEN](#)

Il a été annoncé un comité consultatif dont les organisations syndicales représentatives seraient membres : à ce jour, il n'a toujours pas été réuni. → [Sur le site de l'IH2EF](#)

1. Le calendrier dans l'académie de Créteil

La démarche est censée se dérouler en 2 temps : une auto-évaluation suivie d'une évaluation externe. → Exemple de calendrier dans un établissement du 93 : voir **Annexe 1**

Dans l'académie de Créteil, comme dans d'autres académies, nous avons eu des retours perlés de début de mise en œuvre. Le choix des établissements par les autorités académiques semble opaque. Certain·e·s chef·fe·s d'établissements s'y plient, d'autres gèlent le processus en raison de la situation sanitaire. → [Cadre institutionnel](#)

- 2 premières alertes dans le 94 en mars dernier (CLG Dulcie September à Arcueil et CLG Louis Pasteur à Villejuif) : expérimentations interrompues du fait du confinement ;
- Dans le 93 : liste des établissements (CLG + LP) → voir **Annexe 2**

Les différentes alertes sont concordantes : les délais sont courts pour obliger les équipes à se plier à l'exercice. Comme dans l'enseignement supérieur, cette évaluation devrait avoir lieu tous les cinq ans, c'est-

à-dire que chaque année 20 % des établissements seraient évalués. En réalité, à Créteil, les autorités académiques ont, semble-t-il, revu pour l'instant leurs exigences à la baisse, du fait du contexte sanitaire. **À titre d'exemple, 10 % des collèges (et quelques LP) sont concernés dans le 93 : priorité est donnée aux établissements qui ont vu l'arrivée d'une nouvelle direction à la rentrée 2020.**

2. Quelques éléments d'analyse

Le contexte de l'apparition de cette procédure : un changement dans l'organisation du travail et dans le « *management* », notamment des services publics → **contractualisation et pilotage par les résultats** (déjà en œuvre précédemment *via* les **contrats d'objectifs et de moyens**).

- ◆ Nouvelles formes d'organisation du travail : pour rompre avec les prescriptions de tâches précises du taylorisme, **on fait reposer le travail des salarié.e.s sur les principes de l'autonomie et de la polyvalence**. Chaque équipe se voit assignée des objectifs à atteindre, et doit s'organiser de manière autonome pour les réaliser, quitte à ce que chaque salarié.e soit polyvalent.e (rotation des postes, mais aussi remplacement en urgence de salarié.e.s absent.e.s). Les membres de l'équipe sont ainsi mis.e.s sous pression, non plus par un.e chef-fe, mais par les objectifs à atteindre « *ensemble* ». **Chaque membre de l'équipe, qui doit se mobiliser pour atteindre les objectifs, est amené.e à contrôler ses collègues (les primes dépendent de la réalisation des objectifs). Derrière l'autonomie et la polyvalence, imposées par la logique des objectifs, se cachent donc de nouvelles formes de pression et de contrainte sur les travailleur-se-s.**
- ◆ **L'auto-évaluation vise à faire porter à l'établissement la responsabilité des difficultés rencontrées.** À la fin de l'auto-évaluation, les autorités académiques attendent des engagements de l'établissement : *mieux accompagner l'orientation des élèves, mieux prendre en compte la difficulté, augmenter les taux de passage et taux de réussite aux examens, prévenir le décrochage...* Comme pour les contrats d'objectifs, les personnels s'engagent implicitement à réaliser des « *progrès* » mais ni le Rectorat, ni la collectivité territoriale de rattachement (qui peut être associée) ne s'engagent en termes de moyens en personnels ni en dotation de fonctionnement. Par ailleurs, **l'auto-évaluation est un outil de déréglementation au nom de l'adaptation au « local »**. Le but est d'attribuer les moyens non plus sur la base d'un cadrage national assorti d'indicateurs objectifs mais sur celle de la « *valeur ajoutée* » à apporter sans que l'on sache vraiment de quoi il s'agit. Le SNES-FSU continue de dénoncer ces logiques opaques.

II. Le *management* public par l'évaluation : *faire mieux avec moins*

L'évaluation des politiques publiques a pour but de faire peser sur les administrations une contrainte analogue à celle que le marché fait peser sur les entreprises privées. Sous couvert de modernisation et de « *bonne gestion* », il s'agit donc pour l'État d'instiller en son sein, dans ses services, **une logique de marché** : on évalue l'action des services publics au regard des principes d'efficacité (résultats / objectifs), et d'*efficience* (résultats / moyens). L'*efficience* n'est qu'un autre mot pour dire **rentabilité**. Si les « *contrats d'objectifs* » viennent directement de cette vision des services publics, on voit que celle-ci a une parenté forte avec les nouvelles formes d'organisation du travail implantées dans le privé. C'est bien **l'État qui décide de gérer ses services selon des critères analogues à ceux d'une entreprise privée** (mais de manière adaptée et retraduite).

La L.O.L.F. (*loi organique relative aux lois de finances*) : aboutissement de ce nouveau *management*, la L.O.L.F. organise la gestion des services de l'État selon un « *pilotage* » qui met l'accent sur l'efficacité et l'*efficience* des politiques, donc sur l'évaluation du degré de réalisation d'objectifs stratégiques. **L'outillage implique la définition d'objectifs quantitatifs et d'indicateurs permettant de mesurer si ces objectifs sont atteints, le tout formant un « *tableau de bord* » qui permet le « *pilotage* », en fait très contraignant, par le rectorat (dans le cadre de l'Éducation nationale).**

1. L'autonomie des établissements

Chaque E.P.L.E. doit définir un « *projet d'établissement* » qui donne des indications d'objectifs sur lesquels l'équipe pédagogique, et la communauté éducative, doivent se mobiliser. Dans le cadre de la L.O.L.F. et plus largement de l'évaluation des politiques publiques, cette autonomie débouche sur le principe de la **contractualisation**, crucial dans la démarche de l'évaluation de l'établissement. On associe l'évaluation des établissements à la « *politique du chiffre* ». Celle-ci est issue de la fascination du *management* public pour la gestion des entreprises privées, censées être l'incarnation de l'efficacité.

2. Les principes de l'évaluation : tout ce qui n'est pas mesurable n'existe plus !

- x Définition externe d'**objectifs quantitatifs** (« *cibles* » à atteindre dans un délai donné) : le service central déconcentré (rectorat) détermine les finalités des établissements, et leur impose ;
- x Définition d'**indicateurs statistiques** censés permettre de mesurer le degré de réalisation des objectifs ;
- x **Évaluation régulière**, par les services centraux, du degré de réalisation des objectifs (« pilotage », mais en fait contrôle du degré auquel on a réussi à imposer des objectifs aux équipes) ;
- x **Modulation des moyens alloués à l'établissement en fonction de son efficacité et de son « efficacité »**, mesurées à l'aide des indicateurs.

On voit que loin de donner de l' « autonomie » (qui menacerait tout autant le service public), **le pilotage par l'évaluation est en fait une procédure qui permet à l'État de réorienter de manière très contraignante les pratiques de ses agent·e·s et de ses établissements, selon des critères directement calqués sur le fonctionnement des entreprises privées marchandes.**

3. Les implications diverses du *management* par l'évaluation dans l'Éducation nationale et dans les autres services publics

On peut avoir une idée assez claire des effets de cet outil en pensant aux réformes de l'hôpital public ou des tribunaux, mais aussi au fonctionnement de la P.J.J. (*Protection judiciaire de la Jeunesse*) ou aux modes d'évaluation qui se développent dans plusieurs administrations (par exemple, l'Inspection du travail).

→ Implications larges et générales

1. Changement du fonctionnement et des valeurs du système. Les politiques d'évaluation sont un outil de « *modernisation* » du service public. Ce terme a en fait plusieurs significations :

– Changer le fonctionnement du service public : on impose des règles et des procédures qui rapprochent le fonctionnement du service public de celui de l'entreprise privée, à travers les notions d'*efficacité* et d'*efficacité*, ou encore à travers le critère de la « *performance* » ;

– Changer les valeurs des agent.e.s du service public : pour que les nouvelles règles fonctionnent, il faut **des agent.e.s adapté.e.s**. La contrainte de l'objectif (ou des palmarès de collèges et de lycées, par exemple) est un moyen d'imposer cette conversion des valeurs (de l'égalité et de la qualité vers la performance et l'*efficacité*) à des agent.e.s probablement récalcitrant.e.s, tout comme la « faim » est un moyen efficace de créer un « marché du travail » où les individus accepteront n'importe quel salaire ;

– Changer les priorités du service public : le « substantiel » (qualité du service rendu, du travail bien fait) est remplacé par le « procédural » (efficacité et *efficacité* des démarches entreprises : peu importe la qualité du résultat, il faut que l'acte soit rentable, la **rentabilité** étant la nouvelle mesure de la qualité...). Ici, l'enjeu n'est plus que les élèves réussissent, mais que les indicateurs se rapprochent de la cible.

2. Rationalisation de l'Éducation nationale dans un sens *tayloriste* :

– Rationaliser et contrôler les contenus et les pratiques. **L'enseignant·e est vu·e comme un·e agent·e trop « libre » : ce qu'il·elle fait est « caché », il·elle travaille seul·e et à l'abri de contraintes directes de sa hiérarchie (statut). Le pilotage par les résultats est un moyen pour la hiérarchie de s'immiscer dans les pratiques autonomes des professeur·e·s, et de les**

réorienter. L'enseignant·e ayant désormais en tête les objectifs collectifs à atteindre, il / elle est incité·e à *adapter* ses pratiques à ces objectifs qui ont été fixés « en haut » pour lui / elle. Le pilotage par l'évaluation va de pair avec la diffusion de « *bonnes pratiques* » (nécessaires pour atteindre les objectifs). Elle sert aussi à faire fonctionner le collectif de travail au service de la hiérarchie, qui a un moyen de pression très fort, culpabilisant et qui s'apparente à du chantage : « **Si vous ne voulez pas que l'établissement perde de moyens, il faut qu'on progresse sur les objectifs** » ;

– Développer un nouveau mode d'évaluation : la démarche d'auto-évaluation et d'évaluation fixe des objectifs à l'établissement. Mais cette régulation descend ensuite en cascade sur les agent·e·s, qui sont évalué·e·s eux·elles aussi à partir d'objectifs annuels et d'**entretiens individualisés permettant de voir si les objectifs ont été atteints. La logique obsessionnelle de l'évaluation devient ainsi le baromètre de la rémunération au mérite des agent·e·s.**

→ Implications plus concrètes

3. Rationalisation de l'offre éducative :

– **Les autorités de tutelle fixent des objectifs, et si ceux-ci ne sont pas atteints, alors les moyens sont réduits, et à terme l'établissement peut être fermé.** Le pilotage par l'évaluation est un moyen de pression qui sert de prélude à **une restructuration géographique des établissements (logique de bassin, fusions, fermetures,...)**. On retrouve la logique de fermeture des hôpitaux ou tribunaux « trop petits ». Les établissements qui n'ont pas la « taille critique » sont jugés trop petits pour que des « *synergies* » efficaces se mettent en place et que les résultats s'améliorent. Par « *rationalisation* », il faut donc entendre « **restriction** », « **diminution** ». On retrouve aussi la logique de la RGPP puis de la MAP (*Révision générale des politiques publiques* et *Modernisation de l'action publique* : re-concentration des services pour faire des gains de productivité et des économies d'échelle) : **les établissements plus grands sont pensés comme plus efficaces – ce que les enquêtes sociologiques démentent, notamment pour les collèges.**

III. Comment agir ?

1. Ne pas tomber dans le piège de la « *co-construction* »

La nouveauté du dispositif est sa première étape : l'**auto-évaluation**. Elle est l'illustration parfaite du nouveau *management* public (**NMP**) : il s'agit de sa variante « **participative** ». **Il s'agit de faire valider par les acteur·ices eux·elles-mêmes, une critique de la lourdeur de l'administration ou des fonctionnaires en tant que corps qui empêcherait les « initiatives », les « adaptations » locales.** Le pilotage par l'auto-évaluation a pour objectif d'augmenter l'autonomie locale des acteur·ice·s et de faire participer les agent·e·s à la réforme (les faire « *adhérer* ») sans qu'ils·elles se rendent compte qu'ils·elles sont en réalité mis·e·s au pas.

Un des enjeux essentiels est la « *redevabilité* » à l'égard des usager·e·s : il faut un « *bon usage des fonds publics* », il faut rendre des comptes (« *accountability* »). L'argument est souvent celui de la « *qualité du service public* » (discours sur le « *service rendu au public* » ; « *chartes de l'usager* », etc.).

La variante « *participative* » est très dangereuse car elle est un leurre destiné à flatter les agent·e·s qui pensent faire corps avec l'établissement et établir un diagnostic propre à leur lieu / outil de travail, à leurs pratiques : les personnels peuvent se laisser bernier par ce visage « souriant » du *management*.

En réalité, l'auto-évaluation est un outil pour mettre fin à la maîtrise par les professionnels de leurs métiers, faire cesser leur véritable autonomie. **L'auto-évaluation sert à améliorer le contrôle de l'appareil administratif par des techniques de rationalisation aux mains des administrations centrales et du pouvoir politique.** C'est le paradigme du *management* par la performance qui participe de l'objectif actuel des politiques publiques de contractualisation des moyens : objectifs, cibles, indicateurs,...

Il n'y a qu'une contradiction de façade entre « *contrôle* », et « *participation* » : on croit avoir un supplément d'autonomie locale en théorie, mais l'auto-évaluation est suivie d'une évaluation externe qui se

transforme en exigence descendante de « *bonnes pratiques* » ou de « *performance* ». Rappelons que le nouveau *management public* est « *initialement moins une pratique de production visant la rentabilité qu'une pratique d'assujettissement visant la docilité* »¹.

- **L'auto-évaluation est destinée à modifier les projets d'établissement ou contrats d'objectifs des EPLE.** Même si les personnels s'y opposent (motions d'assemblées générales, CA,...), l'auto-évaluation restera l'outil « *co-construit* » qui légitimera des injonctions à changer la manière de travailler de chacun·e. Chaque personnel, à l'aboutissement de la démarche d'auto-évaluation collective, sera sommé·e de s'auto-appliquer la logique institutionnelle de modification de son travail et sera invité·e à s'extraire du cadre réglementaire considéré par les *managers* de l'EN comme une carapace statutaire trop rigide : il faut « *innover* », « *s'adapter* » !
- **L'auto-évaluation s'inscrit parfaitement dans le projet global du nouveau *management public* de transformation du service public d'éducation et d'orientation par une mutation profonde du contrôle de l'administration.** Traditionnellement, le contrôle est « *ex ante* » pour garantir une administration exigeante traitant à égalité les usager·e·s (recrutement par concours sur la base d'un haut niveau de qualification) ; ce contrôle porte aussi sur la régularité de l'activité (conformité aux textes réglementaires, respect des programmes nationaux). **Le NMP, dont l'auto-évaluation est une des modalités, impose un contrôle « *ex post* » fondé sur le contrôle des résultats, des coûts, de l'« *efficience* » dans une logique de compensation des politiques d'austérité).**

2. Agir collectivement

2 stratégies possibles pour enrayer le projet ministériel :

- **refuser d'entrer dans la démarche = *boycott* (cette stratégie ne peut réussir que si un maximum de collègues sont convaincu·e·s qu'il faut refuser de participer à la campagne d'auto-évaluation) ;**
- **entrer dans une démarche critique pour la vider de ce qu'elle pourrait avoir de dangereux pour l'établissement et faire valoir nos revendications.**

- ✓ Résister aux injonctions masquées : **se réunir en assemblée générale, en heure d'information syndicale pour tenter de faire comprendre aux collègues que derrière le visage souriant de la « *co-construction* », il y a un piège managérial bien rodé, celui de la fabrique du consentement : en définitive, on leur demande de valider maintenant tout ce que l'administration sera ensuite en mesure d'exiger d'eux·elles !** En outre, le / la chef·fe d'établissement reste le / la pilote de toutes les étapes de l'évaluation... Comme dans le cadre de la contractualisation ou des politiques de projets, on fait semblant de prendre en compte les besoins de chaque établissement pour faire peser toutes les responsabilités sur les acteur·ice·s locaux·ales.
- ✓ Là où cette « *auto-évaluation* » se met en place sous couvert d'un simulacre de consultation, les équipes peuvent en profiter pour dénoncer les manquements de l'État et demander des moyens à la hauteur des enjeux pour faire réussir les élèves : retour d'horaires d'enseignement, d'enseignements (options), recrutement d'équipes pluri-professionnelles (enseignant.e.s, AED, CPE, PsyEN, infirmier·e, médecin scolaire, AS, agent·e·s territoriaux·ales, agent·e·s administratif·ve·s).
- ✓ Le dispositif d'auto-évaluation ne se présente pas dans l'immédiat comme un outil de pilotage de l'EPL (voir **Annexe 1**) donc le CA ne peut pas refuser sa mise en place. Toutefois, il peut **voter des motions qui critiquent cette démarche et exposent les revendications des personnels.** L'auto-évaluation est conduit sous la responsabilité du / de la chef·fe d'établissement. Il doit donc être présenté au moins pour information au CA (aucune obligation de l'intégrer au projet d'établissement ou au contrat d'objectifs).

¹ **Évelyne BECHTOLD-ROGNON**, *Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ? En finir avec le nouveau management public*, © Les Éditions de l'Atelier / Les Éditions Ouvrières avec le soutien de l'Institut de recherches de la FSU, 2018, p. 19.

N.B. : dans les collèges classés REP+, les directions vont certainement mettre à profit les temps de concertation pour inviter les collègues à « se saisir » de cette démarche d'auto-évaluation en vantant ses mérites. Pour rappel, la pondération en REP+ est définie par la [Circulaire n° 2014-077 du 4 juin 2014](#) :

*Ces textes prévoient, en Rep+, un dispositif de pondération des heures d'enseignement des enseignants du second degré reconnaissant le temps consacré au travail en équipe nécessaire à l'organisation de la prise en charge des besoins particuliers des élèves qui y sont scolarisés, aux actions correspondantes ainsi qu'aux relations avec les parents d'élèves et à la formation. Chaque heure assurée dans ces établissements est décomptée pour la valeur d'1,1 heure pour le calcul de ses maxima de service. **Sans avoir vocation à se traduire par une comptabilisation**, ce dispositif vise à favoriser le travail en équipe de classe ou disciplinaire, en équipe pluri-professionnelle (conseillers principaux d'éducation, conseillers d'orientation psychologues, documentalistes, assistants d'éducation ou pédagogiques, assistants sociaux, personnels infirmiers, médecins notamment) mais également les rencontres de travail entre les deux degrés, notamment dans le cadre du conseil école-collège et des rencontres avec des partenaires.*

Ce texte dit clairement que les heures pondérées n'ont pas vocation à être comptabilisées. La pondération correspond à la reconnaissance de la charge de travail supplémentaire due aux particularités des établissements classés en REP+. **Par conséquent, il est légitime de refuser que des heures de réunion soient inscrites de manière obligatoire dans les emplois du temps.** Cela permet de s'opposer à la mise en place d'une démarche d'auto-évaluation de façon autoritaire (par exemple, si le / la chef-fe d'établissement a pour habitude de définir seul-e les thèmes du temps consacré à la concertation). Malgré la clarté de ce texte, certain-e-s chef-fe-s d'établissement, DASEN ou Recteur-ice-s exigent des collègues un temps de réunion hebdomadaire obligatoire en insistant sur la partie du texte définissant les objectifs de cette pondération. **Malgré l'existence de ce débat juridique, dans les REP+ comme dans les autres collèges, ces réunions, pour devenir obligatoires, doivent être précédées d'une convocation nominative et signée par le / la chef-fe d'établissement. Il faut refuser toute lecture autoritariste de la circulaire citée plus haut qui pourrait donner l'occasion aux chef-fe-s d'établissement d'imposer des créneaux horaires dévolus à la démarche d'auto-évaluation.**

*Le secteur COLLÈGE du SNES-FSU Créteil
décembre 2020*

Bibliographie

Évelyne BECHTOLD-ROGNON, *Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ? En finir avec le nouveau management public*, © Les Éditions de l'Atelier / Les Éditions Ouvrières avec le soutien de l'Institut de recherches de la FSU, 2018.

Évelyne BECHTOLD-ROGNON & Thomas LAMARCHE (coord.), *Manager ou servir, Les service publics aux prises avec le nouveau management public*, Éditions Syllepse / FSU, 2011.

À lire sur le site *Internet* du SNES-FSU : [Autoévaluation des établissements : attention, danger !](#)

Annexe 1

Auto-évaluation 2020-2021 dans un collège de Seine-Saint-Denis (Source : *Mail* du chef d'établissement aux personnels)

--

Evaluation établissement 2020

Comme annoncé lors du dernier CA, l'établissement fait partie cette année des 20 % qui sont en phase d'évaluation (c'est donc une opération qui va se renouveler tous les 5 ans). Vous trouverez le cadre réglementaire dans le document téléchargeable en bas du bulletin.

La finalité est « l'amélioration, dans l'établissement, du service public d'enseignement scolaire : qualité des apprentissages des élèves, parcours de formation et d'insertion des élèves, réussite éducative et vie dans l'établissement, conditions de réussite collective [incluant] les conditions d'exercice des différents métiers et de bien-être dans l'établissement pour l'ensemble de la communauté éducative et de ses acteurs. »

La philosophie globale est d'être « utile » à l'établissement en faisant émerger des axes de réflexion et de progrès.

Il ne s'agit pas d'un contrôle de conformité de la mise en œuvre de la politique publique, ni d'une évaluation des personnels, ni d'un audit de fonctionnement, ou d'un accompagnement (même si les conclusions peuvent conduire à ce que l'établissement demande un accompagnement).

La première phase, l'auto-évaluation, doit être terminée pour les vacances de février.

Afin de permettre une participation ouverte à tous, transparente, sans les difficultés du distanciel, et surtout pour éviter d'imposer une opération trop lourde, j'ai arrêté le protocole suivant.

Une commission sera installée pour chacun des 4 domaines. Elle sera composée d'un personnel de direction et d'une dizaine de personnels, sur la base du volontariat.

Pour chacun des domaines, le schéma opérationnel sera le même :

- Lors d'une première réunion la commission modifiera et validera un questionnaire (préparé en amont par la direction pour gagner du temps) qui sera accessible, en ligne, aux personnels.
- Le questionnaire sera accessible sur une semaine. A l'issue de celle-ci, les résultats seront transmis aux membres de la commission. La direction préparera une proposition de synthèse.
- Lors d'une seconde rencontre la commission arrêtera les modifications nécessaires sur la synthèse proposée avant de la valider.

Le calendrier indicatif, qui ne peut aller au-delà des vacances de février serait le suivant :

1er décembre, 15h30 : commissions 1 et 2 (questionnaires)

Semaine 51 (du 14/12) : diffusion du questionnaire 1

15 décembre : commissions 3 et 4 (questionnaires)

Semaine 1 (du 04/01) : diffusion du questionnaire 2

Semaine 2 (du 11/01) : diffusion du questionnaire 3

Semaine 3 (du 18/01) : diffusion du questionnaire 4

19 janvier, 16h30 : commissions 1 et 2 (synthèses)

2 février, 16h30 : commission 3 et 4 (synthèses)

Thématiques des commissions :

Domaine 1 : les apprentissages, les parcours des élèves, l'enseignement

Domaine 2 : la vie et le bien-être de l'élève, le climat scolaire

Domaine 3 : les acteurs, la stratégie et le fonctionnement de l'établissement

Domaine 4 : l'établissement dans son environnement institutionnel et partenarial

Vous pouvez vous inscrire dans les commissions **en cliquant ici**. Même si je souhaite que les inscriptions soient libres, je ne peux que vous inviter à avoir une discussion en équipe afin d'avoir une répartition équilibrée.

Annexe 2**Liste des établissements – Auto-évaluation 2020-2021
Seine-Saint-Denis**

Type d'établissement	Nom de l'établissement	Ville
CLG	Jean de Beaumont	Villemomble
CLG	Albert Camus	Rosny-sous-Bois
CLG	Gérard Philipe	Aulnay-sous-Bois
CLG	Jean Lurçat	Saint-Denis
CLG (SEGPA)	Victor Hugo	Aulnay-sous-Bois
CLG	Pierre Curie	Bondy
CLG (SEGPA)	Georges Politzer	La Courneuve
CLG	Pierre Ronsard	Tremblay-en-France
CLG (SEGPA)	Jean Moulin	Montreuil
CLG	Georges Politzer	Montreuil
CLG (SEGPA)	Lenain de Tillemont	Montreuil
CLG	Albert Camus	Neuilly-sur-Marne
CLG	Jean-Baptiste Clément	Dugny
CLG (SEGPA)	Pablo Neruda	Aulnay-sous-Bois
CLG	Claude Debussy	Aulnay-sous-Bois
CLG	Jean Jaurès	Montreuil
CLG	Langevin-Wallon	Rosny-sous-Bois
CLG	Joséphine Baker	Saint-Ouen
CLG	Jacqueline de Romilly	Le Blanc-Mesnil
CLG	International	Noisy-le-Grand
LP	Jean-Pierre Timbaud	Aubervilliers
LP	André Sabatier	Bobigny
LP	Horticulture	Montreuil
LP	Théodore Monod	Noisy-le-Sec
LP	Jean Moulin	Rosny-sous-Bois
LP	ENNA	Saint-Denis
CLG	Le Parc	Aulnay-sous-Bois
CLG	Cesária Évora	Montreuil
CLG	de la Pléiade	Sevran
CLG	Les Mousseaux	Villepinte
LP	Claude-Nicolas Ledoux	Les Pavillons-sous-Bois
CLG	Françoise Héritier	Noisy-le-Sec
CLG (SEGPA)	Federico Garcia Lorca	Saint-Denis