

Pau, le 18 octobre 2021

Projet Local d'Évaluation en lycée :

les points essentiels pour conserver notre liberté pédagogique

En cette période où la rédaction du projet local d'évaluation entre dans sa phase finale, il convient de ne pas perdre de vue les points suivants.

Le décret n° 2021-983 du 27 juillet 2021 entérine la suppression des E3C, et l'arrêté du même jour stipule simplement que " *L'organisation du contrôle continu pour le baccalauréat général et technologique fait l'objet d'un projet d'évaluation travaillé en conseil d'enseignement, validé en conseil pédagogique et présenté au conseil d'administration dans les établissements publics d'enseignement, et élaboré dans le cadre d'une concertation au sein de l'équipe pédagogique dans les établissements privés ayant passé un contrat avec l'État.*" En conséquence, contrairement à ce qu'affirment partout IPR et chefs d'établissement, le PLE ne concerne ni le français, ni la philosophie, ni les deux spécialités de terminale. Il n'y a donc aucune obligation à inclure ces disciplines dans le PLE.

De plus, la note de service relative au PLE mentionne que « *Ce travail collégial aboutit à la définition de principes communs, garants de l'égalité entre les candidats, tout en conservant les marges d'autonomie indispensables pour respecter la progression pédagogique adaptée à chaque classe ou groupe d'élèves* ». Il est donc bien question de principes communs et rien n'oblige à aller dans le sens des IPR et nous laisser imposer des principes d'évaluation discipline par discipline.

Rappelons que la loi (Article L912-1-1 - Code de l'éducation) décrète que " *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'établissement avec le conseil et sous le contrôle des membres des corps d'inspection. Le conseil pédagogique prévu à l'article L. 421 -5 ne peut porter atteinte à cette liberté.*" Il convient donc surtout de n'inclure le PLE ni au Règlement Intérieur ni au Projet d'Établissement, sous peine de voir son contenu devenir obligatoire pour les enseignants, et un droit opposable par les élèves et leurs parents.

Enfin, face à une direction zélée, n'hésitez pas à appliquer au pied de la lettre cette pépite de Blanquer, tirée de la lettre du ministère info n°65 reçue le 17/09 dans notre boîte professionnelle : « *Liberté pédagogique : chaque professeur reste libre de sa progression pédagogique, de ses évaluations, de ses appréciations et aussi, dans le cadre du projet d'évaluation de l'établissement, de déterminer les évaluations qui seront à visée certificative, et donc retenues dans le calcul de la moyenne du contrôle continu.* »

Carrières :

faire respecter nos droits, défendre le paritarisme

Rendez-vous de carrière :

Comme l'an dernier, nous avons connaissance de situations ubuesques allant jusqu'à un avis final seulement Très Satisfaisant alors que les 11 items de la grille d'évaluation sont notés Excellent !

Celles et ceux qui ont formulé un recours gracieux, disposent à nouveau d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la réponse de la rectrice (certifié-e) ou du ministre (agrégé-e), pour entamer un recours contentieux. Nous rappelons également qu'une absence de réponse de l'administration dans les 30 jours suivants le dépôt du recours gracieux, équivaut à une réponse négative.

Les recours contentieux seront étudiés en CAPA (et CAPN pour les agrégé-e-s), a priori au printemps 2022. Tout recours, gracieux ou contentieux, doit être exclusivement envoyé depuis la boîte de messagerie professionnelle, en respectant les consignes suivantes :

agrégés : recoursappreciationagreges2020@education.gouv.fr

autres corps : rendezvousdecARRIERE@ac-bordeaux.fr en indiquant bien dans le titre du mail "Demande révision RDVC 2020 Nom Prénom Discipline".

Paritarisme :

Le Snes-FSU national mène actuellement des discussions ouvertes avec le ministère (DGRH), concernant en particulier les modifications à envisager pour l'accès à la classe exceptionnelle ou encore les modalités de classement suite à concours. Absolument rien n'est consolidé, une fois de plus le ministère ne peut cacher son amateurisme : aucune fiabilité des informations transmises, aucune statistique, aucune idée des orientations possibles pour améliorer la progression de nos carrières et ses modalités concrètes.

Mutations : le 20 octobre nous organisons une réunion pour présenter le mouvement. Vous pouvez vous inscrire par mail : snes64@bordeaux.snes.edu

Conseil d'administration : attention à son installation

Quelques rappels, après les élections. Pour plus de détails nous vous invitons à consulter notre circulaire infos64 du 11 octobre 2021, et surtout le Courrier de S1 n°2 spécial conseil d'administration, qui contient tous les textes réglementaires et analyses du Snes national.

Lors du premier CA il va falloir installer diverses **commissions**. Dans le cas où il y a plusieurs listes d'enseignant-e-s au CA, l'usage veut que les 14 élu-e-s enseignant-e-s et vie scolaire (titulaires + suppléants), ou 12 pour les petits EPLE, décident en amont du CA de la répartition des sièges en commission (avec en cas de conflit lorsqu'il y a plusieurs listes, un vote lors du premier CA. En cas de problème, nous contacter en amont). Les principales commissions sont :

Commission Permanente : il faut d'une part **exiger son installation**, et d'autre part **refuser de lui déléguer des pouvoirs décisionnaires**. Cette commission doit uniquement servir à discuter, en amont du CA, de toutes les questions ayant un impact pédagogique (ex : ventilation de la DGH). Les enseignant-e-s y ont 3 représentants titulaires - qui peuvent n'être que remplaçants au CA - et 3 suppléants. Un-e suppléant-e est nominativement associé-e à son titulaire.

Conseil de Discipline : les enseignant-e-s ont 4 représentants titulaires et 4 suppléants (un suppléant est nominativement associé à son titulaire).

Commission Hygiène et Sécurité : 2 titulaires et 2 suppléants.

Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté : les représentants des enseignants (pas de nombre imposé, l'usage est 2 ou 3) sont désignés par le chef d'établissement sur proposition des enseignants élus au CA. **NB** : tout comme pour le CVL, ces représentants ne sont pas forcément élus au CA, contrairement aux commissions précédentes.

Enquête de l'OCDE sur l'éducation : l'Éducation Nationale très inégalitaire pour les élèves, les enseignant-e-s

Le 1er octobre l'OCDE a publié sa dernière enquête sur le système éducatif de différents pays (Regards sur l'éducation 2021).

Le document montre que nous restons parmi les plus socialement inégalitaires sur le plan des résultats scolaires, même si en matière d'investissement, de la maternelle à l'université, nous sommes dans la moyenne (en consacrant environ 5 % du PIB à l'École), mais en grande baisse de près de deux points depuis la fin des années 1990.

Notre salaire reste très en deçà de celui des salarié-e-s de France ayant le même niveau de diplôme. Il reste faible comparé à celui des enseignant-e-s de nombreux autres pays. Ainsi le salaire annuel brut d'un-e enseignant-e du secondaire français est de 42 079 USD (1 US dollar = 0.86 euro) après 15 ans de carrière, contre environ 90 000 en Allemagne ou 72 000 au Canada (moyenne OCDE et UE : environ 52 000).

Sans surprise, pour tous les pays, l'étude met en évidence une lassitude de la profession avec l'âge, et les enseignants sont plus susceptibles de cesser d'enseigner dans les cinq ans s'ils sont proches de l'âge de la retraite (les 55 ans et plus) que s'ils sont en début ou en milieu de carrière (les 25-54 ans). Cependant, ces dernières années, nous constatons un taux de démission notable.

Attaque contre les temps partiels

Le gouvernement vient de prendre un décret (12 octobre 2021) qui autorise les collègues à temps partiel à effectuer des HSA, pour l'instant sur la base du volontariat.

En faisant croire que l'on peut gagner plus en travaillant moins, l'idée reste que ces HSA, non soumises à cotisation pour la retraite et globalement moins bien payées qu'une heure de service statutaire, pousseront nos collègues à ne pas partir à temps partiel.

Pourtant c'est un droit fondamental, souvent utilisé par les femmes, pour éviter en particulier l'accroissement de la charge de travail lié aux deux HSA imposables (nombre d'élèves, nombre de classes, tâches administratives...).

Attention aux futures demandes des chef-fe-s d'établissement courtoises ou pas