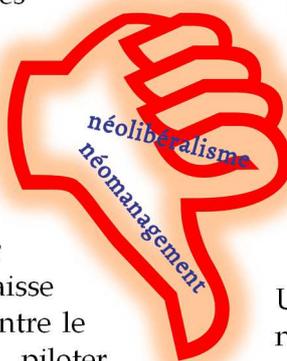


« *Le libéralisme contemporain profite aux riches ; et à personne d'autre* ».

L'édito

« Une rentrée normale », martèle notre ministre. Comme l'an passé. Un ministre qui organise son action autour de contre-feux médiatiques dangereux (pour cette rentrée ce sera la Laïcité) et qui rejette au loin ses réelles responsabilités étatiques : l'organisation des enseignements publics et de l'Éducation Nationale. Il ne donne aucune information concrète aux principaux concernés que sont ses agents et laisse le « terrain » s'organiser. L'initiative individuelle, le mérite... : des valeurs bien connues chez les libéraux. Mais à qui cela profite-t-il ?

D'abord aux entreprises privées, qui, depuis une dizaine d'années maintenant, ont largement infiltré l'Éducation Nationale. C'est par exemple, via « Energie Jeunes » qu'on laisse les grands groupes financer la lutte contre le décrochage scolaire, et au passage piloter l'orientation de ces élèves. On a vendu à des générations entières d'élèves l'entrepreneuriat via les micro-entreprises. Que sont devenus les jeunes entrepreneurs pendant ces deux dernières années de crise du COVID ? On a laissé de côté les Psy-EN et encouragé les professeurs principaux référents en orientation à recourir à des plateformes et outils d'orientation privés. On a créé des inégalités profondes en faisant de l'enseignement à distance d'abord, puis en ne faisant pas d'adaptation dans les programmes ensuite. Heureusement, les offi-



E.K. Kriston.



cines de soutien scolaire sont là. On a contraint drastiquement l'enseignement public et laissé libre court à toutes les pratiques possibles et imaginables dans le privé. Le mot clé : adaptabilité.

Parce que c'est bien de cela qu'il s'agit, s'adapter en permanence et ne jamais s'endormir sur une situation stable. Le libéralisme économique se nourrit des crises et les exploite. Ce même libéralisme qui a modelé, grâce à Messieurs Blanquer, Macron et consorts, l'école des années 2020. Parcoursup, la réforme du bac et, grâce au COVID, l'enseignement à 10 vitesses... Voilà où nous en sommes. Dans cette ère néolibérale, n'est « libre » que celui qui se soumet.

Une rentrée normale, donc, en effet. Une rentrée normale dans le fameux « monde d'après ». Une rentrée normale dans un monde où se succéderont les crises et où le gagnant sera celui qui s'adapte. Un monde plus libéral, plus individualiste, plus rentable. L'intérêt général est un concept ringardisé et les intérêts particuliers sont devenus rois. Et quand ils divergent ? Car, fatalement, la plupart du temps, ils divergent. Et bien c'est la loi du plus fort qui l'emporte. Et qui est le plus fort ? Le plus riche... (Je vous rassure, même avec un paquet d'heures supplémentaires et d'IMP, si vous êtes profs, vous n'en faites pas partie). S'adapter, avec de l'argent, c'est toujours plus facile. Bien sûr, on trouvera quelques exceptions de pauvres, méritants, qu'on élèvera au rang des riches pour entretenir un espoir vain chez la majorité de ceux qui ne sont pas destinés à réussir par leur naissance. Et que deviendra l'Éducation Nationale publique ? Une alternative pour ceux qui n'ont pas les moyens. Une fabrique à exécutants. Une chambre de tri dans laquelle le collègue unique, qui n'a jamais eu les moyens qu'il méritait, sera accusé d'avoir échoué.

Sommaire

- p.1-2 : Édito
- p.2 : Une nouvelle rentrée pour les AED
- p.3 : Rentrée en collège : le grand oublié ! - Gâchis, vous avez dit gâchis ?
- p.4 : Non-Titulaires : toujours plus de précarités
- p.4-5 : PLE : Attention Danger Protocole !
- p.6-7 : Un féminisme de Justice sociale : un nouvel enjeu
- p.8-9-10 : « L'harmonisation », l'autre visage de l'uniformisation ?
- p.11 : 1er octobre : journée d'action des retraités.es
- p.11 : Pourquoi je me suis syndiquée au SNES ?
- p.12 : page spéciale : témoignages de notre dernière fin d'année

Une rentrée normale, donc, telle que ces idéologues la conçoivent : il est (devenu) normal que les professeurs finissent chaque année sur les rotules ? Il est (devenu) normal que les syndicats appellent à la grève dès la rentrée ? Il est (devenu) normal que l'école soit un lieu d'échec ? Il est (devenu) normal que les élèves soient livrés à eux-mêmes dans des groupes en surnombre ? Il est (devenu) normal que les collègues doivent se tirer dans les pattes pour obtenir des heures, des primes ? Et bien non ! C'est peut-être habituel, ce n'est pas pour autant normal.

Cette conception du monde d'après n'est pas la nôtre. Au SNES-FSU, on pense qu'il serait normal de finir l'année dans la satisfaction du travail accompli, sans fatigue nerveuse. On pense qu'il serait normal que les syndicats commencent l'année en faisant des propositions dialoguées pour améliorer les choses et non éviter de les empirer. On pense que l'école devrait être un lieu de développement et d'épanouissement pour tous les élèves. On pense que les collègues devraient avoir le temps et les moyens de travailler ensemble sans se poser la question de leur rémunération. Au SNES-FSU, nous croyons qu'il y a une solution : se fédérer pour refuser de se soumettre à ce système, se fédérer pour refuser d'abandonner les élèves

Une nouvelle rentrée pour les AED !

Cette année encore, de nombreux AED, nouveaux et anciens, ont fait leur retour dans les établissements. Et tout comme pour les enseignants, la rentrée s'est effectuée dans le flou concernant la situation sanitaire. Jusqu'au dernier moment nous ne savions pas quel protocole serait appliqué et quelles seraient les mesures mises en œuvre dans chaque établissement. Il est d'ailleurs regrettable que pour cette année scolaire, les ETP (équivalent temps plein) qui avaient été fournis aux établissements, n'aient pas été renouvelés puisque même si la situation s'est légèrement améliorée, des renforts auraient été bienvenus dans les établissements. De nouveau pour cette rentrée, les AED seront pourvus de masques en tissus en quantité qui risque d'être insuffisante pour l'année scolaire. Pourrions-nous espérer une distribution à minima d'un nombre de masques suffisants et, dans le meilleur des cas d'une mise à disposition de masques FFP2 ? Ce sera une question qui risque de rester sans réponse.

Je souhaite un bon courage à tous les AED pour cette nouvelle rentrée qui risque une nouvelle fois d'être compliquée. Pour qu'elle se passe le mieux possible pour vous, voici quelques conseils à suivre afin que vos conditions de travail soient respectées :

- Votre temps de travail effectif ne doit pas être supérieur à 10H sur une amplitude horaire de 12H

en difficulté, se fédérer pour refuser d'être triés entre personnels « méritants » et « non méritants », se fédérer pour penser par nous-mêmes et construire ensemble des revendications justes pour tous, se fédérer pour imposer une vision qui ne soit pas celle qui soude depuis le XIXème siècle les hommes de pouvoir et leur permet depuis lors d'avancer leurs jetons pour nous faire régresser. Ce monde libéral qu'on nous vend comme nouveau et moderne, il est le monde rêvé des premiers grands industriels, le paternalisme en moins (c'est toujours ça de pris me direz-vous, mais ils ne cherchent même plus à se donner bonne conscience). C'est un monde réactionnaire et rétrograde. C'est à ces idées d'être ringardisées. Et ce ne sera possible qu'ensemble, fédérés, unis, de construire et d'imposer une vision, pour un futur radieux peut-être, pour un présent heureux surtout.

Nos conditions de travail sont éminemment politiques. Exigeons une politique ambitieuse. Se syndiquer est un acte citoyen visible, militer est acte citoyen audible. 2022 est notre chance. Il est temps de peser et il faut être nombreux ! Manifestons-nous ! Manifestons ! Syndiquons-nous ! Syndiquons ! Fédérons-nous ! Fédérons !

Alice Petit, Reims le 17 septembre 2021

- Le temps de repos entre deux journées de travail doit être d'au moins 11H (Il n'est par exemple pas concevable de travailler une journée avant ou après une nuit d'internat)

- Le crédit d'heures de formation (200H pour un temps plein / 100H pour un mi-temps) doit être appliqué si la demande est faite en apportant des justificatifs.

- Vos missions sont limitées, on ne peut pas vous demander de faire n'importe quoi. Les missions principales sont la surveillance et l'encadrement des jeunes, le suivi de leurs retards/absences, appels aux parents, tâches administratives pour le suivi des élèves, aide à l'étude et aux devoirs, encadrement de sorties scolaires.

- Vous pouvez vous absenter de droit pour la participation à des concours, pour les examens universitaires. Vous pouvez également vous absenter pour des formations syndicales (12 absences par an) et des heures d'information syndicales.

J'espère que cette année se passera le mieux possible pour vous toutes et tous et n'oubliez pas, vous avez des droits, ceux-ci doivent être respectés !

Morgan Sanson, Assistant d'éducation

Rentrée en collège : le grand oublié !

Cette rentrée en collège se fait encore et toujours avec des moyens insuffisants. Les classes sont surchargées dans beaucoup d'établissements et certaines classes n'ont pas de professeurs, malgré le recrutement en hausse de contractuels. De manière générale, le rectorat peine à recruter le nombre de personnels suffisants (AED, infirmières par exemple) pour encadrer les élèves. Sans compter que les conditions sont encore plus compliquées dans certains collèges où les principaux maintiennent, sans justification, le dispositif « une classe/une salle ».

Les postes AESH ne sont pas tous pourvus et certains élèves se retrouvent avec un nombre d'heures inférieures ou même sans AESH du tout. La mise en place des PIAL et sa généralisation aggravent encore la situation de pénurie tout en accroissant la charge de travail des enseignants et les conditions de travail des AESH. Cette situation est préjudiciable à la réussite des élèves en situation de handicap.

Le ministère investit un nombre important d'heures pour le dispositif « Devoirs faits » sans avoir fait le bilan de son efficacité. Ce dispositif « miracle » est censé résoudre tous les problèmes : pallier

les lacunes dues à la crise sanitaire ou encore réduire les inégalités scolaires. Pour le SNES-FSU, ces moyens pourraient être donnés pour créer des postes ou encore pour mettre en place des dédoublements pour que l'aide soit apportée au sein de la classe et par des professeurs.

Enfin, des tests ou évaluations sont imposés cette année en plus des évaluations de 6ème, Ev@lang qui concerne tous les élèves de 3ème ayant suivi un enseignement d'anglais et Pix (certification des compétences numériques obligatoire pour les

élèves de 3ème).

Cette rentrée en collège se fait sous l'avalanche de mesures et d'injonctions imposées par le ministre : nos conditions se dégradent encore, les tâches se multiplient et les moyens sont toujours insuffisants.

Myriam Ranaivoson

Recherche

- AED
- AESH
- Assistante sociale
- CPE
- Infirmière
- Professeurs

Salaires insuffisants - conditions de travail déplorables

Dans les faits :

rentrée 2021 :
1 883 suppressions d'emplois de professeurs (collèges et lycées).
Vies scolaires sous tension, manque de PsyEN et AESH.

snés

Dans les faits :

depuis la rentrée 2018,
- 7490 emplois + 63 662 élèves
en collèges et lycées.

snés

Dans les faits :

au collège : aucun aménagement des programmes et du DNB
multiplication des évaluations nationales.

snés

Dans les faits :

au lycée :
peu d'aménagements des programmes, contrôle continu inégalitaire, projet local d'évaluation qui dénature nos métiers.

snés

Dans les faits :

gel du point d'indice
pas de loi de programmation pluriannuelle.

snés

Gâchis, vous avez dit gâchis ?

Comme l'an passé, une pluie d'heures a été attribuée après la rentrée aux lycées de l'Académie afin de « compenser » les effets du Covid auprès des élèves.

Le ministère reprend les mêmes recettes, avec toujours aussi peu d'anticipation. Ces HSE n'avaient pas été prévues dans les emplois du temps et tous les élèves (notamment en premières et en terminale) n'avaient pu en bénéficier. La répartition de ces heures s'étant trop souvent faite sur le principe de la « foire d'empoigne ».

Sans surprise, le même dispositif a été reconduit cette année, une pluie d'heures supplémentaires étant attribuée aux établissements après la rentrée. C'est tellement peu surprenant qu'il aurait été nécessaire de les anticiper dans les emplois du temps, en demandant aux personnels de direction de prévoir des créneaux vacants pour tous les élèves.

Rien ne semble avoir été fait, il est donc prévisible que tous les élèves ne pourront bénéficier du dispositif et que ce sont avant tout les « trous » des emplois du temps qui vont conditionner l'attribution des heures. Il existe plus équitable...

Attribuer ces heures en amont aurait pu permettre d'éviter des suppressions de postes, d'en créer, de mettre en place de vrais dédoublements ou d'alléger les effectifs. Les moyens sont une nouvelle fois « parachutés », empêchant un vrai travail sur l'emploi de ces heures par les équipes pédagogiques. Une pédagogie efficace s'anticipe, l'éducation de nos enfants mérite mieux que du coup par coup et de l'improvisation.



François Belleil

Non-Titulaires Enseignants, CPE et PsyEN : TOUJOURS PLUS DE PRECARITE

Même si les textes réglementaires parus en 2016 et 2017 ont apporté des améliorations réelles dans la gestion des agents non-titulaires, en 2019, la parution au JO de la loi n° 2019-828 dite de transformation de la fonction publique apparaît comme un redoutable outil de destruction des droits acquis et de précarisation. Sous couvert de moderniser et d'assurer une meilleure gestion des personnels, les conditions d'emploi sont rendues nettement plus précaires dans les académies et la nôtre est bien loin d'être épargnée.

Un mode de gestion fondé sur un déni des droits

Cette loi, qui a entraîné notamment la disparition des CAP pour les titulaires, a permis au Ministère de semer la confusion en préconisant aux rectorats des académies, encore soucieuses de l'équité et la transparence dans la gestion des non-titulaires, de mettre fin aux instances paritaires non obligatoires (CCP de non renouvellement des CDD et d'affectation).

Dans ce contexte nouveau, les agents non-titulaires enseignants, conseillers d'éducation et Psy-En, n'ont plus vraiment le moyen de vérifier leur barème d'affectation celui-ci conditionnant le réemploi, l'évolution des salaires, l'accès au CDI, au concours interne, le versement des indemnités de chômage, la protection sociale, etc.... C'est pourquoi, l'administration, sous l'impulsion du Ministère, refuse de communiquer les états récapitulatifs nécessaires au suivi des collègues ! Actuellement, on assiste à l'arrêt de la transformation des contrats CDD en

CDI...du fait des non renouvellements incontrôlés et incontrôlables !

Pour un plan de titularisation

L'école a plus que jamais besoin d'enseignants formés, qualifiés, mais également sereins pour mener à bien leurs missions afin de garantir une égale qualité d'enseignement. Assurer la préparation du concours et un service d'enseignement n'est pas chose aisée. Le SNES exige donc un véritable plan de titularisation pour l'ensemble des personnels précaires avec augmentation du nombre de postes aux concours, prise en compte des situations particulières et des personnels les plus anciens, attribution de congés formation en nombre suffisant avec décharges de service, et mise en place de préparations adaptées aux concours.

Le SNES et les syndicats de la FSU s'adresseront au ministère, sénat et assemblée nationale, par des amendements et actions, pour faire modifier la loi et permettre à tous d'accéder enfin au statut de fonctionnaire.

Le SNES-FSU de REIMS, toujours à vos côtés

Que ce soit pour le contrat, le droit aux congés, l'avancement indiciaire ou l'évaluation professionnelle (par votre chef d'établissement, votre IA/IPR ou votre chargé de mission), etc... le SNES-FSU de REIMS reste à vos côtés.

Une réunion spéciale non-titulaires sera organisée prochainement en visio.

Nadine Krantz

PLÉ* : ATTENTION : DANGER PROTOCOLE !

Les chefs d'établissements, en cette rentrée, vont certainement faire pression pour adopter un protocole d'évaluation pour l'ensemble des disciplines, **protocole donné aux parents et aux élèves.**

Que cache cette urgence ?

La question de l'harmonisation mise en avant est un trompe-l'œil, la démarche engagée est la recherche d'une uniformisation des pratiques, la recherche d'une normalisation qui induira de fait une normalisation des pratiques.

Est-il utile de rappeler ici que l'évaluation est un acte pédagogique essentiel, qu'il est exclusivement à l'initiative de l'enseignant de la classe ou du groupe qui lui est confié ? Sa forme, sa fréquence, son barème et

son coefficient relèvent de la liberté pédagogique fixée par l'article L 912-1- 1 du code de l'éducation. Les modalités d'évaluation sont adaptées en permanence aux capacités des élèves, et ne sont pas forcément conduites de la même façon dans des classes en parallèle d'un même enseignant.

Est-il utile de rappeler ici que tout protocole donné aux différents acteurs en fait des parties prenantes et engage toutes les parties dans un contrat ? Ce protocole fait entrer les parents dans la classe. Plusieurs d'entre nous se sont plaints de pressions d'élèves ou de parents sur la notation, ce qui était inévitable avec l'introduction du contrôle continu mais aussi par le fonctionnement de parcoursup qui classe les élèves en fonction de leurs mérites scolaires supposés. D'où la

réponse par ce protocole qui exprime la volonté de normer. Mais quelle sera la réaction des parents ou des élèves si vous décidez de ne pas vous conformer au protocole dans une de vos classes ? Et quelle sera la réaction de la direction de l'établissement ? L'élève ne sera plus responsable, le responsable sera l'enseignant. C'est une inversion de charge, qui n'est pas évidente, mais le risque est bien réel.

S'il s'agit simplement de faire en sorte que les élèves ne s'affranchissent pas de leurs obligations de participer à toutes les évaluations proposées y compris les éventuels « rattrapages », alors il suffit d'écrire : **La mise en place du contrôle continu implique que tous les élèves sont soumis à l'obligation de passer les évaluations prévues par les enseignants dans leur classe ou leur groupe, en cas d'absence dûment justifiée, l'élève absent devra, le cas échéant se soumettre à un devoir de rattrapage dont la forme est décidée par son enseignant.**

Nous rappelons les grands principes intangibles de la liberté pédagogique.

– **Principe 1 : le respect absolu de la liberté pédagogique.**

Le professeur est libre du choix du rythme et des modalités d'évaluation de ses élèves. Concernant les devoirs communs, le SNES-FSU a obtenu que la participation aux examens blancs ne soit pas spécifiée dans la circulaire d'application 2015-057 : il n'y a donc aucune obligation d'y participer, il n'y a aucune obligation de protocole d'évaluation, il n'y a aucune référence à la moindre harmonisation.

– **Principe 2 : l'initiative des équipes pédagogiques.**

Il revient aux équipes pédagogiques, et à elles seules, par discipline, de mettre en place des évaluations communes, d'apprécier l'opportunité d'organiser ou non des épreuves communes ou blanches, d'en définir les modalités, le contenu, ainsi que la répartition des tâches au sein de l'équipe. La tradition du métier porte le consensus au sein de l'équipe comme condition de réalisation et de réussite.

– **Principe 3 : le rôle des instances internes de l'établissement ne saurait empiéter sur les deux premiers principes.**

- Le conseil pédagogique « ne peut porter atteinte à [la] liberté [pédagogique] » indique expressément la loi (code de l'éducation, art. L912-1-1).

- Le conseil d'administration, adoptant le projet d'établissement, ne saurait s'affranchir des dispositions de la circulaire 90-108 du 17 mai 1990 (BOEN n°21 du 24 mai 1990) qui indique : « [Le projet d'établissement] veille (...) à respecter le caractère individuel de l'acte pédagogique et la responsabilité de l'enseignant dans sa classe. »

De la sorte, s'il revient au chef d'établissement de faciliter l'organisation, la mise en œuvre des devoirs communs et examens blancs proposés à l'initiative des équipes pédagogiques, il ne saurait en imposer ni le principe ni en déterminer les modalités sans outrepasser son rôle. De même, s'il revient au chef d'établissement de s'assurer que des évaluations sont faites régulièrement, il ne saurait en imposer la fréquence, les modalités, ou une harmonisation des pratiques sans outrepasser son rôle.

Le SNES FSU, déterminé à faire respecter les principes rappelés ci-dessus, s'oppose fermement aux abus et aux dérives possibles. Nous vous appelons à demander le retrait de tout texte diffusé aux parents et aux élèves s'apparentant à un protocole d'harmonisation des pratiques et des évaluations.

Tenez-nous informés!

Annie Bécret

***PLE : Projet Local d'Évaluation**

Faites nous parvenir votre projet pour que nous puissions comparer les situations et vous alerter si des points ne nous paraissent pas normaux : contact@reims.snes.edu



snes
fsu
Le SNES, pour agir ensemble

U
F.S.U.
ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN

Le 25 novembre 2017, l'égalité entre les hommes et les femmes était érigée en « grande cause nationale » par Emmanuel Macron. Quatre ans après, le bilan est amer. Loin des belles déclarations, le gouvernement non seulement n'alloue pas les moyens nécessaires à la lutte contre les inégalités de genre, et pire, il met en place des réformes qui creusent encore plus profondément les écarts, y compris dans la fonction publique... Une illusion répandue veut que l'égalité entre hommes et femmes dans l'Éducation Nationale soit un fait établi, en raison de l'égalité salariale présente dans les grilles de rémunération. Or, c'est oublier les effets de système, le profond ancrage des stéréotypes de genre dans les mentalités ainsi que dans l'organisation du travail elle-même. La « féminisation » de la société est un enjeu majeur dont l'E.N. ne peut se désolidariser.

Les enjeux de l'égalité professionnelle

Globalement, pour une journée normale, commencée à 9 h et finie à 17h (avec une heure de pause), les femmes devraient s'arrêter de travailler à partir de 15 h 40, heure symbolique et révélatrice des inégalités (¼ de salaire en moins). Alors que les femmes représentent 73% des personnels de l'Éducation nationale, leur salaire net moyen demeure inférieur à celui des hommes. Les inégalités salariales existent et persistent au détriment des femmes. Dans le 2nd degré, l'âge moyen pour les femmes est de 43 ans et l'indice 581, pour les hommes, l'âge moyen est de 45 ans et l'indice de 612. Or les caractéristiques associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure, et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes (près du tiers de l'écart dans la Fonction Publique d'État et 3 % sur les 19 % d'écart constatés dans le privé). À ces constats, dans le 2nd degré s'ajoutent des disparités parfois abyssales entre les disciplines, tant au niveau des rémunérations que de la parité.

D'autre part, les politiques actuelles visent à faire de la précarité dans l'éducation « une norme » en privilégiant le recours aux Heures Supplémentaires et au contrat au lieu du statut pour le recrutement des professeurs, entérinant ainsi des suppressions de postes en complète contradiction avec les besoins éducatifs. La réforme du CAPES et la préprofessionnalisation précoce des étudiants qu'elle implique laisse également craindre l'apparition de nouvelles disparités. Or, ces emplois précaires, peu rémunérés, offrant de faibles perspectives de

carrière et dont les missions rendent compliquée l'articulation vie privée - vie professionnelle sont la plupart du temps occupés par des femmes. Celles-ci sont bien souvent forcées à la précarisation, car elles n'arrivent pas à obtenir des temps complets. C'est la réalité des Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap (A.E.S.H.) qui sont pour la grande majorité des femmes, ainsi que des Assistants d'Éducation (A.E.D.) dont la profession est également massivement féminisée. De plus, dans toutes les professions évoquées, les femmes sont parfois également les piliers de familles monoparentales, avec la responsabilité et l'isolement supplémentaires que cela implique.

Rien n'est pourtant prévu pour lutter contre ces phénomènes, bien au contraire... La mascarade du Grenelle de l'Éducation et les grilles d'évaluation des rendez-vous de carrière l'ont montré : pas de promotion ou de revalorisation du métier sans contreparties. Les premières défavorisées sont et seront encore davantage les femmes. Pas de remise en cause du manque de moyens, des injonctions contradictoires, du glissement des tâches et donc de la charge mentale accrue des professionnel(le)s. En revanche, ce sont les primes, les missions et heures supplémentaires qui sont avancées comme éléments de reconnaissance ou de valorisation salariale. Ces choix ne peuvent que, dans la situation actuelle, continuer de maintenir les inégalités salariales par des mécanismes d'exclusion des femmes. Ils contribuent aussi à empêcher les changements sociaux et sociétaux nécessaires en valorisant le « sacrifice » de la vie privée et familiale au profit de la carrière. Si progression il y a dans la carrière, elle constituera « un challenge » et sera confisquée par une partie du corps professoral, non sans mettre en danger la santé de ces quelques femmes « méritantes », épousant les normes et valeurs de logiques libérales, traditionnellement masculines.

Enfin, durant la crise sanitaire, la mise en œuvre de la continuité pédagogique a mis en lumière les inégalités face au numérique. Le télétravail a été l'occasion d'une nette aggravation de la situation des femmes au niveau de la charge mentale et de l'épuisement face à l'abolition des frontières entre sphère privée et sphère professionnelle, mais aussi sur le plan des violences conjugales, autre épidémie de la crise. Alors que les violences conjugales ont des répercussions sur l'activité professionnelle, elles ne sont pour le moment pas réellement prises en compte. Or, l'employeur a un devoir de protection contre « les violences d'origine extraprofes-

sionnelle subies sur le lieu de travail ».

« Violences à l'école » : protéger aussi les personnels

Alors qu'une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail au cours de sa vie, les procédures prévues par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ne sont pas ou peu mises en œuvre dans l'E.N.. L'accord Égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique stipule pourtant explicitement que les employeurs publics ont un devoir d'exemplarité en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et qu'il leur est demandé un principe de tolérance zéro. Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit permettre la prévention et la lutte contre ces violences et les agissements sexistes. Les dispositifs de signalement et d'accompagnement doivent se déployer maintenant sur tous les territoires et des moyens dédiés doivent être fléchés, à travers entre autres une formation initiale et continue des personnels dédiés à la lutte contre les stéréotypes sexistes ainsi qu'aux inégalités entre femmes et hommes. L'administration a en effet le devoir de les rendre accessibles dans toutes les académies à un grand nombre d'agent(e)s chaque année. On est encore bien loin du compte !

13% des victimes de violences conjugales – qui représentent 1 femme sur 10 – déclarent avoir été victimes d'actes discriminatoires, négatifs ou défavorables, de la part de leur employeur après avoir parlé de leur problème de violence entre partenaires. La difficulté de la libération de la parole doit interroger, d'autant plus que 64% des victimes estiment qu'un soutien sur le lieu de travail pourrait réduire l'impact des violences. L'administration doit donc, sans se substituer aux associations ou à la justice, se former pour recueillir la parole de ces victimes et les orienter. Or la proportion de personnels de direction ayant reçu une formation à ces enjeux reste infime. Il s'agit donc de lutter localement contre la résistance de l'institution, qui n'a que trop tendance à individualiser les problèmes - les conflits étant renvoyés à des problèmes de personnalités non à des conditions structurelles - ou à expliquer systématiquement les violences par des facteurs externes au lieu de travail.

Par ailleurs, l'utilisation croissante de l'outil numérique rend les personnels vulnérables face au cyberharcèlement, dont l'issue est parfois tragique. Or les

propos sexistes sont très difficilement supprimables sur les grandes plateformes comme Facebook, Twitter et YouTube. L'administration est pour le moment nettement défaillante dans la défense de son personnel, comme en témoigne le nombre considérable de dossiers que reçoit l'Autonome de Solidarité Laïque.

Enfin, les personnels doivent aussi bénéficier d'une formation au recueil de la parole des élèves et étudiant(e)s avec lequel(le)s ils sont en contact au quotidien tout au long de l'année, afin d'alerter les services spécialisés dans la prise en charge de ces types de violence. Des protocoles rigoureux et clairs doivent être diffusés pour répondre à l'urgence des situations des victimes.

Alors que le secteur privé est pénalisé financièrement en cas d'inertie pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, le secteur public tarde à dépasser les déclarations d'intention et à mettre en place une politique concrète pour réduire les écarts. Sur le front de l'égalité, le ministère communique beaucoup, mais agit peu.

Avant la crise sanitaire, la forte mobilisation a su contrecarrer la communication du gouvernement selon laquelle les femmes étaient « les grandes gagnantes » de la réforme des retraites. La rhétorique libérale et sa croyance en une « méritocratie neutre » contribue à renforcer les mécanismes sexistes en invisibilisant le genre. Il faut de nouveau se préparer à la mobilisation, car la prise en compte de l'ensemble de la carrière serait évidemment une catastrophe pour celles qui sont les premières à adopter le temps partiel et dont les carrières sont les plus hachées. La prise en compte des primes, quasiment inexistantes dans l'E.N., n'y changera d'ailleurs absolument rien. Pour compenser la perte induite par la réforme, il faudrait une augmentation d'en moyenne 1200 euros par personne ! Les professeur(e)s (à 63% des femmes dans le 2nd degré) sont essentiel(le)s et l'égalité n'est pas optionnelle. Libérer la parole et faire entendre les revendications, c'est affirmer ne pas correspondre à l'idéal du management néo-libéral, c'est résister à ses attentes et promouvoir une véritable parité femme-homme. Revendiquer un féminisme de justice, c'est demander la revalorisation historique pour un corps très féminisé et méprisé, c'est vouloir un autre modèle de société qui n'exclut personne. Quand la condition des femmes s'améliore, c'est en effet l'ensemble de la société qui y gagne.

Angéline Vaillon

« L'harmonisation », l'autre visage de l'uniformisation ?

Récemment, les adaptations de l'examen du baccalauréat liées à la crise sanitaire conjuguées à la mise en place précipitée de la réforme du bac ont soumis plus intensivement que jamais des collègues à des tentatives d'uniformisation de leurs pratiques. Le chaos des sessions 2020 et 2021 a ainsi abouti à des préconisations sur l'évaluation des élèves dans le cadre du contrôle continu. Le B.O. du 29 juillet évoque « un cadre réfléchi et organisé au sein de l'équipe pour l'évaluation des élèves, formalisé par un projet d'évaluation pour l'établissement partagé à l'échelle de la communauté éducative. » « Ce travail collégial » a parfois déjà été mis en place localement l'an dernier avant ou après le Guide de l'évaluation paru à la fin du 2ème trimestre. Il a souvent pris la forme de « réunion(s) d'harmonisation ».

Or, nous utilisons à dessein le terme d'« uniformisation », rarement rencontré, tandis que c'est souvent le mot « harmonisation » qui est mis en avant. Or, harmoniser, c'est « Mettre quelque chose en harmonie, en accord avec quelque chose d'autre » (Larousse). Pourtant, très souvent, dans les « harmonisations » qui sont proposées, on essaie de faire disparaître ce qui est « autre ».

Une confusion dangereuse

Une démarche étrangement familière...

Une réunion intitulée « harmonisation » ou avec le mot glissé dans l'ordre du jour se tient. La décision est prise à l'issue de discussions optimistes de tous faire pareil, parce que « ce sera plus facile avec les élèves », « ce sera mieux pour eux comme pour nous ». Cela peut concerner l'entrée en classe, le dépôt systématique du carnet par les élèves sur leur table, la préparation des évaluations, l'entraînement à un certain type de travail ou d'examen, etc. Puis, avec le temps, on se rend compte que des différences subsistent ou réapparaissent. Dans certains cas, l'équipe baisse les bras. Eventuellement avant, il y a quelques réunions pour essayer de recadrer et c'est doucement abandonné, parfois chassé par de nouvelles injonctions, avec parfois même son lot de conflits et de culpabilisations mutuelles.

Bien des collègues ont vécu ce genre d'expérience avec des variantes. Les harmonisations proposées

consistent alors davantage en la promotion de pratiques dont on attend qu'elles soient largement adoptées, trop fréquemment sans s'intéresser réellement au sens des variations qui peuvent exister dans les pratiques de terrain, souvent présentées comme des carences, des lacunes, ou bien un manque de connaissances et de réflexions. Ce sont ces procédés « d'harmonisation » qui posent problème. Pour éviter toute confusion, il faut donc bien les désigner par le terme d'« uniformisation » y compris quand un chef d'établissement, un formateur, un professeur référent, un IPR parle d'« harmonisation ».

Uniformiser, ça ne marche pas.

Les arguments donnés en faveur de l'uniformisation sont souvent que les élèves doivent être traités de la même manière, quel que soit leur enseignant. Des exemples d'uniformisations réussies sont quelquefois citées, mais il faudrait s'assurer qu'il n'existe pas des adaptations, et s'intéresser aux conditions qui permettent cette apparente réussite, en dehors de la seule « bonne volonté ». En effet peut-on croire qu'il sera possible, ne serait-ce que dans un collège moyen par exemple, où 35 enseignants humains différents travaillent avec 550 élèves humains différents de cadrer tout le monde avec des pratiques identiques tous les jours ? En réalité, les processus et dispositifs décrits précédemment oublient et nient la diversité, l'imprévu, l'immédiateté des actions et des réactions inhérentes à l'humain.

Enseigner c'est jongler avec le réel

La psychologie du travail et l'ergonomie ont d'ailleurs montré depuis longtemps que le refus de prendre en compte les nécessités de s'adapter et l'application de protocoles qui ne prennent pas en compte la variété des situations réelles étaient des sources de souffrance au travail. Jean-Luc Roger décrit ainsi la complexité de l'activité de l'enseignant faite de successions d'arbitrages et de gestes plus ou moins maîtrisés et automatisés face aux dilemmes quotidiens : « (...) pour que l'élève se mobilise vraiment, travaille réellement, s'inscrive dans une démarche d'apprentissage significative, l'action de l'enseignant est décisive. L'enseignant est donc amené à jongler en permanence entre les finalités qu'il poursuit, les buts qu'il s'est

fixé, et les moyens dont il dispose. Cet arbitrage ne s'effectue pas dans le ciel éthéré de délibérations générales. Il s'effectue dans le cours même de l'action, dans des circonstances précises et des configurations singulières, encombrées en permanence de problèmes imprévus (Jean-Luc Roger, article « Peut-on affronter la crise de réalisation du travail quotidien », Le travail enseignant. Le visible et l'invisible, Yves Baunay et al., Syllepse, 2010). Uniformiser c'est donc contraindre et empêcher la souplesse nécessaire au déploiement des gestes de métier.

L'harmonisation, entre communauté et altérité

Si des collègues décident d'échanger, de confronter leurs manières de faire ; s'ils relèvent des différences et des points communs et qu'ils réfléchissent dessus ; si on leur laisse le temps de mettre du sens sur leurs pratiques ou celles de leurs collègues ; s'ils décident librement de changer de pratiques, ou d'en adopter des communes qui finalement semblent leur convenir ; s'ils décident librement de conserver certaines de leurs pratiques personnelles ou originales, mais en connaissant, voire en tenant compte, de celles de leurs collègues, alors nous aurions quelque chose qui s'approche de l'harmonisation. On trouve de « l'accord » et de « l'autre ».

Une vraie harmonisation c'est déjà savoir ce que font les autres, comment ils travaillent, et ensuite, travailler ensemble à partir de ce qui est commun, et en respectant aussi ce qui est différent. Les différences ne sont pas forcément des carences d'harmonisation, ce sont des adaptations, anticipées ou en cours d'activité (selon les élèves, les classes, les réactions à une activité, à un thème...) et aussi les manières de faire personnelles (qui résultent de l'expérience, de la personnalité, des goûts...). Ce respect et cette connaissance mutuelle de leurs pratiques, c'est d'ailleurs ce que les enseignants mettent en œuvre lorsqu'ils préparent des devoirs communs (brevets ou bacs blancs).

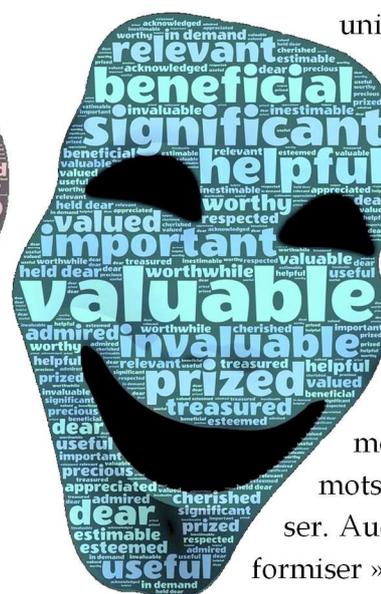
Ces pratiques ne sont pas parfaites ; elles peuvent aussi changer, avec le temps ou sous des influences extérieures, mais à « un moment M » elles correspondent au professionnel et ne se modifient pas efficace-

ment lorsque la hiérarchie ou l'encadrement au sens large impose l'uniformisation. Tout au contraire, le risque c'est d'avoir des enseignants dont on limite la possibilité d'adaptation et à qui on impose de travailler selon des modalités qui leur sont étrangères.

Défendre son métier et ses pratiques

Le contrôle continu, une nouvelle brèche pour l'uniformisation ?

Dans le cadre d'un examen national, une « harmonisation », au sens de sa vraie définition, n'a jamais été remise en cause. Cependant, même dans le cas d'examen, le périmètre croissant des harmonisations et leur tendance à s'approcher de l'uniformisation a déjà soulevé bien des interrogations. Dans le contexte d'augmenter la part de contrôle continu au baccalauréat,



l'« harmonisation/uniformisation » s'étend encore et ses conséquences sur les pratiques professionnelles ainsi que les enseignements au quotidien peuvent être considérables. Dans le guide de l'évaluation (bac 2021) du ministère, au moins 17 occurrences de mots de la famille d'harmoniser. Aucune occurrence d'« uniformiser ». Selon les disciplines, le

guide est plus ou moins rigide, et même sur des éléments assez stricts, il mentionne des « exceptions ». Cependant, localement, à l'échelle des établissements, de bassins, ou d'inspections disciplinaires régionales, c'est bien davantage à des tentatives d'uniformisation auxquelles nous avons assisté. Ont été exigés, par exemple, des progressions communes précises, des périodes d'évaluation fixes, des jalons temporels forts, des évaluations communes fréquentes, dans des délais de l'ordre de deux semaines seulement pour rendre un projet sur ces points pour toute l'année.

S'armer contre l'uniformisation : quelques axes de défense

Il s'agit désormais de défendre son métier contre des pratiques irréalistes qui plongeront les profession-

nels dans des dilemmes destructeurs ou un stress permanent s'ils se maintiennent dans l'illusion que ce qu'on leur demande est possible et souhaitable.

Plusieurs axes de défense sont possibles :

1) Dans plusieurs cas, le premier axe est celui **du temps et des délais**. Tout travailleur a le droit à des délais raisonnables pour travailler. Il est ainsi possible de faire remonter aux instances chargées de la SST que la somme de travail demandée est incompatible avec les délais impartis. Registre santé sécurité au travail, courrier au chef d'établissement et au CHSCT, ne doivent pas être négligés pour faire valoir cette expertise professionnelle.

2) Le deuxième axe est la réponse réglementaire. **La liberté pédagogique est dans la loi**. Quand le B.O. de juillet demande au professionnel d'« apporter sa contribution à la définition commune du cadre dans lequel il inscrira ensuite sa pratique d'évaluation » affirmant que cela « permet d'enrichir le collectif des réflexions nées de l'exercice de la liberté pédagogique », il faut être très prudent. La liberté pédagogique est avant tout protégée par la loi. Ainsi des préconisations qui émanent d'une inspection régionale, d'un conseil pédagogique, d'un groupe de travail quelconque ne peuvent l'entraver.

3) Un troisième axe consiste à **démontrer la confusion entre harmonisation et uniformisation et les effets pervers** de cette dernière.

a) Les **curseurs du temps** laissés aux équipes pour échanger réellement et **la rigidité du cadre** en construction sont deux bons indicateurs. Le B.O. prévoit bien « des temps banalisés en établissement ». Le texte prévoit au minimum « deux demi-journées libérées pour « engager » la réflexion. Le risque est de se faire imposer une utilisation très tôt de tout ce temps pour ne faire qu'élaborer un fonctionnement prévisionnel et donc virtuel. Sur quel temps discute-t-on des problèmes rencontrés ultérieurement, des ajustements à faire, des situations imprévues, etc. ? Il sera indispensable que ces demi-journées soient bien au maximum sur du temps de service effectif des collègues concernés. Cependant même ainsi, il est évident qu'elles ne compenseront pas la charge de travail de l'ensemble de l'année qui ne cesse de s'alourdir et qui gêne depuis longtemps

toute volonté de réelle coordination. Enfin, on se méfiera de la « formalisation » des travaux et de leur caractère contraignant dans la mesure où elle sera « partagée » à l'ensemble de la communauté éducative.

b) En ce qui concerne les objectifs et l'efficacité de l'uniformisation, il est possible de faire **émerger le réel des mirages**. Quelle place pour la prise en compte des particularités des élèves ou des classes ? Dans le B.O., la seule mention de la souplesse nécessaire à l'exercice du métier semble d'ailleurs mettre en valeur le paradoxe même de la démarche demandée : formaliser des cadres « tout en conservant les marges d'autonomie indispensables pour respecter la progression pédagogique adaptée à chaque classe ou groupe d'élèves », alors même que cette autonomie se trouve justement souvent en dehors des cadres... On s'efforcera donc de **rendre visible la part du travail habituellement invisible** en citant des modifications opérées par rapport à ce qui était prévu pour s'adapter à une situation inédite, à une classe, aux élèves, qui ont parfois des besoins particuliers dont l'institution demande paradoxalement une plus grande prise en compte (changement de progression, variation des rythmes de travail ; modification, changement ou abandon d'un objet d'étude ; problèmes d'accès aux équipements ; matériel défectueux, absence non remplacée, etc.).



snés
fsu
Le SNES, pour agir ensemble

ENGAGÉS
AU QUOTIDIEN
F.S.U.

Les critères de qualité du travail : l'enseignant acrobate du compromis.

Tous les professionnels utilisent plusieurs critères pour évaluer la qualité de leur travail et les conflits de critères sont habituels. Un dilemme des plus fréquents : avancer dans le cours parce que le temps manque ou réexpliquer un prérequis nécessaire qui n'est visiblement pas acquis par un nombre non négligeable d'élèves ? Selon les cas, la réponse peut varier. Les psychologues du travail disent que les professionnels jonglent avec les critères de qualité en même temps qu'ils travaillent. Ainsi l'expertise professionnelle, c'est jongler avec ces critères et les conflits qui peuvent les opposer en faisant des choix. Or l'uniformisation favorise illégitimement un ou plusieurs critères au détriment d'autres. Le problème survient

quand la hiérarchie fait semblant que les autres critères n'existent pas ou n'influent pas sur l'activité. Les collègues savent pourtant qu'ils seront en difficulté et devront jongler, gérer le "ça dépend" avec leur propre expertise professionnelle.

L'harmonisation est donc très rarement ce qui est mis en place dans les établissements, les réseaux, les

bassins ou les formations. En cette rentrée minée, il faut avoir à l'esprit les enjeux décisifs derrière les réunions d'« harmonisation / uniformisation » qui sont demandées aux équipes afin de mieux résister aux menaces qu'elles font planer sur le libre exercice d'un métier déjà fort complexe. Prudence !

Yannick Lefebvre et Angéline Vaillon

1er Octobre : Journée d'action des Retraité·es

Ces dernières années ont été marquées par des mesures régressives (non revalorisation des pensions, hausse de la CSG, coût des complémentaires santé, difficultés d'accès aux soins, report de la loi « grand-âge et autonomie »,...).

Le gouvernement et le patronat n'ont tiré aucune leçon de leur gestion de la crise sanitaire, les retraité·es ont payé un lourd tribut en termes de maladies et de décès. Ils rejettent cette logique qui consisterait à dire et à penser qu'ils sont de manière inéluctable un coût pour la société alors qu'en cette même période, des profits gigantesques ont été engrangés par les multinationales et redistribués à leurs actionnaires.

Ni nantis (10 millions sont touchés par la pauvreté), ni assistés mais citoyens à part entière, ils sont acteurs dans l'économie locale et dans la vie sociale.

Le Groupe des neuf dénonce la détérioration des conditions de vie des retraité·es et appelle à affirmer leurs exigences en matière d'augmentation des retraites et pensions, de protection sociale, de santé et de services publics.

Pour stopper cette politique antisociale et ouvrir des perspectives de progrès pour l'ensemble du monde du travail, à l'appel de la FSU, nous étions dans les rues de France le 1er octobre et ensemble actifs-retraités dans les mobilisations départementales de rentrée.

Claude Courivaud

Pourquoi je me suis syndiquée au SNES ?

C'était il y a déjà une quinzaine d'années, au temps de l'IUFM. Je venais de découvrir le système des points pour les mutations, sans trop rien y comprendre. Je me suis alors dit qu'il valait mieux que je demande conseil au SNES, le syndicat majoritaire du 2nd degré, connu pour siéger réellement dans les instances et défendre ses adhérents. Étant donné que j'estimais déjà à l'époque que si on me rendait service, il était naturel que je rende la pareille si je le pouvais, j'ai payé mon adhésion sans me poser de question, considérant qu'il fallait bien de l'argent pour éditer les brochures que je consultais. Puis j'ai découvert que le SNES proposait des stages sur le métier, ma discipline, les instances... j'ai alors commencé à assister à quelques-uns et à apprendre bien plus de choses intéressantes que dans les stages institutionnels. On y parlait réellement de notre quotidien, de la réalité de notre métier. Il m'a semblé alors normal de continuer à payer ma cotisation après ma mutation, puisqu'il fallait bien rembourser les frais de déplacement des intervenants qui venaient animer ces stages et de ceux qui habitaient loin, puis contribuer à l'achat du café qui nous était offert. Au fur et à mesure des années, j'ai croisé puis recroisé des militants du SNES, dans les établissements que j'ai fréquentés, mais aussi dans les manifestations, les stages... et je me suis intéressée plus spécifiquement à la manière dont fonctionnait le SNES. J'ai adoré participer au congrès académique, véri-

table lieu de débats démocratiques, au cours desquels nous élaborons les textes qui définissent les idées que nous défendons. Puis j'ai intégré le secteur métier après avoir participé pendant plusieurs années à des collectifs de pairs, enrichissant ainsi mon approche du métier. Aujourd'hui, je renouvelle de manière automatique ma cotisation parce que le SNES fait partie intégrante de ma manière de concevoir mon métier d'enseignante. Au sein du SNES, nous sommes des professionnels, des égaux qui mettons des ressources en commun pour nous informer et nous défendre, bénéficier de locaux pour échanger, nous rencontrer et nous réunir, sans dépendre de supérieurs hiérarchiques. Ces valeurs de solidarité et de collectif font le ciment de mon activité quotidienne. Or, cette indépendance et cette richesse ont un coût. C'est pourquoi je continue de payer ma cotisation tous les ans.

Marthe Léman

**Professeure de lettres au Lycée Roosevelt,
Militante du SNES-FSU**

"SE SYNDIQUER, C'EST AGIR !"



Page spéciale : Témoignages de notre dernière fin d'année

Grand Oral: jury composé d'enseignants de SVT et d'allemand, nous avons du faire passer 12 candidats sur 35 qui avaient en spécialité maths et physique-chimie, donc aucune de nos spécialités: difficile de poser des questions en lien direct avec le fond de la question traitée ! La remarque a été faite le premier jour au chef de centre qui nous a dit que ce n'était pas normal et qu'il en informait le rectorat, mais aucune autre nouvelle alors que nous avons interrogé encore 2 autres journées.

Brigitte d'un lycée de la Marne

Le manque de cohérence dans le sujet de mathématiques est pathétique. Demander en préambule de justifier chaque réponse sauf mention contraire et proposer une première question où il suffit de chercher une valeur dans un tableau: on justifie ou pas? Il suffisait de mettre "justifier" à chaque question qui le nécessitait, et c'est réglé!

Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué (malheureusement c'est l'image des mathématiques aujourd'hui)!!! Ce n'est certainement pas la meilleure des manières pour réconcilier nos élèves avec cette discipline.

Sébastien d'un collège des Ardennes

Correction du DNB en Histoire -géo-EMC à Ervy le Châtel: 16 paquets de copies à corriger, 7 correcteurs convoqués (tous présents). Il a fallu convoquer urgemment des correcteurs supplémentaires, certains n'ont pas pu être contactés, d'autres (3) sont arrivés en fin de matinée et début d'après midi. Des collègues ont pris des demi-paquets ou un paquet complet supplémentaires (sans garantie du rectorat). Nous avons été deux à refuser de corriger d'autres copies sans ordre de mission du rectorat.

Didier d'un collège de l'Aube

1) convocation pour des évaluations Maths-Anglais EURO, alors que je n'enseigne pas l'euro.

2) évaluation du Grand Oral : un professeur Spécialité LLCE + un professeur spécialité Physique-Chimie. Evaluation dans un lycée où le professeur de LLCE a fortement déconseillé à ses élèves de présenter une partie en anglais (-> est-ce normal ???). Donc, sur 20 candidats, aucun n'a présenté Spécialité Physique-Chimie ; tous ont présenté LLCE Anglais SANS présenter en anglais (dans la partie 1 de l'épreuve du Grand Oral). Plusieurs élèves ont confirmé le fait que leur professeur n'a PAS VOULU qu'ils présentent une partie en anglais.

Marianne d'un Lycée des Ardennes

1) Désignée pour faire évaluer de l'euro-maths alors qu'en trente ans de carrière, je n'ai travaillé que deux années, et il y a des lustres, avec des euros, et pas en Terminale;

2) Désignée pour évaluer le CECRL en Terminale, j'ai pu voir une pression de la part de l'administration et des IPR pour y inscrire plus de monde. De plus, des cours ont encore été annulés pour aller évaluer ces élèves.

3) Il n'y avait pas de solution hydro-alcoolique pour nettoyer les tables lors des oraux d'euro dans certains lycées malgré le brassage des convocations, cartes d'identité, feuilles d'émargement, stylos ou brosse.

4) Dans le lycée où j'ai évalué 18 élèves sur leur question de LLCE, aucun n'a présenté de partie en Anglais! On leur aurait interdit de le faire parce que "dans le jury il y a un prof qui ne comprendra pas l'Anglais." Équité?

Collègue d'un lycée des Ardennes

Grand oral : quelques uns de "mes" élèves n'ont pas eu droit à leurs notes pendant leur oral; d'autres n'ont eu aucun enseignant de l'une de leurs des 2 spécialités...inégalités donc devant les épreuves.

Aux jurys de délibération, ce n'étaient pas les élèves que nous avons interrogés au grand oral et le bug informatique nous a reconduit à réexaminer tous les candidats du matin dont la moyenne avait changé (!) afin de traiter à égalité les barres des mentions (points de rattrapage); cela fût fastidieux et épuisant !

Marie-Laure d'un lycée de la Marne

Plusieurs remarques concernant l'examen du Grand Oral : d'abord, les convocations sont arrivées très tardivement (2 ou 3 jours avant). J'ai été convoquée au lycée Bazin de Charleville-Mézières. Rien à redire quant à l'accueil. En revanche, beaucoup d'à-peu-près dans l'organisation générale de cet examen : par exemple, les candidats et les élèves en train de préparer leur oral se trouvaient tous dans la même salle, sous surveillance... mais je suis intervenue à deux ou trois reprises car ils étaient sur leur smartphone (visiblement, pas de consigne à ce sujet). Par ailleurs, comment évaluer un candidat qui traite un sujet portant sur le programme de Tronc Commun et non sur celui de la Spécialité ? Dans le doute, nous lui avons donné 10/20 tout en ayant conscience que ce n'est pas très équitable.. En somme, les règles concernant le Grand oral doivent encore gagner en précision et clarté....

Collègue d'un Lycée des Ardennes