

**Voeu présenté au Conseil d'Administration du jeudi 8 juin 2023**  
**par la liste des enseignants et AED : Agir Ensemble pour le Lycée Maurois**

Depuis la mise en place de la réforme, les enseignants, les personnels, les élèves et les familles ont découvert un nouveau mode de fonctionnement, parfois assez opaque pour les usagers : connaître la réforme, maîtriser le calendrier, comprendre Parcoursup et ses enjeux est complexe. L'année est morcelée par de nombreuses échéances qui mobilisent beaucoup d'énergie pour toutes et tous. Les élèves sont très demandeurs d'éclaircissements et les enseignants doivent jongler avec les contraintes de leurs matières et ces questionnements vraiment récurrents et, bien sûr, légitimes. Le temps long des apprentissages, de l'acquisition des méthodes est de fait raccourci dans un calendrier très contraint. La question de l'évaluation est devenue prépondérante, le calcul des notes, des coefficients occupe beaucoup les esprits et génère souvent de l'anxiété.

Le déroulement de l'année scolaire en classe de terminale a connu des bouleversements importants qui, par ricochet, ont un impact sur l'ensemble du lycée. Pour la première fois, le calendrier initialement prévu a été respecté.

Pour ce qui concerne dans un premier temps les élèves de terminale, le focus est mis sur les épreuves de mars et l'impact des matières d'examen sur l'orientation est tel que, une fois les épreuves terminées et évaluées, toute l'attention des élèves et de leurs familles se porte sur le post-bac, sur l'attente des résultats à partir du premier juin, les enseignements en tant que tels prennent alors souvent une place secondaire. Des élèves, même dynamiques et dans des matières qui les intéressent et qu'ils vont poursuivre après le baccalauréat demandent, malgré tout : « et maintenant, à quoi ça sert ce que l'on fait ? » A charge pour nous de convaincre !

Pour la première fois, des élèves sont très tôt conscients de leur réussite à l'examen ou à l'inverse d'un échec presque certain. Cela a un effet sur le mental qu'il nous est difficile de mesurer mais dont nous voyons quelques conséquences visibles et prévisibles : découragement, démobilitation, absences.

Le bilan de la réforme auquel les personnels et usagers du lycée Maurois devaient être associés a démarré en décembre 2022, il était prévu une autre échéance ou deux, la première en mars 2023, il n'y a pas eu de suite à ce jour. Les enseignants et les personnels sont sans cesse sollicités pour produire des indicateurs et cela n'a pas toujours de suite ou, du moins, les échéances font que les acteurs ne sont pas les mêmes comme cela a pu être le cas précédemment pour l'auto-évaluation avec un renouvellement du conseil d'administration très important d'une année sur l'autre. Les différentes échéances sont déconnectées les unes des autres au point de créer une confusion entre différents processus engagés et qui s'entre-croisent.

Le grand chantier national annoncé par le ministère pour la rentrée 2023 est celui des remplacements de courte durée effectués à l'interne. Le dispositif mis en place implique les professeurs qui accepteront de souscrire au pacte enseignant en échange d'une rémunération annuelle supplémentaire, le ministère annonce un chiffre de 30 à 40% de professeur.es qui permettrait de faire fonctionner le dispositif – difficile évidemment d'avoir une visibilité à ce jour sur l'adhésion des personnels.

Le fait que les missions de remplacements soient effectuées (en fonction de besoins définis au plan local avec une enveloppe contrainte) pourrait conditionner des rémunérations pour des engagements autres (projets pédagogiques) et rendre le système beaucoup plus rigide qu'il n'est actuellement. Jusqu'à présent, les HSE (heures supplémentaires effectives), lorsque leur volant est suffisant, permettent des initiatives qui dorénavant pourraient dépendre en grande partie du pacte.

D'après les informations dont nous disposons, des moyens sont alloués aux académies et ils seront distribués en fonction des besoins définis par les chefs d'établissement. Dans le cas où, localement, la demande des enseignants de participer au pacte serait forte, il pourrait se trouver que l'enveloppe ne couvre pas l'ensemble des demandes des personnels. L'augmentation sous forme de primes annoncée par le ministère concernerait alors les collègues désignés par la hiérarchie. Par ailleurs, il est probable que les enseignants soient plus nombreux à vouloir s'engager dans les secteurs où les conditions de travail et d'enseignement sont plus favorables, ce qui constituerait une rupture d'équité pour les secteurs les plus en difficulté.

Concernant la perte d'heures devant élèves, nous savons que la réforme y est pour quelque chose, particulièrement sur la période du mois de mars : fermeture des lycées deux ou trois jours au moment des épreuves, réunions d'harmonisation, corrections sur le temps scolaire, puis épreuves orales ou travaux pratiques pendant deux semaines dans différentes matières (ARTS, LLCER, NSI, Sciences Physiques, SVT). Le troisième trimestre en fait les frais. Les enseignants se préoccupent de retrouver une vraie dynamique sur ce temps d'étude, la perte de rythme aura sans doute des conséquences sur la poursuite dans le supérieur pour les futurs étudiants.

Par ailleurs, les syndicats déplorent que l'affichage du pacte enseignant soit celui d'une revalorisation quand celle-ci est conditionnée au : « travailler plus » qui, cette année, recouvre deux volets : au premier semestre 2023, on demande à l'ensemble des travailleurs de cotiser 43 annuités, avec des droits pour la retraite qui pourront être perçus à l'âge de 64 ans et à la rentrée 2023, deuxième étape dans le monde enseignant, le pacte qui sous-tend l'annualisation du temps de travail, amorce la casse des statuts basés sur un horaire hebdomadaire devant élèves et propose une augmentation du temps de travail aux collègues volontaires.

La communication officielle fait de cette proposition un levier d'attractivité à un moment où le seuil faible de recrutement par la voie du concours atteint des records dans certaines matières. Les conditions de travail, en revanche, ne sont pas abordées, c'est pourtant là le vrai sujet, dans l'intérêt des personnels et des usagers : effectifs des classes, gestion de l'hétérogénéité, inclusion, locaux et matériel inadaptés.

De plus, la réforme elle-même rend difficile ce nouveau système de remplacement, compte tenu que les élèves du cycle terminal (première et terminale) sont en classe entière uniquement dans le tronc commun, parfois à l'exception des langues (pour un volume horaire maximum d'environ 15 heures).

Nous pouvons nous interroger sur une possible dégradation des emplois du temps des enseignants. Des heures libres en milieu de journée rendraient les personnels plus facilement disponibles. Or, dans des pays où les enseignants doivent des heures de présence au-delà des heures de cours, ils disposent de bureaux, ce qui n'est pas le cas dans les établissements français.

Nous pouvons aussi nous poser la question de ce qui se passera en cas d'arrêt maladie d'un professeur engagé dans le pacte. Par ailleurs, nous pouvons nous interroger sur l'efficacité d'un remplacement d'une heure si la classe prise en charge n'est pas connue du professeur.

Pour conclure, le déroulement complet de cette année selon les modalités prévues initialement par la réforme doit permettre d'en tirer certaines conséquences. Par voie syndicale, des personnels de direction en ont eux-mêmes pointé les écueils et ont mis en avant les difficultés rencontrées dans les établissements.

Le pacte enseignant est brandi comme le résultat de concertations avec les syndicats enseignants mais ceux-ci déplorent, au contraire, la non prise en compte de leur propre connaissance du terrain. Concernant les remplacements de longue durée qui

relèvent d'autres dispositifs, le sujet ne donne pas lieu à une position claire du ministère. Le constat est pourtant le suivant : la crise du recrutement et l'affectation presque systématique des TZR (titulaires en zone de remplacement) à l'année fragilisent le système éducatif. La demande des fédérations de parents met bien l'accent à juste titre sur les absences longues non remplacées. Pour cela, il faut un corps spécifique de titulaires remplaçants en nombre suffisant.

Pour terminer, le recul du gouvernement sur la part que devait prendre l'école privée dans un système qui privilégierait davantage de mixité sociale en dit long sur le fait que tout repose sur le service public. Les agents demandent de meilleures conditions de travail et de rémunération et plus de reconnaissance pour accueillir et accompagner au mieux des élèves dans toutes les composantes sociales, du point de vue strictement scolaire mais aussi humain.

Cela suppose aussi des équipes renforcées dans le secteur médical (médecins scolaires, infirmier.es), et dans les autres structures d'accompagnement (CIO, Psy-EN, assistants sociaux) ainsi que dans les équipes de Vie Scolaire.

Nous demandons une prise en compte réelle de tous ces enjeux dans un contexte où de nombreuses études font état de la fragilité d'une partie de la jeunesse sur le plan scolaire, social et souvent aussi psychologique.