



COMPTE RENDU

BLANCHET # 01 – Lundi 6 septembre 2021 – 9h30
Salle des actes

Rectorat : Mme ALBERT MORETTI (Rectrice) - Mme BENHAYIA (SG) - C PETITJEAN (DRH)- C VAYROU - M DUFLANC (Directeur de cabinet) - Mme MELIN (CT Infirmière) - Mme NIQUET PETITPAS (DASEN 58) – Mme COQ (DASEN 21)- M AUBER (DASEN 89) – M BEN (DASEN 71)
C NOTEBAERT (doyenne IEN 1er degré) - C TYBIN (IA IPR EVS) - Ph VELTEN (directeur de la pédagogie) - R MEYNANT (IA IPR EVS) - F BATLLE (IA IPR EVS) - I MAGNIN (doyenne IA IPR)- JL PERNETTE (doyen IEN 2nd degré) - S GRESSARD (DANE) - D PERRAULT (CSAIO)

Délégation SNPDEN : Jérôme NAIME - Gilles BONNEFOY - Patrick JEANTOT - Francis BIGNOLI - Philippe VIOLLON- Catherine MONTFORT (visio) - Emmanuel MASSON - Laure CHOUZET

Délégation ID FO : F VUILLEMOT - C VIGEL - C DROUIN

Propos liminaire SNPDEN

Rectrice :

- Aucune intention de méconnaître l'équipe de direction dans sa globalité.
- Pas de commentaire sur la prise de parole du ministre dans la presse
- Dialogue RH : engagement fort de sa part et priorité académique
- Arrivée le 20.09 du nouveau chef de DEC (départ en retraite de Mme Béné Colnet) : M Laurent BARON LORNAGE (actuellement Lyon - chef DEC académie Lyon, auparavant responsable des examens professionnels)

SG

- Triste nouvelle : Mme Bonnot décédée (ex proviseure adjointe du Castel)

BILAN DE RENTREE

Vision académique sur rentrée scolaire (difficultés d'affectation) : Nombre d'enseignants pas en poste actuellement ?

- Vendredi 03.09 il restait 44 BMP non pourvus (légèrement supérieur aux années précédentes),
- Problème des petites quotités
- Pleine mobilisation des équipes et de la cellule de rentrée

Difficulté de mener de front les recrutements des BMP et opérations de paye (calendrier de paye fixé par direction générale des finances publiques) : la priorité est que le maximum de personnels prenant fonction au 1er septembre reçoive intégralement le versement de la paie à la fin du mois

Point fondamental : installation des personnels : **application EPP afin de valider la présence de la personne qui déclenche les automatismes de paye**. Installer les personnels au 1^{er} septembre et le réaliser dès leur prise de poste.

Quid des coordo ULIS non nommés, idem SEGPA : recrutement tardif en raison de l'absence de postulation, interrogation à mener sur l'absence de candidature sur ces postes.

Tension sur l'affectation des enseignants stagiaires :

- Complexité : nombre de jours en EPLE
- Points de vigilance sur la journée du jeudi (INSPE le matin et établissement l'AM), génère incompatibilité EDT et distance géographique. Attente d'objectiver pour connaître les situations les plus sensibles. Recensement en cours.
- Au-delà des problématiques de transport, la problématique concerne les conditions de travail dans lesquelles on accueille les stagiaires
- SNPDEN : EPLE proches de Dijon ou autoroute sont sur-sollicités et la proximité géographique provoque la nomination de plusieurs stagiaires dans les mêmes EPLE donc réel impact sur EDT de tout le monde (tuteurs), complexifie, selon certaines disciplines problème plus ou moins important

- SNPDEN : Une matière n'a pas respecté le jeudi AM (éducation musicale) : une situation. UFR : a placé une heure de cours le jeudi en fin d'AM (Formatrice académique se bat pour changer cela en rappelant les règles, UFR ne veut pas entendre car universitaire présent le jeudi). Cependant le cadre arrêté doit être respecté par tous les partenaires
- Rectrice : Situation de compromis obtenue après de longues et tendues discussions, fortes contraintes de l'INSPE liée au volume de la nouvelle maquette (INSPE ne pourra pas mettre la maquette sur 2 jours), pour alternants faire le deuil d'obtenir plus de l'INSPE.
- Temps de travail à prévoir en associant les inspecteurs, nécessité de lever des contraintes (alléger les maquettes?), l'INSPE doit réfléchir (Hybridation, parcours de formation à inventer) quitte à avoir 3 1/2 journées au lieu de 2 j mais mieux réparties.

R 2022 et alternants :

- nouvelle modalité pour la rentrée prochaine (volumétrie moins importante de stagiaires), ce seront des étudiants (en lien fort avec université et qui n'auront pas le concours), il s'agira de les amener à garder la vocation de devenir enseignant et à la réussite au concours (nb d'EPLÉ sollicités ?)
- Appréhender la révision que représente cette réforme et le contenu (vivre RH), il n'y aura plus de lauréats concours (travailler avec des étudiants, contrat à année avec responsabilité de classe)
- Cette année : une 40aine (2nd degré), volumétrie réduite (inférieure à celle qui était demandée à l'académie), mais volumétrie plus importante désormais. Points de vigilance : plonger dans les textes car annoncent de vrais changements
- Nécessaire temps d'échanges nourris à ce sujet

Importance de ne pas oublier les élèves : mettre un étudiant stagiaire sur des services à 4 ou 5 h c'est mettre en difficulté tant l'étudiant que les élèves. Possibilité d'utiliser les ressources départementales pour dégager des ½ journées ou alors assumer collectivement que des matières tels que maths et français n'ont lieu que sur 2 jours .

Difficultés des multiplications de statuts qui se cannibalisent entre eux. AED, AED pré pro, contractuels alternant ... statuts et missions différentes. Gestion qui se complexifie.

SIECLE : la fermeture à 2 reprises la semaine de pré rentrée pose souci.

→ Toute mise à jour pouvant se faire le soir ont été faites mais le calendrier reste serré. (Les personnels du rectorat restent mobilisables après 17h)

TRM modifié sans prévenir ni alerte mail de la DOSEPP.

→ Procédure devait être mise en place pour alerter les modifications. SG va s'assurer pour que cette info soit communiquée

Eval 6eme : retour sur l'insistance de la DASEN 21 à donner une synthèse à chaque parent or le document est souvent illisible, complexité des histogrammes qui ôtent tout intérêt

→ Dimension pédagogique des évaluations (process « avant pendant après »), s'inscrit dans la communication aux familles (ce n'est pas donner un papier mais expliquer) , lien évident entre enseignants et famille pour que le diagnostic initial soit le plus partagé possible

Affiche laïcité : un temps de réflexion paraît nécessaire sur une thématique aussi importante, les affiches sont tombées du national sans travail en amont. Polémique qui n'a échappé à personne. Il s'agit d'une manière d'illustrer la laïcité.

→ Campagne de communication nationale : 4 affiches par degré. Campagne accompagnée de nombreux docs. Non dévolu exclusivement aux profs d'Hg. Réflexion à étendre à tout le monde, y compris les services de vie scolaire.

Le SNPDEN a davantage d'ambition dans les EPLE que celle de communiquer. Réel travail de fond porté par l'EN. Les enseignants et personnels de direction sont les garants au quotidien de la république donc de la formation des valeurs républicaines

POINT SANITAIRE

Protocole : Laisser chaque CE la liberté d'agir dans son EPLE, pragmatique dans son protocole, en respectant les textes : l'adaptation la meilleure est celle qui colle à la réalité de son établissement. Constance juridique : consignes sanitaires dans le registre de la sécurité. Le bon sens.

Continuité pédagogique : les professeurs ne pourront pas assurer le présentiel et le distanciel en même temps.
→ Réponse de M Pernette en charge du dossier : Problématique d'absence ponctuelle existait hors covid. Imaginer la mise

en place des temps synchrones avec « ma classe la maison ». (Courrier adressé fin août à chaque enseignant sur comment accéder à cette classe, procédure simplifiée), prêt de matériel (faire remonter les besoins)

→SNPDEN : Le temps pédagogique synchrone est une utopie qui n'est pas la réalité dans les classes. (Parallèle des réunions de rentrée pendant lesquelles les visios ont été compliquées alors que des personnels compétents étaient présents pour assurer la mise en œuvre), on ne peut pas laisser croire à des parents que leurs enfants en évictions auront des cours à distance (enseignants non capable de gérer présentiel et distanciel en même temps, hormis un minorité), la vérité est nécessaire pour la confiance

→Plan de continuité pédagogique : préciser aux familles ce qui est réalisable de ce qui ne l'est pas

Absence des enseignants non en capacité d'être face à leurs élèves ? AED pour pallier ?

- La réglementation des ASA : non évoluée donc toujours en vigueur. (Professeurs étant parents d'élèves gardant leur enfants sont tjr concernés par ASA), de même que personnel vulnérable
- Heures d'AED : non reconduites à cette rentrée (perspective d'élargissement de la vaccination permet d'envisager un retour au présentiel), pas de moyens alloués. Seuls Moyens : ceux pour assurer le contact tracing en département et académique

Pass sanitaire : vraie problématique.

Des CE ont reçu des courriers type de parents (de collectif anti vacc),

→SG :si intégrité co—professionnelle du CE est mise en cause par des collectifs, signaler au rectorat pour déclencher la protection fonctionnelle (solliciter service juridique)

- Voyages scolaires : certains pays exigent la vaccination. Stratégie des pays évoluent : nécessaire vigilance. Les règles qui s'imposent dans les pays concernés doivent être celles communiquées aux familles. Question juridique éviction d'un élève pour une sortie ou voyage.

→Se référer à la Loi du 5 août 2021 (Principe de l'égalité et des libertés -, la loi est jugée conforme à la constitution donc ce n'est pas une discrimination).

- Dès le 30.09, pass sanitaire obligatoire dans les lieux partagés (situation évoquée de certaines communes 71 l'imposant dans leurs installations sportives)
- La règle : nous ne collectons pas des données pour les enregistrer. (On ne garde pas l'info), exemple de sortie scolaire (théâtre) : CE fondé à contrôler par anticipation **ponctuellement** que les élèves sont bien en possession du pass sanitaire. Idem pour voyage vers étranger. Contrôle ponctuel, pour autant on ne conserve par cette info (RGDP et données sensibles). Exemple : possibilité de collecter données papier (sans registre de données) comme cela se fait pour CI ?

→SG : Attente expertise avec cellule juridique pour apporter une réponse sécurisée.

- **Cas covid dans une classe** : enfants vaccinés restent en classe, cas contact par défaut placés en éviction, à ce moment à les familles peuvent produire attestation sur l'honneur que leur enfant est apte à revenir en classe→responsabilité des familles

SNPDEN : preneur d'avoir un courrier type pour informer les familles sur le fait de leur demander l'autorisation, avec les conditions juridiques.

Campagne de vaccination en cours : peu de remontée dans les EPLE car déjà des élèves vaccinés. Décalage entre les prévisions et les faits. Rôle pédagogique avant tout et non celui d'endosser des soins médicaux. Importante ingénierie déployée pour un nombre d'élèves limité.

Il s'agit surtout d'être en appui.

Courrier transmis aux infirmières scolaires : à donner en parallèle aux CE.

Cas en 6ème : système identique aux autres classes (info médiatique), enfants de 6ème traités comme les règles du collège. Démarche unique. Pas de classe fermée au 1er cas. Sera dans la future procédure. Pas encore d'écrit. Stabiliser l'écrit prend parfois un peu de temps pour sécuriser les éléments transmis.

Courrier sur vaccination obligatoire de certains personnels : sera envoyé dans la semaine. Note de service globale et courriers types. Intervenons en employeur pour les personnels relevant de notre responsabilité.

Collectivités territoriales ? -

Quelle marge de manœuvre du CE et posture (personnel entretenant l'infirmerie) : échange à venir avec la région (mercredi matin) et les CD. Vérif par CE ou chef de service ? In fine, Responsabilité fonctionnelle du CE est concernée

PFMP et examens : réponse pour les PFMP (cf FAQ), attente de réponse pour les examens dont la validation serait compromise

Pas le temps d'être 24/24 sur la FAQ. Hyper vigilance.

→ A Chaque ré actualisation le dircab nous adresse un message de la MàJ.

EXAMENS

Retour sur 2021. Remerciement aux services de la DEC : capacité d'écoute, attention, gagner en efficacité en temps

Le service des examens est un service sensible, par la complexité et les adaptations nécessaires permanentes, c'est le cas également en EPLE.

Les EPLE sont devenus des minis DEC bis mais obstacles temporels, techniques (applicatifs saturés, délais trop courts...)

BTS : difficultés des BTS gérés par d'autres académies ce qui soulève parfois des incohérences : nécessaire homogénéisation rendue indispensable avec la mise en place des oraux de rattrapage

Demande renouvelée du SNPDEN de revoir les indemnités examens qui sont réduites avec la réforme du bac et qui n'existent pas pour le post bac qui mobilise dans certains EPLE un personnel de début mai à mi-juillet.

Contrôle continu : satisfaction de cette avancée mais organisation à penser (cf BO DU 28 juillet ; avec l'apparition d'une attestation LV) : projet d'évaluation à décliner rapidement, attente d'une clarification académique rapide sur les attendus Quel périmètre de l'éval (bac GT ?)

Importance également de faire attention à l'autonomie des EPLE, certains ont déjà débuté le travail.

Eléments de réponse apportés par I Magnin : plan d'action qui permettra d'accompagner les équipes dans le calendrier donné.

- Réfléchir à une démarche collective qui ne remet pas en cause la liberté pédagogique. A privilégier : favoriser ce collectif au sein des EPLE avant d'engager le travail spécifique au sein des disciplines.
- Accompagnement des CE des 4 départements pour balayer la circulaire (semaine prochaine)
- **2 1//2 journées mises à dispo dans les EPLE** (travailler avec les enseignants). **La 1ère sera à placer à partir du 20/22 septembre** (attente parution du guide courant semaine). Semaine précédente : organiser en EPE une info plus spécifique. Corps d'inspection : accompagnent leurs équipes sous forme de webinaire.
- **Ligne de Mire : semaine 42.** Attendu des projets d'éval formalisés.
- **Seconde 1/2 journée : semaine 41**

SNPDEN : Caractère urgent de cette communication. Forte demande des enseignants. (Répression des fraudes, comportement de élèves)

Quid d'une trame pour les évaluations ? Certain nombre de points semble primordiaux (rattrapage, fraude, nombre de devoirs minimum...).

→ **Une Check list pour vigilance de chacun sera établie.** Déclinaison différente selon EPLE : il s'agit de gardes fous mais pas cadrage trop strict.

→ Réflexion à mener ensuite sur la progressivité des apprentissages (résultats à valeur certificative en classe de 1ère)

Travail partagé pour clarification et transparence. Ira au-delà de juin 2022. Chantier à mener sur les Pratiques dès la classe de 2^{nde}

→ Philosophie de la réforme du lycée : valorisation du travail de l'élève.

RESSOURCES HUMAINES

GT Blanchet RH

Remerciements : le SNPDEN salue la création (à sa demande) de ce Blanchet dit « RH » qui est inédit (Fait suite à la disparition des CAPA dans lesquelles nous avions l'habitude d'échanger avec un argumentaire partagé sur certaines situations ou difficultés). GT qui répond à nos préoccupations dans le cadre du dialogue rénové (loi de transformation de la fonction publique). Demande forte d'inventer de nouvelles formes de communication pour réinventer le dialogue social

Modalités et composition de ce groupe? Proposition SNPDEN : commissaires paritaires élus. Thématiques à aborder : bilan social et promotions (octobre), évaluation prospective (décembre) , opération de mobilité (avril et juin)

→ SG favorable et la 1^{ère} réunion sera l'occasion de dresser la feuille de route (associer DASEN, DRH, IA IPR EVS)

Evaluation des adjoints : le SNPDEN déplore et conteste toujours cette évaluation car remet en cause le corps unique (un mot d'ordre sera donné courant septembre) et reste source d'iniquités.
De quels recours et contradictoires disposeront les adjoints ? Comment garantir l'équité ?

→SG : Attente de décisions sur le déploiement des évaluations des adjoints- mise en place d'un guide (réunion reportée en septembre probablement) - modalités particulières qui restent attendues

PIAL & AESH

Difficulté des PIAL en l'absence de coordonnateur et incohérence à ce qu'un personnel de direction ne puisse être rémunéré (exemple d'adjoint assurant bénévolement cette mission) Mission très chronophage. (52 AESH = 1 1/2 jour hebdo sans rémunération pour l'adjoint)

Volonté d'anticiper la rentrée des AESH (tous les AESH se présentent le 1^{er} .09 ce qui n'est guère idéal)

Mutualisation : établissement mutualisateur joignable 3h par jour ... bien trop peu !

PIAL - AESH : traitement actuel depuis juin des prescriptions MDPH, point sensible de la coordination des PIAL (poste de coordo encore non pourvus)

96 PIAL : sur 1800 ETT, 30 ETP non consommés actuellement (plus de la moitié gagé par des congés parentaux), grande majorité des postes sont pourvus

PASS CULTURE

Retour sur le courrier imposant 0,5 IMP avec vérification. Quelle base réglementaire pour obliger ce 0,5 IMP ? A l'origine, les IMP : souplesse et autonomie pour chefs d'établissement mais de plus de plus de IMP sont ciblées

SG : Ref culture existe depuis décret 2014 et 75% des EPLE avaient déjà désigné un réf culture, avec le pass culture, travail supplémentaire (logiciel ADAGE)

SNPDEN : Moyen non donné en complément, si c'est une politique nationale il paraît nécessaire de la Budgéter.

R2022 : au moment de la préparation de la rentrée (DHG), voir au niveau académique ce qu'il est possible de financer à la hauteur de ses moyens.

Fin 12h44
