



Déclaration liminaire Blanchet du 25 Août 2021

Mme La Rectrice

Indépendance et Direction vous souhaite à vous, à vos collaborateurs et à vos services une bonne rentrée.

A quelques jours de cette rentrée, il semble important d'évoquer certains points :

1. Concernant la situation sanitaire

Nous organiserons la vaccination en établissement avec des équipes sanitaires extérieures mais cela nécessite d'être largement anticipé dans le temps et par rapport aux moyens logistiques mobilisés. Les informations reçues par mail lundi permettent déjà d'y voir plus clair mais ne répondent pas à toutes les questions.

Pour la gestion des cas contact, comment savoir qui est vacciné ou non pour déterminer s'il doit y avoir éviction. Quelles sont les prérogatives des chefs d'établissement ?

Quelles sont les modalités pédagogiques pour les élèves soumis à éviction alors que leurs camarades restent en cours ? Les chefs d'établissements ne doivent pas avoir à subir l'incompréhension ou la colère des élèves et parents dont les attentes ne seront pas forcément en phase avec ce qui sera mis en place.

Concernant l'accès à certaines installations sportives ou lieux de culture (musées, cinéma...) nécessitant le pass sanitaire, comment gérer la situation des élèves non vaccinés ?

Qu'en est-il de l'obligation des personnels de santé d'être vaccinés ? Cela inclut-il les infirmiers et Psy-EN ? Qui va effectuer ce contrôle ?

Pour les personnels vulnérables, pour les ASA ou la mise en télé-travail : part-on de leur situation de fin d'année dernière ou leur demande-t-on de préciser et justifier leur position actuelle ?

2. Concernant les contractuels alternants

Il est nécessaire de pouvoir ajuster la quotité de service si des difficultés sont constatées (trop d'HSA pour les autres enseignants, présence de trop de supports sans HSA possibles dans une discipline, problème de constitution des EDT, de répartition de service ne correspondant pas à une quotité de 6h00,).

Par ailleurs, un remplacement est-il garanti en cas de démission d'un contractuel en cours d'année ? A ce sujet, pouvez-vous préciser les capacités de remplacements dans l'académie ?

3. Concernant les DHG des lycées

La réforme de l'examen du bac prévoit que les notes des options soient prises en compte pour l'examen au coefficient 2, les lycées doivent ainsi avoir les moyens de les financer ce qui n'est pas toujours le cas.



4. Réforme du bac

Nous approuvons l'abandon des examens intermédiaires type EC mais il faut un cadrage et un accompagnement académique serré pour la gestion des notes de contrôle continu et le déroulé des réunions de rentrée sur le protocole d'évaluation dans chaque établissement. Des questions précises appellent des réponses précises afin qu'il existe une harmonisation en établissement mais également ENTRE établissements.

Alors que de nombreuses familles et élèves sont de plus en plus dans un rapport de consommateurs vis-à-vis de l'enseignement, que les contestations deviennent habituelles en matière d'évaluation, un cadrage national doit permettre de maintenir la confiance entre les établissements et les usagers.

Il est important de rappeler que l'évaluation du travail scolaire relève de la responsabilité pédagogique propre des enseignants et que les élèves ont l'obligation de s'y soumettre et qu'il n'y a pas matière à négociations.

Par ailleurs ID demande que les indemnités d'examen soient maintenues au même niveau financier qu'avant la réforme du lycée pour les perdre en LGT et en LP et que les textes soient modifiés en conséquence. Nous rappelons que nous avons dénoncé le retrait de ces indemnités pour la session 2020 qui a constitué une perte significative du pouvoir d'achat pour les personnels de direction en lycée. Au moment où le ministère parle de notre revalorisation ce signe est extrêmement négatif.

5. Concernant la revalorisation salariale des Perdurs

L'ajout constant de nouvelles missions sans diminution de notre charge de travail conduit à l'augmentation continue des RPS.

Nous réitérons notre demande d'une prise en compte des missions supplémentaires de type PIAL par une revalorisation salariale spécifique.

L'absence de prise en compte de la réalité de nos missions et de notre implication participe d'une démotivation de la profession.

Merci Mme la Rectrice.