

Bonne rentrée 2021, ce n'est pas gagné !

En ce début d'année scolaire, nous ne pouvons que vous souhaiter bon courage pour l'année 2021-2022: c'est la troisième année qui sera impactée par la crise sanitaire et même si notre ministre la souhaite la plus normale possible, nous savons bien que nous devons faire avec la vaccination des jeunes, les mesures barrières, le masque en cours, les cas contacts, les cours en présentiel et ceux à assurer via internet et les plate-formes, les fermetures de classes ou d'établissements ou les rentrées retardées (Antilles), les mesures spécifiques d'examens pour tenir compte de la crise et les retards pris par nos élèves ... Le tout en gardant le moral.

Tout n'est pas rose car nous constatons que la part du contrôle continu augmente aux examens, au bac particulièrement et que certaines mesures prises récemment seront pérennes quand nous sortiront de la crise. Et pire, malgré le peu d'examens qui se sont déroulés en juin dernier (français, philosophie, grand oral pour le bac général), le SIEC (le service des examens de la Région Parisienne) et d'autres services des examens dans les régions ont encore fait preuve de leur inefficacité : convocations envoyées très tardivement aux élèves, idem pour les professeurs, convocations inutiles ou mal ciblées, certains collègues convoqués avec un planning d'enfer, des copies de philosophie numérisées pour être corrigées sur ordinateur dont certaines étaient floues quand il ne manquait pas des pages, des compositions de jury du grand oral inappropriées, le logiciel qui permet de scanner les copies qui « plante » et /ou fait preuve de lenteur, l'accès aux plates forme de corrections difficile, L'informatique et des problèmes techniques seraient responsables du désastre! Peut être encore un complot d'une puissance étrangère comme notre ministre l'avait suggéré suite aux bugs des classes virtuelles d'avril dernier ? Plus sérieusement, quel mépris pour nos collègues après une année difficile suite à la crise sanitaire: ces situations anxiogènes mal anticipées induisent des souffrances chez les personnels!

Éditorial

1-2 Bonne rentrée 2021, ce n'est pas gagné !

Nos positions

6 Rattrapage BTS 2021
7 Position de la France
8 HSA et temps partiel
10-11 Femmes à l'Education nationale
16 Retard scolaire en voie professionnelle
17-18 Baccalauréat 2022

Informations

2 Niveau en français
3-Formation laïcité
4-5 Plateforme «Colibris»
8 Culture de l'antiquité en 6^e
9 Parité chez les personnels de direction
11 Revalorisation en 2022
12-13-14-15 Décisions de justice
16 Nouvelles de la rentrée
19-20 Difficultés de recrutement en mathématiques
20 A lire au BO

EDITORIAL (SUITE)

Pour terminer cet éditorial, nous avons une pensée pour toutes les Christine (une de nos adhérentes et amie) qui arrive en fin de carrière (Christine aura 62 ans fin septembre 2021 mais aura toutes ses annuités fin avril 2022) et qui quelques jours avant la rentrée faisaient des cauchemars et est arrivée le jour de la prérentrée la boule au ventre dans son établissement: pas de retrouver les élèves, ses cours sont bien rodés, son autorité est assise et elle a su s'adapter aux cours en virtuel. Mais terrorisée par son chef d'établissement qui par écrit avait affirmé qu'elle se débrouillerait pour faire venir ses professeurs 5 jours sur 5 (heureusement pour Christine, l'établissement est fermé le samedi matin), ce qu'elle a fait, et qui dès la sortie en juillet avait distribué le planning de la prérentrée avec des réunions toute la journée les 3 premiers jours ... Ceci se passe dans un petit lycée parisien (petit par le nombre d'élèves!) et bien sûr l'adjoint est nouveau, le précédent étant en burn out ! On aurait pu espérer que ce genre de « petit chef » avait disparu, le rectorat a déjà été prévenu, la collègue personnel de direction convoquée mais la situation perdure ... Christine envisage de partir en retraite le 1^{er} mai 2022 et de ne pas terminer l'année scolaire !

Françoise PONCET

NIVEAU EN FRANÇAIS

Près d'un jeune français sur 10 rencontre des difficultés en français

En 2020, 9,5 % des jeunes participants à la JDC (Journée Défense et Citoyenneté) rencontrent des difficultés dans le domaine de la lecture, selon une note de la Depp. Parmi eux, 4,6 % ont "un déficit important de vocabulaire" et peuvent être considérés "en situation d'illettrisme" tandis que 4,9 % ont "un niveau lexical oral correct, mais ne parviennent pas à comprendre les textes écrits". Plus d'un jeune sur dix (11,9 %) ont des "acquis limités" : "les composants fondamentaux de la lecture sont déficitaires ou partiellement déficitaires" mais ils "parviennent à compenser leurs difficultés pour accéder à un certain niveau de compréhension". Aussi, 78,6 % sont des "lecteurs efficaces". Les difficultés de lecture diminuent à mesure que le niveau d'études s'élève : elles se rencontrent chez 43,5 % de ceux qui n'ont pas dépassé le collège. 11 % des garçons ont des difficultés, 7,9 % des filles.

CNGA

Siège Social et bureaux
63 rue du Rocher - 75008 PARIS
Tél. 06 60 62 02 12

courriel : cnga2@wanadoo.fr
Statuts conformes à la loi de 1884
sur les syndicats professionnels,
déposés le 17-7-1968
à la Préfecture de la Seine
et enregistrés sous le n° 14-354

Président

Michel SAVATTIER

Présidente-adjointe

Françoise PONCET

Lycée G. Eiffel, Gagny 93

Secrétaire générale

Rime FULCRAND

Collège J. De Saille, Paris 16e

Trésorière

Cécile FAVREAU SAVATTIER,

Lycée Aliénor d'Aquitaine,
Poitiers 86

Vices Présidentes

Chrystel JOTHY

Collège J. De Saille, Paris 16e

Présidents d'honneur

**P. CANONNE, S. CARRAT,
M. BOUDOU, M-E ALLAINMAT,
J.RODOT**

UA (Université Autonome)
Directeur de la publication
M. SAVATTIER

Maquette : **Rime FULCRAND**
Dépôt légal à parution
N° de commission paritaire
1010 s 07540

ISSN 0293-6003

Ce numéro a été tiré
à 1000 exemplaires par nos soins

*La reproduction même partielle de textes
parus dans ce bulletin est formellement
soumise à l'autorisation préalable du
Bureau National du CNGA*

Formation des enseignants à la laïcité

Le ministère de l'Éducation nationale travaille à l'élaboration d'un cahier des charges relatif à la formation des enseignants à la laïcité et aux valeurs de la République suite au rapport de Jean-Pierre Obin. Cette formation «s'adresse à l'ensemble de la communauté éducative et s'inscrit dans un continuum formation initiale-formation continuée-formation continue». Elle repose sur un «double principe d'universalité et d'obligation pour l'ensemble des personnels enseignants et d'éducation» et «sur un principe de progressivité et d'adaptation aux évolutions professionnelles».

Le dispositif de formation prévoit l'acquisition «des savoirs théoriques permettant de maîtriser les concepts liés aux valeurs de la République et à leur transmission» ainsi que «des modalités d'application concrètes incluant les démarches pédagogiques». Il s'agit également de «comprendre les droits et les devoirs qui découlent de ces valeurs, à la fois pour les personnels et pour les élèves, mais aussi pour l'ensemble des partenaires de l'école».

Le cahier des charges fixe un «référentiel de compétences» de cette formation dont les objectifs et contenus sont les suivants :

- s'approprier les principes et les valeurs de la République et leur lien avec l'école
- transmettre les principes et les valeurs de la République dans le cadre scolaire
- faire respecter les principes et les valeurs de la République dans le cadre scolaire.

Une formation déclinée suivant les évolutions professionnelles. La formation initiale, destinée à tous les étudiants en master Meef, contribue à la préparation des candidats à l'épreuve d'entretien dans le cadre des concours de l'enseignement et des métiers de l'éducation. Le module dédié, de 36 heures réparties sur 2 ans, est, pour moitié, transversal et, pour l'autre, intégrée aux disciplines d'enseignement, s'agissant des futurs professeurs, et aux enjeux éducatifs, s'agissant des futurs personnels d'éducation. S'agissant de la formation continuée :

- les titulaires d'un master Meef bénéficient d'une formation complémentaire durant l'année suivant leur réussite au concours et durant les 3 premières années d'exercice de leur métier en qualité de titulaire afin de «pouvoir confronter les acquis de leur formation initiale à la pratique professionnelle quotidienne, et de les approfondir» ;
- les fonctionnaires stagiaires non titulaires d'un master Meef reçoivent une formation initiale à la laïcité et aux valeurs de la République équivalente à celle dont bénéficient les élèves de master Meef en M1 et M2 et, ensuite, celle prévue pour les néo-titulaires décrite ci-dessus.

La formation continue se décline à «toutes les échelles» (école/établissement, circonscription, bassin d'éducation, département, académie, région académique), mobilise des acteurs académiques et notamment les équipes «valeurs de la République». Elle s'adresse «à tous les personnels, quel que soit leur lieu d'exercice professionnel», précise le ministère. Organisé autour de 2 demi-journées et destiné «à tous les personnels, quel que soit leur statut», elle viserait chaque année 111 écoles par département et 43 EPLE par académie. Les agents des collectivités seront donc associés à cette formation, tandis que, précise le MEN, «des modules de formation spécifique seront dans le même temps déployés» au profit des perdus (personnel de direction), inspecteurs, CPE... Le dispositif doit entrer en application à la prochaine rentrée scolaire. Le MEN vise la formation de 1 000 formateurs dès la rentrée, dans le cadre d'un plan quadriennal.

Ce «plan quadriennal de formation» de tous les établissements scolaires, repose sur «l'action d'un référent LVR» (Laïcité, Valeurs de la République) désigné au sein de chacune de ces structures. Leur tâche principale : «coordonner la rédaction, en lien direct avec les deux demi-journées de formation dont chaque école ou établissement serait bénéficiaire, d'un avenant «Laïcité et valeurs de la Répu-

FORMATION LAÏCITÉ (FIN)



blique» du projet d'école ou d'établissement. Celui-ci a vocation à être soumis ensuite aux délibérations du conseil d'école ou du conseil d'administration de l'établissement». Il convient, poursuit le rapport Obin, de «préciser les missions spécifiques de ces équipes», en séparant «nettement le signalement d'élèves ou d'adultes soupçonnés de radicalisation» des «actions d'aide et de soutien aux personnels et établissements confrontés à des atteintes», et de leur confier «une mission d'impulsion, de conception et de mise en œuvre de la formation LVR de tous les personnels», dans les cadres habituels de plan formation (académiques/départementaux). Ces référents sont sélectionnés «sur une véritable expertise» et stabilisés «dans leur fonction en leur proposant un statut» garantissant «un engagement minimal de quatre années».

Parmi les autres recommandations du rapport :

La **formation continuée des néo-titulaires** : «rendre obligatoire une formation continuée des professeurs et des CPE durant les trois années suivant leur titularisation».

Mesures spécifiques au 2nd degré : «Former systématiquement», dès septembre 2021, tous les AED (Assistant d'Éducation) «à la vigilance et à la gestion des atteintes à la laïcité et aux valeurs de la République dans la vie scolaire».

Mesures spécifiques aux personnels d'encadrement :

- «confier clairement aux recteurs la responsabilité de la formation continue des personnels d'encadrement»
- «développer substantiellement» l'offre dans le cadre des plans académiques, la priorité étant «la gestion des atteintes à la laïcité et en particulier la question de l'autocensure chez les enseignants»
- la formation continue des IA-IPR (Inspecteur d'Académie, Inspecteur Pédagogique Régionaux), IEN (Inspecteur de l'Éducation Nationale), des formateurs et «personnes ressources» pourrait être confiée à l'IH2EF (Institut des Hautes Études de L'Éducation et de la Formation).

PLATEFORME «COLIBRIS»

Plate-forme «Colibris» généralisée pour nos problèmes RH

Dans les prochains mois, tous les personnels de l'Éducation nationale auront accès à une plateforme appelée «Colibris», visant à améliorer la communication RH. Cette application a été développée dans l'académie de Lyon et y est expérimentée depuis un peu plus d'un an, sous le nom de Valère. Suite à la disparition des commissions paritaires, cette application devrait permettre un dialogue RH entre les salariés EN et leur employeur, l'académie par exemple.

Le but visé est:

- d'avoir un taux de réponse de 100 %, en le faisant de façon dématérialisée (le premier confinement a fortement accéléré cette démarche de dématérialisation) ;
- de garantir un suivi et une traçabilité des demandes des usagers (familles, collectivités, etc.) et des «usagers» (les personnels de l'académie) ;
- d'améliorer le temps de réponse des demandes.

Chaque utilisateur (enseignant, personnel administratif, personnel de direction...) aura la possibi-

PLATEFORME «COLIBRIS» (suite)

lité de se connecter sur ce portail et sera orienté, en fonction de son profil, vers les demandes qu'il est susceptible d'avoir (mouvement, mutation, recours, avancement, recrutement...). Il pourra, via la plateforme, exprimer sa demande, qui est directement transmise au service académique correspondant. Opérationnel depuis mai 2020, l'outil a d'abord été développé en vue du mouvement. Il a permis aux enseignants d'exprimer leurs vœux via la plateforme, puis de les confirmer et aussi d'engager des recours si nécessaire ou de poser des questions. «Suite au mouvement de 2020, le SGA (Secrétaire Générale d'Académie) de Lyon affirme avoir reçu 600 demandes via Valère/Colibris dans l'académie de Lyon. « Ce nombre important de demandes montre que notre interface correspondait à un vrai besoin de communication traçable entre les agents et leur administration ». Pour ces 600 demandes, 100 % de réponses ont été apportées, en un jour et dix heures en moyenne. Depuis, environ 100 000 dossiers ont été traités dans l'académie et le nombre de démarches administratives et de services accessibles via Valère/Colibris s'est largement étendu. Quelques 135 démarches différentes sont aujourd'hui réalisables via l'application. «Nous avons quasiment dématérialisé la totalité de nos démarches RH», précise le SGA. Le temps de réponse moyen a quant à lui été divisé par trois en moyenne. Et «85 % des personnels du rectorat se disent satisfaits de l'outil.»

Cette adhésion des personnels s'explique par la simplicité d'utilisation de l'application. «Lorsque l'on compare avec les procédures dans les autres académies, concernant les mutations par exemple, l'utilisation de Valère/Colibris est vraiment plus simple. Cela évite de passer par une boîte mail sans être sûr de recevoir une réponse. L'outil intègre en effet de l'intelligence artificielle de manière à guider l'utilisateur vers le bon formulaire ou à l'aider à préciser sa demande. Les algorithmes permettent également de diriger le message vers le bon interlocuteur et de le renvoyer vers son chef de service s'il est absent. Un tableau de bord permet aux chefs de service de suivre les demandes et les réponses gérées par les personnels de l'académie, d'avoir un aperçu sur les temps de réponse, et conserver une traçabilité des demandes.

«L'outil n'est pas parfait», concède le SGA, qui explique que les améliorations se font «au fil de l'eau». L'application est notamment désormais disponible sur mobile. Et pour faciliter l'envoi de pièce jointe via téléphone portable, la DSI (Direction des Systèmes d'Information) a récemment développé la possibilité de prendre des photos des documents à envoyer plutôt que de devoir les scanner. «Nous voudrions prochainement intégrer la signature électronique. Nous sommes en train de travailler avec France Connect sur la question.» «Une fois que l'outil a été développé pour le système RH, raconte Olivier Curnelle, la DSI s'est rendu compte à quel point il était facile à paramétrer et s'est dit qu'il serait plus judicieux de former les personnels de l'académie à le paramétrer eux-mêmes en fonction de leurs besoins.» Une série de formations a donc été conçue pour que chaque service métier soit en mesure de développer ses propres outils. «Il faut compter entre une demi-journée et 48 heures pour qu'un nouveau service soit opérationnel.»

Fin 2020, l'expérimentation a été étendue à l'académie de Clermont-Ferrand et de Grenoble. Les personnels ont à leur tour été formés. L'académie de Lyon a par ailleurs obtenu le premier prix national Impulsions et le prix des académies pour son projet de dématérialisation du mouvement du second degré via la plateforme Valère/Colibris.

RATTRAPAGE BTS 2021

BTS 2021 : la session de rattrapage "exceptionnelle"



Nouveauté pour la session 2021 du BTS: une session de rattrapage, qui prend la forme de deux épreuves orales. Le BO du 24 juin 2021 a précisé les modalités de délivrance du BTS pour cette année universitaire, notamment celles ayant trait au rattrapage. Les conditions pour en bénéficier sont les suivantes:

"Les candidats présents aux épreuves et dont la moyenne générale est inférieure à 10/20 sont automatiquement autorisés à se présenter à l'épreuve de contrôle, sans autorisation du jury". En revanche, les candidats absents et ne présentant pas de justificatif ont été déclarés "éliminés" à l'issue de l'épreuve et ne sont pas autorisés à participer à la session de rattrapage. Ce point avait suscité de vifs débats en mai. Des étudiants avaient affirmé qu'en raison de cette réglementation (0/20 ou élimination en cas d'absence), ils s'étaient rendus aux épreuves malgré leur soupçon d'être porteur de la Covid-19 .

Pour rappel, après plusieurs mois de mobilisation du collectif "BTS en détresse" - soutenu notamment par l'Unef et plusieurs personnalités politiques - pour demander la délivrance de ce diplôme national sur la base du contrôle continu, le gouvernement a finalement annoncé l'organisation d'une session de rattrapage "exceptionnelle" pour les étudiants. Précisons que le taux de réussite au BTS s'est envolé lors de la session de 2020 : 86,5 % de taux de réussite, soit +12 points par rapport à la session précédente.

Ce rattrapage est composé de deux épreuves orales : une interrogation portant sur des connaissances et compétences générales (la discipline est laissée au choix du candidat) ; et une interrogation portant sur des connaissances et compétences professionnelles (le candidat n'a pas de choix). L'examineur est un professeur exerçant dans un lycée public, un établissement privé sous contrat ou un CFA.

Le cas du BTS agricole : Un décret du 25 juin 2021 précise également les modalités du rattrapage pour les candidats au BTS agricole : "A titre exceptionnel, le jury peut autoriser un candidat ayant obtenu une note moyenne globale inférieure à 10 sur 20 à se présenter aux épreuves de remplacement prévues à l'article DE.811-142 du code rural et de la pêche maritime et organisées au début de l'année scolaire 2021-2022. Le candidat concerné peut choisir de repasser les épreuves de son choix, en dehors des épreuves d'éducation physique et sportive, des modules d'initiatives locales et des épreuves facultatives. Les notes des épreuves qu'il choisit de ne pas repasser sont conservées".

POSITION DE LA FRANCE

...vis à vis des critères Éducation de l'Union européenne

Le cadre stratégique sur l'éducation et la formation, "Éducation et formation 2020", a été mis en place en 2009 et se compose de **7 objectifs**.

La France atteint les objectifs fixés pour :

1. La part de sorties précoces de l'éducation et de la formation ⁽¹⁾ : la part de sorties précoces de l'éducation et de la formation s'élève à 8,9 % en France contre 10,6 % en moyenne dans l'Union Européenne (UE). L'objectif fixé est 10 %. "On note une baisse générale des taux de sorties précoces dans l'UE depuis la mise en place de la stratégie : la moyenne européenne est ainsi passée de 13,9 % à 10,6 % entre 2010 et 2017", indique la Depp. En 2017, 18 pays avaient atteint l'objectif de moins de 10 % de sorties précoces. L'écart à l'avantage des femmes s'est légèrement réduit : il était de 4 points en 2010 et est de 3 points en 2017. "En France, l'évolution est très similaire à celle de la moyenne européenne, mais à des niveaux inférieurs", précise la note. La part de sorties précoces chez les hommes est légèrement supérieure à l'objectif de 10 % mais ces derniers sont "en passe" de l'atteindre également.

2. La scolarisation précoce : alors que l'objectif de participation à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants était d'atteindre au moins 95 %, la moyenne européenne s'établit à 95,3 %. En France, la totalité des jeunes enfants en France participe à ces dispositifs, selon la Depp "L'objectif de la participation à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants âgés entre 4 ans et l'âge d'entrée dans l'enseignement élémentaire est le seul objectif atteint en moyenne dans l'UE. Les taux de scolarisation observés s'échelonnent entre 75,1 % en Croatie et 100 % en France".

3. La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur : La proportion de personnes âgées de 30 à 34 ans diplômées de l'enseignement supérieur atteint 44,3 % en France. L'objectif défini est de 40 %, légèrement au-dessus de la moyenne de l'UE (39,9 %).

4. Et la formation tout au long de la vie : Avec 18,7 % d'adultes participant à la formation tout au long de la vie, la France dépasse l'objectif commun (15 %). La moyenne de l'Union n'est que de 10,9 %.

Elle reste en deçà des objectifs pour :

1. Les résultats aux tests Pisa : la France n'atteint pas les objectifs communautaires aux tests Pisa. Le cadre stratégique fixe comme objectif que la proportion des jeunes âgés de 15 ans ayant un niveau faible dans chacun des domaines évalués à Pisa - niveau de maîtrise de la lecture, des mathématiques et des sciences - doit être inférieure à 15 %. En 2015, ni la France ni la moyenne des 28 pays de l'Union européenne n'atteignent cet objectif. De plus, seuls 3 pays atteignent l'objectif pour les sciences : la Slovénie, la Finlande et l'Estonie. La France compte 22,1 % d'élèves faiblement performants en sciences, ce qui est légèrement en dessous de la moyenne européenne.

2. Les mobilités à des fins d'apprentissage,

3. Et l'employabilité des jeunes diplômés. (pas de comparaison internationale complète)

⁽¹⁾ Les sorties précoces de l'éducation et de la formation désignent la part des jeunes de 18 à 24 ans qui ont quitté le système scolaire sans diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement supérieur et qui ne suivent pas de formation pendant les 4 semaines précédant l'enquête.

HSA ET TEMPS PARTIEL



HSA pour les professeurs à temps partiel ?

Actuellement les professeurs à temps partiel ne sont pas autorisés à effectuer des heures supplémentaires de type HSA (Heures Supplémentaires Année). Il est clair que le professeur qui a fait le choix de travailler à temps partiel a renoncé à une partie de son salaire pour une raison qui lui est personnelle (fatigue, enfants ou personne âgée à s'occuper, peur de se voir imposer 2 HSA si il travaille à temps plein...), il s'attend aussi à une minoration de sa retraite. Un projet de décret prévoit de permettre aux enseignants à temps partiel dans le second degré de réaliser des HSA et le **CNGA y est défavorable** : déjà, si nos collègues choisissent un temps partiel qui d'ailleurs est parfois de droit, il nous semble anormal d'augmenter de façon autoritaire leur charge de travail mais les établissements cherchent des volontaires pour absorber les heures supplémentaires. **Le CNGA** ne s'est jamais opposé à ce que certains collègues motivés et volontaires acceptent les HSA, ils sont courageux et cela leur permet d'augmenter leur pouvoir d'achat. Mais dans le cas de personnel à temps partiel, il est honteux de vouloir imposer des HSA moins bien rémunérées que les heures de base de service et qui ne comptent pas pour le calcul du montant de la pension de retraite. Le système actuel nous semble pertinent : le professeur demande à bénéficier d'un temps partiel plus de 6 mois avant la rentrée et il fixe la quotité d'heures qu'il désire. A la rentrée suivante, s'il souhaite pour différentes raisons (emploi du temps, pédagogie, partage de services...) modifier à la hausse cette quotité, il a la possibilité de le faire pour s'adapter à la réalité de l'établissement. Nous regrettons juste que la quotité de temps partiel soit un nombre entier d'heures ou de demi heure car avec certaines pondérations, il est impossible d'obtenir cette condition. Les collègues se placent alors en sous service vis à vis de leur temps partiel et se font rémunérer le surplus travaillé en HSE. Une complication bien inutile !

Françoise PONCET

CULTURE DE L'ANTIQUITE EN SIXIEME

Un enseignement de français et culture antique en 6^e sera expérimenté à la rentrée 2021

La rentrée 2021 sera marquée par l'expérimentation d'un enseignement facultatif de français et culture antique en 6^e. «Ce nouvel enseignement ne propose pas l'apprentissage précoce d'une langue ancienne mais permet d'aborder de manière plus consciente la structure et la sémantique de la langue française», expose le MEN dans un document de présentation.

Le programme proposé, compte tenu des remarques faites lors de la consultation des IA-IPR, organisations syndicales et associations d'enseignants, vise 3 objectifs :

- favoriser, par l'approche du latin et du grec, la maîtrise et l'enrichissement du lexique
- assurer, par le relais du latin, la consolidation des acquis grammaticaux
- contribuer à l'enrichissement culturel en se concentrant sur l'art du récit de fiction, mythologique et fabuleux.

Cet enseignement est dispensé, «chaque fois que cela est possible», par des professeurs de Lettres classiques. Il peut également être proposé par des professeurs titulaires de la certification complémentaire en Langues et cultures de l'Antiquité et par des professeurs de Lettres modernes.

Il s'articule «naturellement» avec l'enseignement de français mais aussi avec «tous les autres enseignements».

PARITE CHEZ LES PERSONNELS DE DIRECTION

La parité est-elle vraiment atteinte chez les personnels de direction ?



En apparence, l'égalité entre les femmes et les hommes dans le corps des personnels de direction ne semble plus être un problème. En 2017, sur les quelque 13 000 personnels de direction affectés, 50 % étaient des femmes, selon les chiffres du RERS (Repères et Références Statistiques du Ministère). Un progrès : en 2013, elles ne représentaient que 46,5 % de ce corps.

Seulement, en affinant l'analyse, il apparaît qu'hommes et femmes n'effectuent pas les mêmes trajectoires de carrières. Des femmes plus souvent adjointes ou cheffes de petits établissements. De plus, les femmes ont moins souvent accès aux postes de chefs d'établissement : elles représentent 43 % des chefs d'établissement affectés à la rentrée, selon les données qui figurent dans le bilan social du MEN des personnels de direction le plus récent, datant de 2017. Seules trois académies comptent plus de chefs d'établissement femmes que hommes : il s'agit de La Martinique, Paris et Versailles. Les femmes sont au contraire majoritaires chez les chefs d'établissement adjoints (56 % à la rentrée 2017). Les femmes sont aussi plus nombreuses parmi les personnels de direction de 2e classe mais ne représentent qu'un peu plus d'un personnel de direction hors classe sur trois. En ce qui concerne plus précisément les chefs d'établissement, la parité est atteinte dans les plus petits établissements (1re et 2e catégories). En revanche, plus l'établissement est de taille importante et complexe, moins il a de chances d'être dirigé par une femme. Seul un établissement de 4^e catégorie exceptionnelle sur 5 est dirigé par une femme. De plus, alors que la plupart des personnels de direction sont issus du corps enseignant (les personnels d'enseignement représentaient, en 2017, 80 % des lauréats au concours d'entrée dans le corps des personnels de direction), les hommes enseignants sont proportionnellement plus nombreux à rejoindre ce corps.

Selon Christelle Kauffmann, proviseure, qui a réalisé un mémoire sur l'accès des femmes aux établissements de 4^e catégorie exceptionnelle dans le cadre d'un master «gouvernance des systèmes éducatifs» (2019 à l'IEP de Toulouse), «Les femmes sont lésées sur plusieurs critères : l'accès aux promotions, l'accès à la 5e catégorie, la mobilité et l'évaluation». Alors que les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès au corps de personnel de direction (elles représentent 62 % des lauréats au concours en 2017, selon le bilan social), «elles obtiennent de moins bons résultats aux évaluations». De plus, en 2017, les femmes étaient aussi nombreuses que les hommes à demander une mobilité mais ont, selon elle, plus rarement obtenu le poste demandé.

Christelle Kauffmann a identifié des spécificités propres aux femmes qui ont accédé à la fonction de cheffe d'un établissement de 4^e catégorie exceptionnelle. Elles sont entrées très tôt dans l'Éducation nationale et ont occupé leur premier poste de direction à 34 ans en moyenne (alors qu'en 2017 l'âge moyen de réussite au concours est de 42 ans). Elles ont également occupé dès leurs débuts des fonctions dans des établissements de taille importante et ont accédé rapidement au poste de cheffe. Elles sont très mobiles, ayant occupé en moyenne plus de 5 postes en tant que cheffe. Celles qui ont réussi ont enfin souvent bénéficié d'un «mentorat» et disposent d'un «réseau professionnel» : «Toutes les femmes en catégorie 4 exceptionnelle ont de multiples casquettes et bénéficient d'un réseau professionnel développé».

Données sur la situation des femmes dans l'Éducation nationale

Rapport 2019-2020 de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports

Les femmes représentent trois quarts des personnels de l'Éducation nationale : 70 % des enseignant(e)s et 77 % des personnels non-enseignant(e)s. Alors qu'elles représentent 83,7 % des enseignant(e)s du 1^{er} degré et 58,4 % des enseignant(e)s du 2nd degré, 86 % des ASS et 79,6 % des personnels vie scolaire, les femmes représentent seulement la moitié (50,6 %) des personnels d'encadrement.

1) Des salaires moins élevés

Les enseignants gagnent, en moyenne, 13 % de plus que les enseignantes. Précisément, le salaire brut moyen d'un enseignant du public est de 3 373 euros, celui d'une enseignante de 2 997 euros. Le constat est similaire chez les non enseignants : les hommes ont un salaire brut moyen de 2 361 euros, les femmes de 1 890 euros. Cette différence de rémunération entre femmes et hommes s'explique par différents facteurs. Parmi eux, la proportion de femmes et d'hommes qui ne travaillent pas à temps complet et, par conséquent, ont une rémunération amputée. Chez les enseignant(e)s titulaires, en 2019, 11,5 % des femmes du public était à temps partiel et 13,5 % des femmes du privé ; chez les hommes, ces chiffres sont respectivement de 3,2 % et 4,8 %. Cette différence est également visible chez les non-titulaires. Dans le 1^{er} degré, 6,2 % des enseignantes du public sont à temps partiel, 35% des enseignantes du privé ; chez les hommes, ces taux sont respectivement de 2,2 % et 21,1%. Même chose dans le second degré : 25,6 % des enseignantes non titulaires du public sont à temps incomplet et 45,1 % des enseignantes non titulaires du privé, contre 19,7 % des enseignants non titulaires du public et 36,3 % des enseignants non titulaires du privé. En France, toutes catégories professionnelles confondues, 15 % des femmes sont employées à temps partiel, contre seulement 5,3 % des hommes.

L'Insee expliquait, en 2017, que, «pour les femmes, le nombre et l'âge des enfants à charge sont des facteurs déterminants du travail à temps partiel. À l'inverse, ces facteurs ont peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin. La propension au temps partiel des femmes augmente en effet avec le nombre d'enfants à charge».

Autre explication d'une moindre rémunération des femmes dans l'Éducation nationale : un plus faible nombre d'heures supplémentaires. Alors que 74,2 % des enseignants du second degré public font au moins 1 HSA, ce chiffre est de «seulement» 65,5 % chez les enseignantes. De même, 43,8 % des hommes et 33,7 % des femmes font au moins 2 HSA.

2) Les femmes moins promues

Dans le 1^{er} degré, alors que 16,1 % des hommes ont accédé à la hors classe et 7,7 % à la classe exceptionnelle, ces chiffres sont respectivement, chez les femmes de 11,5 % et 3 %. Dans le second degré, chez les certifiés, 27,8 % des hommes ont accédé à la hors classe contre 24,4 % des femmes, et 7,1 % des hommes à la classe exceptionnelle contre 5,2 % des femmes. Alors que les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès au corps de personnel de direction (elles représentent 62 % des lauréats au concours en 2017), «elles obtiennent de moins bons résultats aux évaluations. Les premiers évaluateurs des chefs d'établissement sont les DASEN et environ 70 % d'entre eux sont des hommes».

FEMMES A L'EDUCATION NATIONALE (FIN)

Explications possibles :

La répartition des rôles dans la sphère domestique joue contre les carrières féminines : interruptions pour cause de grossesses qui, de fait, entravent la progression de carrière, plus d'arrêts pour cause de maladie d'enfants, moins de disponibilité pour cause de soin aux enfants, plus d'implication, choisie ou contrainte, dans l'aide aux parents âgés à partir de la fin de la quarantaine, et aux petits enfants en fin de carrière.

Aussi, les femmes ont tendance à se mettre au service de la carrière de leur conjoint et trouvent un développement professionnel dans des activités qui sont moins «rentables» en terme de carrière. Ainsi, quand il y a des projets d'évolution de carrière dans un couple d'enseignants c'est plus souvent l'homme qui s'oriente vers de nouvelles formations, nouveaux concours, nouveaux métiers. Les femmes, de leur côté, s'investissent plus dans la dimension pédagogique quand elles veulent faire évoluer leur engagement professionnel, s'engagent dans de nouveaux projets, éventuellement dans de nouvelles fonctions au sein de leur établissement (tutrice, conseillère pédagogique, par exemple) ou dans leur école.

REVALORISATION EN 2022

Cinq scénarii avaient en effet été envisagés en juin dernier par le ministère pour déterminer le périmètre et les montants de cette nouvelle prime, dont l'enveloppe totale pour 2021 est de 245 millions d'euros. Tous les scénarii prévoyaient de revaloriser les débuts de carrière, mais certains visaient aussi les milieux de carrière. Les montants de la revalorisation selon les échelons variaient également selon les hypothèses.

Celles-ci avaient en outre ces caractéristiques communes, précisait alors le ministère :

- un même montant pour tous les corps (professeurs des écoles, certifiés et assimilés, agrégés) ;
- "une dégressivité des montants pour permettre une revalorisation maximale des néotitulaires, tout en préservant la progressivité de la rémunération au fil des échelons" ;
- "pour les contractuels, un versement de la prime à tous les agents" ;
- "un niveau de revalorisation plancher qui ne peut être inférieur à 400 € bruts annuels".

Le ministère a donc retenu le quatrième scénario qui prévoit de revaloriser les personnels des échelons 2 au 9, comme le prévoyait aussi le cinquième scénario. Le premier ne revalorisait que jusqu'à l'échelon 7 (comme en 2021) et les deuxième et troisième jusqu'au 8. Avec ce choix, le ministère indique que 58 % des enseignants titulaires et contractuels seront concernés par cette prime, soit les personnels étant dans leurs 22 premières années de carrière. Précisément, les personnels titulaires aux échelons 2 et 3 seront revalorisés de 57 € nets par mois, ceux à l'échelon 4 de 43 € nets par mois et ceux aux échelons 5 à 9 de 29 € nets par mois. L'augmentation sera de 27 € nets par mois pour les contractuels.

Cette prime serait versée à partir de février 2022. Par conséquent, pour maintenir ces niveaux sur une année pleine, l'enveloppe nécessaire à cette prime les années suivantes serait de 266 M€.

Rappelons que l'idée d'une loi de programmation pour l'enseignement a été abandonnée et qu'une première prime d'attractivité a été versée en 2021 (173 M€ pour une prime d'attractivité destinée aux enseignants, PsyEN et CPE situés entre les 2e et 7e échelons, qui touchaient alors, de manière décroissante selon l'âge, entre 100 et 35 € nets par mois supplémentaires). Ces primes, destinées donc à rendre le métier enseignant plus attractif, sont censées être pérennes.

Notons aussi qu'en 2022, 155 M€ supplémentaires seront dédiés à la revalorisation de certaines catégories de personnels (directeurs d'école, AESH, filière administrative) et 200 M€ financeront la protection sociale complémentaire des agents du ministère, des AED et AESH.

DECISIONS DE JUSTICE

1) Le Conseil d'État se prononce sur le refus de titularisation d'une enseignante en fin de stage auparavant contractuelle

Les faits. Mme B. a exercé pendant plusieurs années des activités d'enseignement de sciences physiques et des mathématiques en qualité d'agent public contractuel. Elle est ensuite lauréate d'un concours réservé de professeur certifié. Elle est nommée «fonctionnaire-stagiaire» et effectue son stage probatoire dans un collège. Au terme de son stage, le jury académique refuse de l'inscrire sur la liste des professeurs aptes à être titularisés et émet un avis défavorable au renouvellement de son stage en sorte que le ministre de l'Éducation nationale a prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle. Mme B. réclame l'annulation de son arrêté de licenciement et qu'injonction soit adressée au ministère de l'Éducation nationale de la titulariser en tant que professeur certifié. Le Tribunal administratif puis à la Cour administrative d'appel rejettent sa requête. Le Conseil d'État va cependant casser l'arrêt de la CAA de Bordeaux (25 juillet 2019).

Dans l'affaire concernant Mme B., son défenseur invoquait pour la première fois en appel que la procédure de licenciement était irrégulière. La réception de sa convocation à un entretien devant le jury académique avait été trop tardive. Elle n'aurait pas été invitée à prendre connaissance de son dossier administratif individuel complet avant cet entretien. Elle n'aurait pas été informée qu'elle pouvait se faire représenter par un défenseur de son choix lors de ce même entretien et ni quelles étaient les conséquences de cet entretien. Le jury se serait prononcé sans disposer du rapport émis par son tuteur de stage, l'un de ses collègues enseignant. La composition du jury aurait été irrégulière en raison de l'absence d'un spécialiste de la discipline des sciences physiques et chimiques.

La CAA n'a pas pris le soin d'examiner ces arguments afin de vérifier leur légalité ou leur illégalité. Elle s'est bornée à mettre en œuvre la jurisprudence Intercopie en précisant que Mme BA ne les avait pas invoqué en première instance : le demandeur en appel ne peut invoquer de nouveaux moyens que s'ils reposent sur la même cause juridique que ceux invoqués devant le tribunal.

Le Conseil d'État le 3 février 2021 précise que la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire stagiaire constitue l'acte final d'une opération complexe. En contentieux administratif, une telle opération est qualifiée ainsi dans la mesure où le refus de titularisation d'un enseignant est l'enchaînement strictement ordonné de plusieurs décisions destinées à produire une décision unique à la fin du processus. Chaque étape peut être contestée par la voie d'un recours contentieux en annulation dans un délai de deux mois. Cependant, la particularité de l'opération complexe est qu'il est possible d'attaquer la seule décision finale à laquelle concourt chacune des mesures préalables. Mais surtout, à l'occasion de la contestation de cette décision ultime (en l'espèce l'arrêt de licenciement), il est possible de contester les décisions précédentes de la chaîne administrative (en l'espèce et notamment l'avis du jury académique), lesquelles ne sont dès lors pas frappées par une éventuelle forclusion liée au délai de recours. La jurisprudence Intercopie ne s'applique pas. L'arrêt de la CAA est cassé. L'affaire lui est renvoyée pour nouvel examen. Il faudra attendre le nouvel arrêt de la CAA de Bordeaux pour déterminer si le licenciement pour insuffisance professionnelle et le refus de titularisation révèlent une erreur manifeste d'appréciation de la part de l'Administration de l'Éducation nationale et si une nouvelle période de stage doit être effectuée.

De façon constante, les juges administratifs, même en cas d'illégalité de la procédure et de l'appréciation de la situation du fonctionnaire stagiaire, se refusent à faire œuvre d'administrateur en imposant la titularisation du requérant. L'illégalité contraint l'Administration à reconsidérer la situation, notamment en prorogeant le stage. Enfin, il est difficile de comprendre comment un enseignant qui a exercé pendant plusieurs années des enseignements à temps complet en qualité d'agent contractuel soit ensuite licencié pour insuffisance professionnelle à l'issue de son stage probatoire en vue de sa titularisation en exerçant les mêmes fonctions. En l'espèce, toutefois, les juges d'appel de Bordeaux montrent que lorsqu'elle était contractuelle, Mme BA avait obtenu parfois des appréciations favorables sur sa façon d'enseigner. Il était cependant souligné son défaut de regard réflexif sur la discipline qu'elle enseignait

DECISIONS DE JUSTICE (SUITE)

et sur sa façon d'enseigner ; argument qui a été mis à nouveau en avant par le jury académique sur le fondement des rapports d'inspection et de celui du principal.

2) Le CE confirme la suspension de la révocation d'une principale de collège

Le ministre de l'Éducation nationale, après réunion du conseil de discipline, a décidé la révocation d'une principale adjointe d'un collège à qui il a été reproché un comportement agressif à l'égard des chefs d'établissement successifs qu'elle a servis et des agissements répétés de nature vexatoire à l'égard des personnes placées sous son autorité. La principale a demandé au tribunal administratif de première instance de suspendre l'exécution de la sanction disciplinaire. Le juge unique des référés apprécie s'il y a urgence à suspendre la décision et s'il est fait état d'un moyen propre à créer un doute sérieux quant à la légalité de la décision. Par une ordonnance du 18 septembre 2020, le juge des référés du tribunal administratif de Nancy a considéré que la requérante avait démontré que la révocation la privait de son traitement, que l'allocation de retour à l'emploi qu'elle percevait était peu importante et que son conjoint disposait d'un revenu faible et irrégulier. Cette situation était propre à porter atteinte à sa situation financière d'une manière grave et immédiate. Ce juge a ajouté ensuite que la sanction était disproportionnée par rapport aux faits reprochés et propre de la sorte à créer un doute sérieux quant à sa légalité. La révocation est suspendue.

Le ministre a contesté l'ordonnance devant le Conseil d'État (CE) en arguant que celle-ci avait dénaturé les pièces du dossier d'une part en estimant que l'éviction de la fonction publique préjudiciait de manière grave et immédiate à la situation financière et professionnelle de l'intéressée et d'autre part en ne répondant pas à son argument selon lequel la réintégration qu'implique la suspension de la révocation risquait de compromettre le bon fonctionnement du service public.

Le juge des référés du CE va lui aussi suspendre la révocation mais en ayant auparavant annulé l'ordonnance du juge du tribunal de Nancy faute d'avoir examiné le moyen opérant du ministre sur les troubles que la réintégration de l'intéressée occasionnerait dans le bon fonctionnement de l'établissement scolaire. Le juge des référés confirme que la situation financière de la principale est insuffisante pour assumer les charges du foyer. Il ajoute que le ministre ne peut pas arguer des éventuels troubles dans le collège que provoquerait la réintégration dans la mesure où, on s'en doute, il dispose de tout un éventail de mesures autres que la révocation pour atteindre cet objectif. On pense par exemple à une affectation provisoire par exemple dans les services académiques. Elle doit donc continuer à assumer des fonctions en rapport avec son grade dans l'Éducation nationale.

Ce juge a ajouté ensuite que la sanction était disproportionnée par rapport aux faits reprochés et propre de la sorte à créer un doute sérieux quant à sa légalité. La révocation est suspendue. En conclusion, le CE considère que l'échelle des sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées à un fonctionnaire de l'État est de nature et d'importance suffisamment diversifiées pour tenir compte des caractéristiques des faits reprochés. La sanction la plus grave ne s'imposait pas au ministre de l'Éducation nationale dans ce cas précis.

3) En cas de malaise grave d'un élève, le personnel d'une école doit immédiatement appeler les secours (Conseil d'État)

Dans la cour de l'école, en sortant du restaurant scolaire, un élève de 6 ans est victime d'un accident cardiaque grave le 17 décembre 2010 ; il décédera quelques jours plus tard. Dès la constatation de l'effondrement de l'élève, les personnels de l'école lui ont prodigué des soins, en utilisant notamment un défibrillateur. Dix minutes plus tard, ils ont appelé les services de secours. Le malaise s'étant déroulé à la pause méridienne, la famille de l'enfant, dont ses parents, ont demandé au Tribunal administratif de première instance de condamner la commune à leur verser une somme de 260 000€ en réparation du préjudice subi. Le Tribunal a ordonné une expertise afin d'évaluer le taux de perte

DECISIONS DE JUSTICE (SUITE)

de chance d'éviter le décès résultant du délai écoulé entre le malaise et l'appel des services de secours. Par un jugement du 3 octobre 2017, il a rejeté la requête de la famille, le préjudice n'étant pas établi. Sur saisine de la commune et de sa compagnie d'assurances, le 13 février 2019, la Cour administrative d'appel a annulé le jugement de 2016 et a rejeté l'appel formé contre le jugement de 2017 ; opposant ainsi un refus à la demande d'indemnisation. La famille saisit le Conseil d'État aux fins d'annulation des jugements du Tribunal administratif et de l'arrêt de la CAA.

Cela signifie que le CE estime :

- d'une part, que la nouvelle expertise était utile à la solution du litige ; le rapport présenté à la juridiction pénale ne permettait pas d'évaluer assez précisément un taux de perte de chance de survie ;
- d'autre part, que le délai de 10 minutes était excessif et révélait un défaut d'organisation du service ; la responsabilité pour faute de la commune pouvait être recherchée ;
- enfin, qu'il n'y avait pas de défaut de surveillance ; les personnels présents étant en nombre suffisant pour assurer la surveillance des élèves au moment de l'arrêt cardiaque de l'enfant.

D'un point de vue juridique on retiendra dans cette affaire que le délai de 10 minutes mis par les personnels présents pour appeler les secours est supérieur à celui qui leur était nécessaire pour apprécier la gravité de la situation et déterminer les mesures à prendre. De cette manière, ils n'ont pas, sur ce point, respecté les consignes en matière de premier secours. Cependant, le préjudice de la famille de l'enfant n'a pas été établi et leurs conclusions indemnitaires ont donc été rejetées. Et le CE de préciser qu'il appartient aux personnels de l'école, même s'ils sont en mesure d'apporter eux-mêmes des premiers secours, «d'appeler immédiatement les services de secours, comme le prévoient d'ailleurs toutes les consignes en matière de premier secours.»

4) Instruction en famille : le Conseil constitutionnel émet une réserve d'interprétation (loi sur les principes républicains)

L'article 49 de la loi confortant les principes républicains, qui instaure un régime d'autorisation préalable pour l'instruction en famille en lieu et place de l'actuelle déclaration, a fait l'objet d'une saisine à part entière du Conseil constitutionnel, dans la foulée de l'adoption du texte par le Parlement fin juillet. L'instance a rendu sa décision le 13 août 2021, concluant à la constitutionnalité de la mesure, sous réserve d'interprétation, de la disposition controversée.

En premier lieu, le Conseil constitutionnel établit que la loi de 1882 portant sur l'organisation de l'enseignement primaire «n'a fait de l'instruction en famille qu'une modalité de mise en œuvre de l'instruction obligatoire». Dès lors, l'instruction en famille ne fait pas partie du principe fondamental reconnu par les lois de la République de la liberté d'enseignement. «Le grief tiré de la méconnaissance de la liberté d'enseigner ne peut qu'être écarté», poursuit-il.

S'agissant, en second lieu, des dispositions de l'article examiné en tant que tel, le Conseil constitutionnel juge :

- qu'en «subordonnant l'autorisation à la vérification de la «capacité [...] d'instruire» de la personne en charge de l'enfant, ces dispositions ont entendu imposer à l'autorité administrative de s'assurer que cette personne est en mesure de permettre à l'enfant d'acquérir le socle commun de connaissances, de compétences et de culture» défini par le code de l'éducation ;
- et qu'en «prévoyant que cette autorisation est accordée en raison de 'l'existence d'une situation propre à l'enfant motivant le projet éducatif', le législateur a entendu que l'autorité administrative s'assure que le projet d'instruction en famille comporte les éléments essentiels de l'enseignement et de la pédagogie adaptés aux capacités et au rythme d'apprentissage de l'enfant».

Fort de cette analyse, le Conseil constitutionnel, «par une réserve d'interprétation», considère qu'il

DECISIONS DE JUSTICE (FIN)



appartiendra :

- au pouvoir réglementaire, «sous le contrôle du juge», de «déterminer les modalités de délivrance de l'autorisation d'instruction en famille conformément à ces critères» ;
- et «aux autorités administratives compétentes, de fonder leur décision sur ces seuls critères excluant toute discrimination de quelque nature que ce soit».

Le grief tiré d'une atteinte à la liberté de conscience est écarté. Aussi, selon le Conseil constitutionnel, «si les dispositions contestées prévoient que l'autorisation d'instruction en famille est accordée sans que puissent être invoquées d'autres raisons que l'intérêt supérieur de l'enfant, elles n'ont ni pour objet ni pour effet de porter atteinte à la liberté de conscience ou d'opinion des personnes qui présentent un projet d'instruction en famille».

NOUVELLES DE LA RENTREE

Les nouvelles mesures de Jean-Michel Blanquer (circulaires de rentrée 2021)

- la généralisation du **programme PHARE** contre le harcèlement scolaire, et notamment contre le **cyberharcèlement**. Le ministre a annoncé avoir confié **une mission sur le sujet à Jean-Marc Merriaux**, ex- DNE 'Directeur du Numérique pour l'Education) ;
- des dispositifs **de lutte contre les violences** avec "dans chaque académie, des équipes qui viennent en appui des établissements" ;
- le Pass'sport, le **"savoir rouler" et "savoir nager"** avec notamment des appels à projets autour de l'aisance aquatique et la distribution pour les jeunes d'un chèque de 50 euros d'aide à l'inscription dans un club sportif ;
- le **pass culture**, qui sera l'équivalent de 800 euros par an pour chaque classe de collège, à partir de la 4e, et lycée ;
- la création **d'un conseil supérieur des langues** (étrangères, régionales, des civilisations anciennes) ;
- le financement, à partir de 2022, de **la mobilité internationale** d'au moins 10 % des futurs professeurs ;
- la **certification PIX** à partir de cette rentrée pour les élèves en 3e, en lycée, en BTS, en CPGE ;
- **l'évaluation des établissements** avec l'objectif "que 20 % des établissements soient évalués chaque année. C'est un levier de progrès éducatif considérable", assure le ministre !

RETARD SCOLAIRE EN VOIE PROFESSIONNELLE

Les enseignants de la voie professionnelle alertent !

Maintenir le lien avec les élèves : c'est l'objectif que se sont donné les professeurs dans la voie professionnelle au cours des différentes périodes d'enseignement à distance.. Il était, en effet, particulièrement compliqué d'assurer des enseignements en ligne au regard de la situation sociale et scolaire de leurs élèves mais également des caractéristiques propres à la voie professionnelle. La continuité pédagogique s'est ainsi traduite par les moyens mis en place pour continuer le lien avec les élèves afin de pouvoir les récupérer et travailler en présentiel. Il y a eu des limites du télé-enseignement concernant les cours d'enseignements généraux et ceux d'enseignements professionnels : il est très difficile de demander aux élèves de pratiquer les gestes professionnels et le travail en autonomie est limité.

Les difficultés ont été amplifiées par la situation des jeunes de milieux sociaux plutôt défavorisés. Elles ont été matérielles, certains élèves ne disposant pas d'équipement informatique, de connexion ou d'espace pour travailler au sein de leur domicile. On peut aussi signaler le manque de formation de certains collègues. Une situation qui a généré une certaine souffrance au travail pour les enseignants, la sensation d'impossible déconnexion, la multiplication du temps de travail pour maintenir le lien. De toutes façons, la voie professionnelle se caractérise par une "pédagogie par projet", avec le chef-d'œuvre ou la co-intervention. Autant de modules qu'il apparaît compliqué d'assurer à distance.

La demi-jauge a également suscité des problèmes : on peut déplorer l'absence de consignes pour expliquer la façon de l'organiser. Cela a suscité des interprétations différentes d'un établissement à l'autre – notamment au regard de sa taille et de son offre de formations — et des difficultés pour les enseignants de savoir quand ils avaient cours. Et là où l'organisation de la demi-jauge reposait sur la présence dans l'établissement une semaine sur deux, des différences de niveaux sont apparues au sein d'une même classe. Il était par ailleurs difficile de créer une dynamique de groupe.

Quelle remise à niveau faut-il prévoir pour des élèves qui poursuivent leur scolarité ou ceux qui seront diplômés lors de l'actuelle session d'examens ? On peut estimer à un an le retard accumulé par les jeunes scolarisés ces deux dernières années. Il faudrait plus de temps, faire des effectifs réduits dans certains enseignements et prévoir, éventuellement, la préparation du bac en 4 ans ou des périodes d'adaptation ensuite. Sans parler des diplômés qui souhaitent poursuivre leurs études en STS le plus souvent et qui risquent d'avoir accumulé des lacunes. De plus pour être honnête, il faut reconnaître que même avant la pandémie, le taux de réussite des élèves titulaires de bacs professionnels dans les classes d'enseignement supérieure était médiocre.



Ajustements et suppression des évaluations communes, les EC qui ont succédé aux E3C



Rappel liminaire : actuellement, et hors aménagements exceptionnels liés au Covid, 60 % de la note du baccalauréat résulte d'épreuves terminales et 40 % du contrôle continu, cette dernière part étant elle-même scindée en deux : 10 % résultant des notes de bulletin et 30 % des évaluations communes.

Dans un communiqué de presse du 28 juin, le MEN présente les "ajustements proposés" par Jean-Michel Blanquer pour l'examen de fin d'études secondaires, pour les candidats du public ou du privé sous-contrat.

Le ministère indique que les évolutions présentées répondent à trois objectifs :

- "consolider le format actuel", avec le maintien du ratio 60 % d'épreuves terminales et 40 % de contrôle continu, tout en ayant "la meilleure répartition possible des coefficients entre contrôle continu et contrôle terminal" et en "maintenant le niveau d'exigence en valorisant le travail au long cours et en donnant un poids important pour les examens terminaux et nationaux",
- "simplifier et clarifier les modalités d'évaluation du contrôle continu", en "consolidant le contrôle continu afin d'en garantir la validité",
- "mieux valoriser les options".

Ainsi, le ministre propose donc de passer à "un contrôle continu plus souple, accompagnant les apprentissages et conduit dans le cadre de la classe". Les 40 % de la note reposeront donc "sur la base de la seule moyenne générale issue des moyennes annuelles des bulletins scolaires du cycle terminal". Seraient comprises dans ces 40 % les disciplines du tronc commun, l'enseignement de spécialité abandonné en fin de première et l'enseignement moral et civique.

Contrairement au format actuel, les notes obtenues en contrôle continu en philosophie, dans les enseignements de spécialité suivis en terminale et en français ne compteront plus dans ces 40 %. Le ministère explique : aucune discipline "ne serait évaluée de manière cumulative par le contrôle continu et par le contrôle terminal. L'esprit du nouveau baccalauréat serait ainsi renforcé, qui inciterait chaque élève à s'impliquer toute l'année dans ses apprentissages et préserverait la dimension nationale et symbolique de l'examen".

Le ministère justifie la suppression des EC par le fait que si, avec les E3C puis les EC, "un compromis avait été trouvé, nous avons vu que mettre en place une mécanique de type EC pour certifier un niveau que les professeurs sont capables de certifier par le contrôle continu ne semble plus totalement pertinent", faisant allusion à l'évaluation du bac par contrôle continu qui s'est déroulée ces deux dernières années en raison de la crise sanitaire. Aussi, "le schéma initial a été vécu comme lourd du point de vue organisationnel", assure le ministère. Le CNGA l'avait d'ailleurs dénoncé.

Les coefficients proposés par le ministère :

60 des 100 coefficients seraient obtenus dans le cadre d'épreuves anticipées ou d'épreuves terminales seules :

- les épreuves anticipées de français en fin de classe de première (écrit, coefficient 5 ; oral, coefficient 5) ;
- les deux épreuves pour les enseignements de spécialité suivis par l'élève en terminale (coefficient 16 pour chacune d'elles) ;
- la philosophie (coefficient 8 en voie générale, 4 en voie technologique) ;
- le Grand oral (coefficient 10 en voie générale, 14 en voie technologique).

BACCALAUREAT 2022 (FIN)

Les 40 coefficients de contrôle continu seraient répartis comme suit :

- toutes les disciplines du tronc commun qui ne font pas l'objet d'épreuves terminales (langues vivantes A et B, histoire-géographie, éducation physique et sportive, enseignement scientifique pour la voie générale, mathématiques pour la voie technologique) se verraient attribuer chacune un coefficient 6 (3 en 1^{re} 3 en terminale) ;
 - l'enseignement de spécialité abandonné en fin de classe de première serait crédité d'un coefficient 8 (soit la moitié des enseignements de spécialité conservés par le candidat en classe terminale) ;
 - enfin, l'enseignement moral et civique recevrait un coefficient 2 (1 en première, 1 en terminale).
- Dans le même temps, pour éviter, notamment, un phénomène de "sur-évaluation" ainsi que des biais de notation et des différences injustifiées entre établissements, le ministère veut construire un "contrôle continu robuste et équitable". Pour cela, plusieurs dispositifs sont proposés :
- "les équipes enseignantes et les personnels de direction bénéficieraient de formations spécifiques", accompagnées par les corps d'inspection,
 - "le guide pour l'évaluation, élaboré par l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, serait étendu à la classe de première et mis à la disposition des professeurs dès la rentrée scolaire 2021",
 - "la banque nationale de sujets (BNS) demeurerait pleinement accessible : les professeurs pourraient y puiser des supports d'évaluation qu'ils pourraient exploiter pour les devoirs en temps limité qu'ils proposeront à leurs élèves dans le cadre du contrôle continu",
 - "des outils académiques d'analyse des résultats antérieurs des élèves de chaque lycée complèteraient ces ressources".

Et de préconiser que les pratiques d'évaluation deviennent alors "un sujet majeur des échanges des équipes disciplinaires et des conseils pédagogiques des établissements", afin d'aboutir "à l'élaboration d'un projet sur les pratiques d'évaluation de chaque établissement, connu et partagé par les membres de la communauté éducative".

La dernière partie du plan présenté porte donc sur les options. Le ministère propose que "tous les enseignements optionnels soient évalués selon les mêmes modalités dans le cadre du contrôle continu établi à partir des moyennes annuelles". Selon les modalités suivantes :

- un enseignement optionnel suivi sur l'ensemble du cycle terminal serait considéré à hauteur de 4 coefficients, qui viendront s'ajouter aux 100 coefficients communs du baccalauréat ;
- un enseignement optionnel suivi sur la seule année de terminale serait apprécié à hauteur de 2 coefficients ;
- l'ensemble de ces enseignements optionnels ne pourrait donner lieu à une évaluation excédant 14 coefficients (6 en première, soit 3 enseignements optionnels ; 8 en terminale, soit 4 enseignements optionnels)".

Le ministère prévoit par ailleurs que "les contenus des programmes évalués pour les épreuves terminales des enseignements de spécialité soient recalibrés pour mieux s'adapter à la progression des apprentissages des élèves", compte tenu à la fois des "retours d'expérience" et "des conditions toutes particulières de cette année scolaire".

Le CNGA n'a jamais été favorable au le contrôle continu, les EC avaient au moins l'avantage de limiter un peu les « notes maison ». Pierre Mathiot, le père de la réforme du bac souligne d'ailleurs que, actuellement, "on voit arriver dans l'enseignement supérieur des élèves avec des moyennes très élevées, mais ce n'est pas certain qu'elles reflètent parfaitement le niveau et je ne crois pas non plus que c'est rendre service aux jeunes, car c'est leur faire croire qu'ils sont complètement armés pour le supérieur".

DIFFICULTES DE RECRUTEMENT EN MATHEMATIQUES

Leviers pour limiter la baisse du niveau des élèves (rapport du sénateur Gérard Longuet)

La rémunération et la formation des enseignants en mathématiques : ce sont les deux leviers sur lesquels Gérard Longuet suggère d'agir pour faire "face à la chute du niveau" des élèves dans cette discipline, suivant son rapport présenté le 21 juin 2021. Le sénateur LR de la Meuse relève en effet, dans ce document sur "l'attractivité du métier d'enseignant en mathématiques", que la solution pécuniaire "ne peut être la seule [...] en particulier au vu des lacunes qui caractérisent la formation" des professeurs. Pour le rapporteur spécial de la mission "Enseignement scolaire" de la commission des finances, "la priorité doit aller à la mise en place d'une formation initiale plus adaptée pour les enseignants du 1er degré, et à celle d'une formation continue à la hauteur des enjeux dans le 2nd degré".

Ces suggestions partent du constat des difficultés des élèves français en mathématiques, et ce "dès le CP", établies par plusieurs études nationale et internationale. La baisse de leur niveau "est comparable à la perte d'une année scolaire en trente ans", résume Gérard Longuet. Il lie cette situation à "un déficit d'attractivité de l'enseignement dans les filières scientifiques qui pèse sur les recrutements par concours et se traduit par une baisse du niveau des enseignants". Le sénateur rappelle que "de plus en plus de postes demeurent non pourvus à l'issue des concours de recrutement, faute d'un nombre suffisant de candidats". En 2020, le taux de couverture atteint 87,8 % pour le Capes externe et 81,9% pour l'agrégation externe. Ainsi, en 10 ans, le nombre de postes non pourvus a augmenté de 153 postes pour la première catégorie d'enseignants, et 73 pour la seconde. Une situation "extrêmement préoccupante" selon le rapporteur spécial. Il met en garde : l'insuffisance du vivier de candidats "ne doit pas se traduire par une diminution du niveau des enseignants". Dans ce contexte, Gérard Longuet estime que "le regain d'attractivité de la profession doit passer par la poursuite des mesures de revalorisation budgétaire". En ce sens, il plaide pour la reconduction, en 2022, de la prime d'attractivité, d'un coût de 173 millions d'euros, mise en place en 2021 et concernant 35 % des enseignants. Il suggère que ces augmentations soient "en priorité ciblées sur les enseignants en début et milieu de carrière et sur les professeurs des écoles".

En termes de formation, le sénateur estime que le plan "mathématiques" mis en œuvre depuis 2019 "pallie en partie les lacunes de la formation des enseignants" mais son déploiement, jusqu'en 2023, doit être "davantage accompagné". Au cours de cette période, il faut "veiller à ce que des moyens financiers à la hauteur des ambitions affichées soient attribués au plan", souligne Gérard Longuet. Par ailleurs, il plaide pour rehausser les moyens alloués à formation continue et "mettre fin à la sous-consommation" des crédits dédiés.

Le sénateur assortit son rapport de 11 recommandations :

- Diligenter auprès de la Depp une étude établissant les facteurs de divergence de performance en mathématiques entre filles et garçons dès l'école primaire,
- Mettre en place une campagne de communication organisée par l'Onisep dans les classes de 1re et terminales générales afin de promouvoir les études de mathématiques,
- Harmoniser les modes de recrutement d'enseignants contractuels au niveau national, afin de garantir un socle minimal de compétences disciplinaires et pédagogiques,
- Poursuivre la politique de revalorisation des professeurs des écoles, en approfondissant le mouvement actuel de redéploiement des moyens vers le 1er degré,
- Prolonger la dynamique de revalorisation des rémunérations des enseignants en début de carrière annoncée lors du Grenelle de l'éducation, en s'assurant que la prime d'attractivité couvre les 15 premières années d'enseignement en 2022,
- En 2023, revenir au taux d'accès à la hors classe des enseignants à 17 %, contre 18 % en 2021 et 2022,

DIFFICULTES DE RECRUTEMENT EN MATHÉMATIQUES (FIN)

- Assurer un suivi régulier de l'expérimentation du parcours préparatoire au professeur des écoles et en particulier de la mention "mathématiques",
- Améliorer la lisibilité budgétaire du plan "mathématiques" en retraçant le fléchage des projets financés dans le cadre du plan dans les documents budgétaires,
- Intégrer le financement des laboratoires de mathématiques lors de la construction du dialogue de gestion avec les académies,
- Augmenter les crédits dédiés à la formation continue des enseignants du 1er et 2nd degrés,
- Mettre fin à la sous-consommation des crédits dédiés à la formation continue.



À LIRE AU BULLETIN OFFICIEL

Organisation générale. Carrière

BO n°32 du 2-09-2021

• Commission d'enrichissement de la langue française: Vocabulaire de la culture liste JO du 9-7-2021 et Vocabulaire de l'environnement liste JO du 16-7-2021

BO n°30 du 29-07-2021

Examens et concours

Usage des calculatrices électroniques pendant les épreuves écrites des concours de recrutement et examens professionnels d'avancement de grade des personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale, des personnels d'encadrement, des personnels administratifs, sociaux, de santé et des personnels propres de la jeunesse et des sports circulaire du 17-6-2021

Enseignement

BO n°31 du 26-08-2021

• Classes préparatoires scientifiques

- Objectifs de formation et programme des classes préparatoires de seconde année de mathématiques et physique (MP) et de mathématiques et physique* (MP*) : modification

arrêté du 13-7-2021 - JO du 5-8-2021

- Objectifs de formation et programme des classes préparatoires de seconde année de physique et chimie (PC) et de physique et chimie* (PC*) : modification

arrêté du 13-7-2021 - JO du 5-8-2021

- Objectifs de formation et programme des classes préparatoires de seconde année de physique et technologie (PT) et de physique et technologie* (PT*) : modification

arrêté du 13-7-2021 - JO du 5-8-2021

- Objectifs de formation et programme des classes préparatoires de seconde

année de physique et sciences de l'ingénieur (PSI) et de physique et sciences de l'ingénieur* (PSI*) : modification arrêté du 13-7-2021 - JO du 5-8-2021

- Programmes de mathématiques et de physique-chimie des classes préparatoires de seconde année de mathématiques, physique et informatique (MPI) et de mathématiques, physique et informatique* (MPI*)

arrêté du 13-7-2021 - JO du 5-8-2021

• Parcoursup

Calendrier de la procédure nationale de préinscription pour l'accès aux formations initiales du premier cycle de l'enseignement supérieur en Nouvelle-Calédonie - session 2021-2022 arrêté du 29-7-2021 - JO du 1-8-2021

• Établissements scolaires publics

Inscription des établissements scolaires publics dans le programme Rep+ : modification arrêté du 1-7-2021

• Classement des collèges

Rentrée 2021 arrêté du 23-7-2021

• Classement des lycées professionnels

Rentrée 2021 arrêté du 23-7-2021

• Bourses au mérite circulaire du 10-8-2021

• Scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers

Élèves à besoins éducatifs particuliers scolarisés dans un établissement d'enseignement français à l'étranger circulaire du 13-8-2021

• Baccalauréat général

Épreuve orale dite Grand oral de la classe de terminale de la voie générale à compter de la session 2022 note de service du 27-7-2021

- Évaluations ponctuelles pour l'enseignement scientifique à compter de la session 2022

note de service du 28-7-2021

- Évaluation ponctuelle dans l'enseignement de spécialité suivi uniquement pendant la classe de

première de la voie générale à compter de la session 2023 note de service du 29-7-2021

• Baccalauréats générale et technologique

- Évaluations ponctuelles d'histoire-géographie à compter de la session 2022 note de service du 28-7-2021

- Évaluations ponctuelles de langues vivantes A et B à compter de la session 2022 note de service du 28-7-2021

- Évaluations ponctuelles d'enseignement moral et civique à compter de la session 2022

note de service du 28-7-2021

• Baccalauréat technologique

Évaluations ponctuelles de mathématiques à compter de la session 2022

note de service du 28-7-2021

• Évaluation pour:

- Sections binationales Bachibac

- Sections binationales Abibac

- Sections binationales Esabac

- Sections binationales Esabac

• Évaluations spécifiques de contrôle continu organisées pour les candidats au baccalauréat, scolarisés dans les sections internationales du cycle terminal et préparant l'option internationale du baccalauréat, à compter de la session 2022 note de service du 29-7-2021

BO n°30 du 29-07-2021

• Baccalauréats générale et technologique Modalités d'évaluation des candidats à compter de la session 2022

note de service du 28-7-2021

• Baccalauréat général

Adaptation de l'épreuve de l'enseignement de spécialité mathématiques de la classe de terminale à compter

de la session 2022 note de service du 12-7-2021

Rime FULCRAND