



**Assemblée générale académique
Mercredi 7 octobre 2020
Lycée Jules Verne – Mondeville**

Un grand merci à l'équipe de direction du lycée Jules Verne pour son accueil.

Mot de Bienvenue du Secrétaire académique.

Plusieurs camarades sont excusés. Morgane Renard, SD adjointe de l'Orne, Nathalie Maulny, SD de la Manche, Lahoucine El Gerfissi, Emmanuelle Farkas, Sandrine Quentin, François Anceau.

Tour de présentation. Nos assemblées générales ont notamment pour fonction d'exprimer le collectif que nous constituons. Par l'attention que nous manifestons les uns à l'égard des autres, en particulier vis-à-vis de nos collègues qui arrivent dans l'académie ou assistent à leurs premières assemblées générales, par la place qui occupent les retraités au côté des actifs.

Secrétariat de séance. Important de conserver la mémoire de nos échanges et de pouvoir transmettre le contenu de nos échanges aux membres de la section qui n'ont pu être présents ce matin.

Envoi systématique aux collègues qui entrent cette année dans le métier.
Isabelle Victoire-Leblanc accepte d'assurer le secrétariat de séance.

Propos introductif.

Le secrétaire académique rappelle que la section compte plus de 200 syndiqués depuis 3 ans.

C'est important de se le rappeler en cette période compliquée, compte tenu notamment de l'état des lieux de la profession

La rentrée a été réussie mais à quel prix pour les personnels de direction.

.On avait quitté une profession en très mauvais état, on avait l'espoir que les choses redeviennent un plus sereines. Mais ce n'est pas le cas et les résultats de l'enquête de rentrée le confirment.

Nous sommes dans une crise à répétition, qui dure. La crise de confiance, voire la défiance de notre profession vis-à-vis du ministre crée en nos rangs une forme d'hyperréactivité. Nous sommes des personnels de direction, cadres autonomes, mais nous oscillons entre deux pôles : la revendication de notre autonomie et l'envie parfois que tout soit écrit, décrit par le menu.

Le slogan "Sûr, simple et utile" a agacé alors que finalement, on pouvait l'utiliser pour dire non

Dans ce contexte, à quoi sert notre organisation syndicale ?

Quelles revendications pour l'amélioration des conditions d'exercice du métier et la qualité de vie au travail ?

Nécessité de revisiter la charte des pratiques de pilotage pour construire d'autres relations avec les différentes autorités, de disposer d'applications définies à partir des besoins des usagers dont les directions d'EPLÉ,

Mais aussi quelles avancées salariales ? (même si ce sont les conditions d'exercice du métier qui sont devenues premières dans nos aspirations)

Donc question lancinante : à quoi servons-nous en tant qu'organisation collective ? Se priver de cet outil serait périlleux.

Une partie importante de notre actions est peu visible:

- Lutte pied à pied contre ce qui est organisé pour nous faire disparaître, à savoir la volonté de nous effacer de toutes les opérations relatives à nos carrières
- Travail quotidien d'interpellation de nos autorités
- Accompagnement individuel des collègues

Un collectif qui nous nourrit personnellement et participe au fait que parfois individuellement nous disons non, nous différons, nous jetons à la corbeille Mais cela ne suffit pas.

Comment prendre en charge, porter, donner une expression juste à nos impatiences, notre exaspération, notre colère ?

Trois leviers dès maintenant dans cette AGA :

- Une analyse collective de notre actualité pour nourrir la parole que nous allons porter dans quelques heures en instance Blanchet ;
- Elaboration d'une motion d'action.
- De façon plus modeste, dans l'espace qui nous reste, la préparation des opérations de mobilité (Enquête mutations).

Et puis dernier point : le syndicat c'est nous, pour organiser le débat entre nous, échanger, élaborer mots d'ordre, communiqués, et modalités d'actions, nous avons une organisation interne avec section départementale, Assemblée générale départementale, Bureau départemental ; section académique, Assemblée générale académique, Conseil syndical académique. Cette année est une année de congrès (tous les 3 ans) : nous renouvelons donc nos instances.

Ordre de jour de l'Assemblée générale.

- 1- Actualité syndicale et préparation de l'Instance Blanchet**
- 2- Elaboration d'une motion d'action**
- 3- Opérations de mobilité**
- 4- Proclamation des résultats du CSA**

1- Actualité syndicale et préparation de l'Instance Blanchet
Est projeté l'ordre du jour de l'instance Blanchet.

1) Point sur l'évolution de la procédure COVID.

2) Ecole inclusive

3) Transformation voie professionnelle

4) Le devenir des Greta

5) Révision de la carte des formations

6) Affectation des élèves, bilan Parcoursup

7) Calendrier des examens + EVALUATION DES ETABLISSEMENTS

8) Devoirs faits et accompagnement en lycée : suivi des moyens engagés

9) Vacances apprenantes, autonomie des établissements

10) CET : mise en œuvre

11) Prime COVID

Point sur l'évolution de la procédure COVID

Les échanges entre les participants font apparaître :

- la disponibilité des interlocuteurs sur l'adresse-mail COVID (une seule difficulté remontée : elle concernait une difficulté à entrer en contact avec la cellule un vendredi après-midi.

- Nécessité d'harmoniser les pratiques des médecins scolaires : on cite au moins une situation où la décision a été renvoyée par le médecin scolaire au chef d'établissement de garder ou non un cas contact dans son établissement.

- Globalement le protocole est simplifié et clair. Un personnel de direction indique qu'il a refusé de signer un courrier disant que les personnels ne courent pas de risque. Demande que le CD14 mette en place également une cellule d'urgences pour les week end. Protestation contre le fait que l'on tente de remplacer des agents en arrêt COVID par d'autres agents en poste – On retire des agents d'un établissement pour remplacer : ce n'est pas acceptable. C'est néanmoins à nuancer selon les collectivités : le CD 50 ne pratique pas cela ;, des contractuels sont mis en poste dès que nécessaire

- Un collègue insiste sur le fait qu'il ne faut pas passer sous silence la charge de travail supplémentaire que constitue la préparation des différents scénari de crise comme par exemple la préparation d'un 2^{ème} EDT en cas de dégradation de la situation sanitaire.

Ecole inclusive

Les échanges entre les participants font apparaître :

- un écart important entre les propos ministériels et la réalité du terrain : nombre d'élèves sans AESH ; 1 seule AESH pour 5 élèves dans certaines classes du 1^{er} degré.

- le fonctionnement de certains PIAL concentre de multiples critiques : dans la Manche par exemple, face au manque d'accompagnants, nous sommes réduits à dire aux parents d'appeler la cellule d'écoute pour signaler le fait ; la cellule d'écoute indique alors aux parents de recontacter l'établissement pour qu'il trouve une solution. Problème de communication MDPH et IA, certaines notifications sont connues des parents mais pas du chef d'établissement. Nécessité de réinterroger les périmètres des PIAL.

- les pilotes du PIAL sont parfois contraints de réaliser eux-mêmes un important travail de secrétariat et de comptabilité des heures effectuées par les AESH.

- Nous ne sommes plus dans une gestion du pédagogique mais sur une simple gestion comptable ; les PIAL apparaissent comme un moyen de gérer la pénurie.

- UEE : classe externalisée – pas de rattachement à une classe – pas dans la base élèves.

- L'inclusion concerne aussi les élèves allophones et les enfants des gens du voyage ; Problème de leur inscription dans la base élèves qui empêche ensuite de remonter une description exacte des services des enseignants qui interviennent auprès de ces publics.

- Sont évoquées des situations où l'on accueille des élèves porteurs d'une pathologie

que nous ne savons pas gérer.

- Accueil d'élèves handicapés physiques dans un établissement sans ascenseur.
- L'accueil d'EANA se fait parfois avec des moyens insuffisants : un enseignant à mi-temps pour 17 élèves.
- Les ULIS en LP : situation d'un LP où l'on a une seule AVS pour accompagner les élèves : problème des ateliers – sécurité non-assurée ; ULIS affectés sans mini stages l'an passé du fait du COVID, immersion possible cette année mais sans accompagnement AESH car pas assez nombreuses

Transformation de la voie professionnelle

Les discussions portent sur les effets des objectifs poursuivis.

Permettre la fluidité des parcours des élèves – Problème : multiplicité des modalités de formation et des statuts des apprenants (scolaire, apprenti...) dans une même classe où cohabitent par ailleurs dans certaines formations des publics déjà très hétérogènes. Nécessité de prendre en compte la souffrance au travail des enseignants de la voie professionnelle. Le chef d'œuvre, la co-intervention ont-ils des effets pédagogiques positifs ?

Comment mettre en place le CAP 3 ans sans moyens supplémentaires, pas de 3^e année CAP, pas de classe où inscrire ces élèves.

Calendrier des examens non-diffusé.

Devenir des GRETA

Le Secrétaire général de l'académie et le DRFPIC ont mené un travail d'analyse de l'existant et formulé des hypothèses de travail : aller de 7 à 1, 2 ou 3 GRETA ?

Les chefs d'établissement viennent d'avoir le document.

3 hypothèses :

- 1 GRETA unique
- GRETA départementaux ? (cela n'améliore pas la santé des GRETA)
- 2 GRETA mais on recoupe la Normandie en deux
- 3 GRETA sur la région Normandie

Réunion des directions des GRETA le 14 octobre prochain :

Il est regretté par les membres de l'AGA que les PERDIR aient été très peu associés aux travaux préparatoires (voire pas du tout).

Evaluation des établissements

Ce qui fait consensus : en l'état, refus de l'évaluation des établissements

- Refus de la multiplication des outils (Contrat d'objectifs, diagnostic du chef d'établissement, projet d'établissement, etc.)
- Des établissements réellement Volontaires ou volontaires désignés ?
- Au vu du contexte, l'évaluation des établissements n'est pas une priorité dans la situation.
- Proposition de boycotter la réunion départementale du Calvados portant sur le sujet / Proposition de se connecter pour une prise de paroles syndicale, puis se déconnecter collectivement.
- Sur le fond, attention au management type anglo-saxon.
- Nous ne remettons pas en question l'intérêt de l'auto-évaluation mais indiquons que

nous ne sommes pas en capacité de mobiliser nos équipes d'ici février.

- Si évaluation, évaluation par les pairs, pairs connus et reconnus par le collectif : est-ce le cas actuellement ?

- Nous devons donner une visibilité médiatique à notre refus.

Notre difficulté : exprimer une position collective mais en dernier ressort les collègues sont amenés à refuser individuellement, ce qui n'est pas toujours aisé. Quelle modalité d'action retenir pour que le collectif vienne vraiment soutenir les collègues « désignés » volontaires ?

- Vacances apprenantes :

L'autonomie et le volontariat des EPLE doivent être respectés.

Le SA de Rouen l'a rappelé avec force au DASEN de Seine maritime qui exerçait une pression inacceptable sur les perdus de ce département.

L'argumentaire doit être le suivant : les conditions dans lesquelles nous travaillons depuis la rentrée nous empêchent de mobiliser nos équipes sur de tels projets. Les équipes et les élèves ont besoin de vacances reposantes.

2- Elaboration d'une motion d'action

Besoin d'exprimer collectivement notre fatigue et de dire stop à l'accroissement de notre charge de travail.

Les collègues présents à l'AGA se retrouvent sur les éléments de langage suivants :

« *Mobilisés par :*

- *le contexte sanitaire et ses conséquences sur l'organisation de la vie au sein de l'établissement ; Avec la gestion du Covid, nous nous trouvons en première ligne pour accompagner les élèves, les familles et le personnel. Une surcharge dans le pilotage de nos établissements.*

- *l'exploitation des évaluations nationales, la mise en œuvre de Devoirs faits / de l'accompagnement personnalisé ; l'accueil des AESH et les entretiens avec les familles des élèves accompagnés, le fonctionnement du PIAL, le déploiement de PIX, etc...*

- *Les multiples dysfonctionnements des téléservices permettant de gérer les dossiers de bourses*

Je ne serai pas en mesure de participer à la réunion consacrée à l'évaluation des établissements ;

Je ne serai pas en capacité de mobiliser à nouveau mes équipes pour organiser l'École apprenante lors des vacances d'automne. »

Les collègues présents à l'AGA mandatent le CSA pour qu'il propose une ou des modalités d'action dans les prochaines semaines.

3- Mobilité.

Début octobre, la note de service mobilité n'est toujours pas sortie. En effet, la réunion sur les nouvelles lignes de gestion pour tous les personnels a été placée début octobre. La note ne pouvait pas paraître avant.

Intentions de muter : il faut le déclarer maintenant : nécessité de répondre sur le site national du SNPDEN à l'Enquête mutations. A partir des réponses individuelles, le syndicat va produire un document.

Le serveur ouvrira début novembre (et non début octobre).

Lors de l'AGA de novembre, le commissaire paritaire national en charge de notre académie sera présent.

Pour les résultats des mutations :

1ère phase début avril

2ème phase début juin

3ème phase autour du 10 juillet

Les commissaires paritaires interviennent à chaque étape, notamment si les collègues contestent leur CREP.

4- Constitution du Conseil syndical académique : l'Assemblée générale académique élit ses 10 représentants au CSA.

Proclamation des résultats. Les 10 candidats sont élus.

Sont membres de droit du CSA

Les 3 secrétaires départementales :

Isabelle Artus, secrétaire départementale de l'Orne - Principale, Collège Roger Martin du Gard - BELLEME

Fabienne Manteca, secrétaire départementale du Calvados - Principale Collège Létot - BAYEUX

Nathalie Maulny, secrétaire départementale de la Manche - Principale, Collège Aguiton - BRECEY

Commissaires paritaires académiques :

Dominique Aussant – Principale, Collège Le Corre - CHERBOURG

Joëlle Desfontaines - Provisseur, Lycée Doucet, CHERBOURG

Frederic Lebarbanchon – Principal, Collège Jozeau Marigne – ISIGNY LE BUHAT

Franck Marie – Principal, Collège Emile Zola – GIBERVILLE

Brigitte Orvain - Principale adjointe, Collège Jacques Monod - CAEN

Jacques Sesboue - Provisseur, Lycée Julliot de la Morandière - GRANVILLE

Représentant de l'UNSA au CHSCTA

Sylvain Lièvre, Provisseur Lycée Albert Sorel - HONFLEUR

Représentant.e.s élu.e.s par les Assemblées générales départementales

Pour le Calvados :

Elisabeth Cadot – Provisseure, Lycée Jean Jooris – DIVES SUR MER
Nathalie Le Cleach - Provisseure, Lycée Arcisse de Caumont - BAYEUX
Hervé Leblanc – Principal, Collège Louis Pergaud – DOZULE
Franck Valentiny - Provisseur adjoint, Lycée Rabelais - IFS

Pour l'Orne :

Isabelle Artus – siége à pourvoir lors de la prochaine AGD car Isabelle est désormais membre de droit en tant que secrétaire départementale.

Cindy Gaddini – Principale, Collège Henri Delivet - CARROUGES
Morgane Renard – Principale, Collège François Truffaut - ARGENTAN
Stéphane Ybert - Provisseur, Lycée Alain - ALENCON

Pour la Manche :

Karine Charite - Principale, Collège du Marais, SAINT-JEAN-DE-DAYE
Cyrille Dumesnil – Principal, Collège Vaudatin – GAVRAY-SUR-SIENNE
Vincent Durand - Provisseur adjoint, Lycée Curie-Corot – SAINT LO
Bruno Leproust – Principal, Collège Pasteur, SAINT-LO

Représentant.e.s élu.e.s par l'Assemblée générale académique

Jimmy Briard - Provisseur adjoint, Lycée Arcisse de Caumont – BAYEUX
Hugues Broustail - Principal, Collège Dunois – CAEN
Emmanuelle Farkas - Provisseure adjointe, Lycée Albert Sorel - HONFLEUR
Gilles Guezennec, retraité
Gaëlle Kaya - Provisseure adjointe, Lycée Navarre-Leclerc - ALENCON
Blaise Leblanc - Provisseur Lycée Allende – HEROUVILLE
Pascale Le Rest - Provisseure adjointe, Lycée Laplace – CAEN
Laurent Picquery - Principal, Collège Val de Vire – VIRE
Lenaïg Rouillé - Principale adjointe, Collège Flaubert – PONT-L'EVEQUE
Vincent Trocherie - Collège Jacques Prévert – SAINT PIERRE EN AUGE

Félicitations aux nouvelles et nouveaux élu.e.s !

Prochaine Assemblée générale académique : MERCREDI 18 NOVEMBRE 9h30-12h – Lycée Jules Verne – Mondeville ou plus vraisemblablement en VISIO.