



Le « Grenelle de l'Éducation », quelles propositions ?

Ces propositions émanent de dix ateliers qui se sont réunis, un petit nombre de fois, entre quatre à cinq fois chacun, du 2 novembre 2020 au 7 janvier 2021 pour proposer une « révolution systémique » de notre métier.

(<https://www.education.gouv.fr/media/73637/download>)

Ainsi l'atelier Revalorisation, l'un des plus attendus tant nous nous paupérisons et nous sommes méprisés, n'a donné lieu qu'à cinq séances de trois heures chacune... Soit les participants y ont été brillants, perspicaces, concis, pertinents, synthétiques soit le sujet n'y a été effleuré, sachant que Blanquer avait déjà fait ses iniques annonces salariales avant le Grenelle (69 % des enseignants ne sont pas concernés).

Rappelons que très peu d'enseignants étaient conviés à ce « Grenelle de l'Éducation ». F.O a refusé d'y participer, la CGT et la FSU en sont rapidement parties faute de réelles discussions. On peut donc s'étonner de la caution donnée par les organisations syndicales restantes aux nombreuses propositions ci-après qui constituent des régressions professionnelles.

Dans la lettre de propagande ministérielle hebdomadaire reçue le vendredi 8 janvier 2021, nous étions conviés à découvrir le « best of ! » (nous ne faisons que citer) du Grenelle à travers « les témoignages, les idées et les espoirs des acteurs de terrain qui ont participé à cet incubateur du Grenelle de l'éducation.

Les constats partagés des personnels, sans tabous, en 7 vidéos de 2 minutes, autant de visions et de raisons d'espérer : retour sur images».

(<https://www.aefinfo.fr/assets/newsletter/horsmedia/grenelle6.html>)

Dans ces sept vidéos, la parole n'est donnée qu'à une enseignante mais à deux chefs d'établissement (c'est symptomatique du rang de chacun selon l'ordre Blanquérien).

Cette « simple » enseignante en question est en fait une ancienne IPR de l'académie d'Orléans-Tours (<https://www.syndicat-ia.fr/wp-content/uploads/2019/07/Affectation-des-IA-IPR-d%C3%A9tach%C3%A9s-CAPN-du-11-juillet-2019.pdf>) et une militante LREM d'Orléans (<https://en-marche.fr/comites/orleans-metropole-est-loiret-foret-dorleans> sauf si c'est une homonyme). Blanquer a donc eu besoin de partisans comme avec son syndicat Avenir lycéen pour faire jouer sa musique réformiste mortifère.

Cette « collègue » affirme ainsi, sans rire, que « ce qui me rend optimiste, c'est d'avoir un ministre, un ministère à notre écoute ».

En vous résumant, les propositions, pour la plupart réactionnaires, de ces ateliers, force est de constater qu'il n'y a pas lieu d'être optimistes... sauf pour les propositions mises en vert (faut-il encore qu'elles soient retenues et appliquées par Blanquer).

A partir des synthèses des ateliers, Blanquer devrait nous présenter ses choix fin février pour définir son « enseignant du XXI^e siècle ».

1. Atelier revalorisation :

<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-synthese-d-atelier-revalorisation-309072>

On comprend en filigrane que les discussions ont été âpres jusqu'à ce que la CGT et la FSU partent pour protester. Sans les syndicats qui gênent, les échanges ont lieu « de manière très ouverte et dépassionnée sur la thématique sensible du temps de travail », ils sont alors « équilibrés, nuancés, distanciés et novateurs »... mais à sens unique !

Les participants (dont des élus locaux et du monde économique, une représentante de la PEEP) sont « largement favorables à une revalorisation salariale durable sans condition préalable ».

Ce qui est démenti après avec la **création d'une « veille pédagogique »** assurée par les enseignants en fonction de leur disponibilité, par exemple pour prendre en charge les élèves en cas d'absence courte d'un collègue, à partir d'une programmation fixée à l'avance sous forme d'un crédit d'heures, et en appliquant les règles fixées en matière d'astreinte. »

Il s'agit de nous obliger à faire des heures supplémentaires de remplacement donc à travailler davantage encore.

La prime informatique est critiquée car elle ne profite pas à tous (nous attendons toujours qu'elle nous soit versée et que les collègues professeurs documentalistes et CPE puissent en bénéficier aussi).

« Cette revalorisation générale n'exclut pas qu'il y ait des enseignants prioritaires ».

« Les **formations hors temps scolaire**, des heures de travail supplémentaires pourraient donner lieu à ouverture de « compte épargne temps » cumulable, à utiliser en cours ou en fin de carrière. Nous ne serions donc pas payés pour travailler plus, même pendant les vacances.

Le **démantèlement de l'Education prioritaire** est annoncé avec la « démarche des contrats locaux d'accompagnement (CLA) ». Dans l'atelier « Autonomie et déconcentration », seul le Rep + est mentionné pour l'Education prioritaire. C'est une thématique qui n'est d'ailleurs jamais envisagée dans aucun des ateliers.

Il pourrait y avoir une révision de l'indemnité de résidence à enveloppe budgétaire constante (en plafonnant celle des hauts salaires pour les redistribuer aux plus faibles).

Les IMP sont plébiscitées tout comme « les projets innovants (avec droit à l'erreur), certaines expérimentations (en lien avec la recherche) devraient pouvoir être aidés ou récompensés. »

Il n'y a pas de consensus sur la rémunération complémentaire au mérite.

Mise en avant de prestations sociales et culturelles pour faire de l'Education nationale « une grande maison se préoccupant du bien-être collectif de ses personnels ».

Il s'agirait d'aider à se loger, à se déplacer (**gratuité pour les agents qui suppléent leurs collègues absents** → le remplacement est donc prévu hors de l'établissement aussi), à se divertir (carte professionnelle octroyant des réductions), à assurer la prévention en matière de santé, en créant un « comité d'entreprise ».

Les nouveaux établissements construits devraient intégrer des espaces pour les enseignants et **l'équipement de salles permettant un enseignement hybride (en cas de crise sanitaire mais aussi pour faciliter le remplacement de courte durée)**. La crise sanitaire sert bien d'alibi à Blanquer pour transformer notre métier par (et pas pour) le numérique.

Il faudrait mieux faire connaître notre métier (spots publicitaires, émissions, série) pour percevoir le temps visible et invisible de notre travail.

Les usagers de l'école devraient signer une charte de bon comportement (avec le droit à la déconnexion des professeurs notamment les fins de semaine).

Une **cérémonie d'entrée dans le métier** serait créée « en présence de la hiérarchie, d'élus et de parents, qui pourrait donner lieu à prestation de serment devant la Nation par les professeurs ». Le retour du serment de fidélité napoléonien ?

2. Atelier Ecoute et proximité :

<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-synthese-d-atelier-ecoute-et-proximite-309057>

L'idée est de développer une GRH qualitative de proximité « pour mettre en œuvre une écoute et un accompagnement continu à la carrière de tous les personnels ».

Il faut ainsi améliorer l'accueil lors de l'entrée en fonction (séminaires, tutorat par les pairs).

Il importe d'« accompagner les cycles de vie professionnels en **installant des rendez-vous plus réguliers**, tenant compte des différences temporalités (à des moments spécifiques de la carrière), et en s'appuyant à la fois sur les personnels d'encadrement et sur les pairs ». Il faut donc nous évaluer davantage pour nous mettre sous pression constante.

Il s'agit aussi de **créer des hiérarchies intermédiaires** par l'instauration d'un « tutorat par les pairs en mettant en place des professeurs et des professionnels-référents, assurant un étayage non seulement pour apporter une aide en cas de difficulté mais aussi pour accompagner le développement professionnel des collègues ».

Il faut « conférer davantage aux personnels de direction la mission de repérage des besoins et d'accompagnement RH des personnels, notamment quand il s'agit d'engager une politique éducative sur un domaine spécifique ou autour de projets collectifs. » donc **de renforcer le management « pédagogique » des chefs d'établissement**.

La solidarité et le collectif à développer sont aussi évoqués... cela paraît antinomique avec la mise en concurrence permanente qui est instaurée désormais.

Pour prévenir les risques psychosociaux, il faudrait créer un « Observatoire national de la qualité de vie au travail pour les personnels de l'éducation » qui mènerait des enquêtes. La mort du CHSCT, dont c'est l'une des missions, est donc bien entérinée.

La formation serait repensée avec des « points formation » selon les besoins identifiés, avec une priorité aux besoins des élèves et des personnels, avec la reconnaissance des acquis en formation (formations certifiantes).

La mobilité interprofessionnelle est encouragée avec des « dispositifs de "vis ma vie" dans d'autres univers professionnels ».

« Humaniser davantage la relation entre les personnels et les services académiques de GRH en veillant à la qualité de l'accueil, de la communication, des réponses et du suivi apportés, et inscrits dans la durée : développement des "accusés réception, création d'espaces d'échanges qui ne soient pas soumis à des jugements de valeur, ni à une appréciation d'ordre hiérarchique, mais reposeraient sur une neutralité bienveillante, aidante et respectueuse des aspirations de chacun. » Pas certain que cette proposition tellement évidente (et qui en dit long sur le fonctionnement actuel) soit retenue par Blanquer.

3. Atelier encadrement :

<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-synthese-d-atelier-encadrement-309059>

Il est d'abord précisé que les compétences du métier d'enseignant sont « indispensables pour exercer avec succès en qualité d'inspecteur ou de chef d'établissement ».

Il s'agit de « repérer les compétences et les talents » des futurs bons cadres.

Est mise en avant une « culture managériale dont les composantes doivent être connues et acceptées de tous ». Elle repose sur le « sens du projet », « la recherche et la mesure de la performance sans laquelle aucune entreprise ni aucun système ne sont viables ». **L'école est donc une entreprise à manager.**

Le cadre doit « exercer un leadership efficace et accepté, au service de cette œuvre de justice socio-scolaire et d'épanouissement de tous ».

« L'acculturation aux fonctions d'encadrement peut être favorisée, par exemple, au moyen de stages d'immersion auprès de chefs d'établissement, ou du développement de "fonctions mixtes" préparant à l'encadrement intermédiaire » où l'on retrouve les hiérarchies intermédiaires avancées déjà dans l'atelier « revalorisation ».

Il s'agirait donc d'identifier dès le début de carrière le potentiel des enseignants pour l'encadrement.

Les critiques de « l'excessif cloisonnement des corps, grades ou fonctions » permettent d'évoquer « les évolutions professionnelles quasiment inexistantes du second degré vers le premier est également un objectif ». En finir avec nos statuts permettrait de **favoriser les échanges de service entre le premier et le second degré en nous rendant polyvalents.**

La contractualisation et le « développement de l'auto-évaluation des établissements » sont plébiscités.

« Un leader doit manager avec des outils contemporains (collaboration, coopération, hiérarchie horizontale, agilité, confiance) et savoir conduire un groupe en mettant ses personnels en situation d'être des leaders eux-mêmes. ».

« Il importe, dans le même temps, qu'il sache conduire chacun à accepter la légitimité et la nécessité de la hiérarchie, trop souvent mise en cause, du pouvoir et de la verticalité qui lui sont corrélés. » **Le manager est un chef qui doit se faire obéir.**

Un « collègue » enseignant pourrait se voir confier occasionnellement la présidence de certaines instances.

Proposition de fusionner les corps d'inspection territoriaux.

« Le vœu unanime porte également sur l'annualité de l'évaluation des agents. Cela reviendrait à revoir le calendrier des RDVC, insuffisants en nombre et pas nécessairement situés aux bons moments d'une carrière. » **Des évaluations annuelles** sont à nouveau envisagées comme dans l'atelier Ecoute et proximité.

4. Atelier « Collectifs pédagogiques » :

<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-synthese-d-atelier-les-collectifs-pedagogiques-309053>

Il s'agirait de « Travailler ensemble autour d'objectifs collectifs partagés en inter-degré et en interdisciplinarité, en collaborant avec différents acteurs ». **On retrouve encore l'idée de polyvalence pour nous rendre interchangeables et solutionner quantitativement le manque de remplacement.**

Pour cela, il faudrait un temps collectif une fois par période initiée par le chef d'établissement autour d'un « défi commun ».

Il est préconisé de partager les contenus, les pratiques d'enseignement par la co-construction de séquences, de ressources et d'évaluations. Le co-enseignement doit ainsi être développé ainsi que l'observation entre pairs.

Sur quel temps ? « Les temps collectifs peuvent découler d'une organisation scolaire de l'établissement, notamment au collège en instituant des heures bleues (créneaux horaires où les enseignants, ou une partie d'entre eux n'ont pas cours) et en s'emparant des journées ou

semaines banalisées ou à thèmes qui permettent de libérer une partie des enseignants qui consacreront ce temps à un travail collectif. Des équipes de remplacement peuvent également être mises en place. »...

Il s'agirait donc de travailler en équipe sur son temps libre ou en étant remplacé par d'autres collègues.

Il serait bon de créer des instances plus participatives et intégratives pour fidéliser les parents mais aussi accroître la place des élus. Toujours cette volonté des collectivités territoriales de s'immiscer dans la pédagogie qui n'est pourtant pas de leur compétence.

« Chaque élève serait engagé dès le plus jeune âge dans un projet collectif et concret d'engagement citoyen dont il serait acteur. »

« Concernant l'école inclusive, il conviendrait d'associer systématiquement l'AESH aux différents conseils et de le rendre destinataire de tous les documents de suivi des élèves qu'il accompagne » comment cela ne peut-il pas déjà être le cas ?

« L'animation de collectifs pourrait induire la création de nouveaux métiers ou de nouvelles fonctions ou missions, telles que des pilotes de projets qui auraient au préalable été solidement formés à cette ingénierie », **les hiérarchies intermédiaires sont une troisième fois mises en avant.**

5. Atelier « Formation » :

<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-synthese-d-atelier-formation-309061>

Il s'agit, par la formation, de « renforcer la capacité et le potentiel du ministère de l'éducation nationale à attirer et fidéliser ses talents et à les maintenir en poste dans un climat de bien-vivre, de bien-être et de bien-faire ensemble ».

Pour cela, il faut « recueillir les besoins de formation au plus proche des acteurs du système éducatif afin de proposer une offre lisible et attractive ».

« Un renforcement de la qualité des formateurs et des contenus de formations a été largement exprimé ».

« L'enjeu le plus important de cette proposition est de "renverser" la logique de construction du plan de formation en passant d'une logique de l'offre à une logique de la demande ».

Les néo-titulaires bénéficieraient d'un système de tutorat (accompagnement par un pair au moment de l'entrée dans le métier) et de mentorat (personne expérimentée sans lien hiérarchique avec la personne mentorée qui de bénéficié de conseils sur la structure et les possibilités d'évolution ainsi que sur les problématiques rencontrées).

« On peut aussi concevoir ces missions comme des possibilités d'aménagement d'emploi en fin de carrière pour ceux qui le souhaiteraient et en auraient la compétence. »

La formation doit permettre d'envisager des **mobilités internes et externes plus variées**. Elle doit aussi permettre d'**actualiser, de clarifier et/ou de modifier l'actuel référentiel de compétences des personnels d'éducation**... donc de changer nos missions, notre métier.

Proposition de « renforcer l'autonomie de gestion et budgétaire » des établissements en matière de formation et de sa gouvernance.

6. Atelier « Gouvernance des écoles et des établissements » :

<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-synthese-d-atelier-gouvernance-309054>

L'idée générale est de « favoriser les conditions du collectif et du dialogue mais aussi de clarifier les compétences respectives et le périmètre d'intervention de chacun ».

Proposition de décharges et/ou IMP pour la participation à la gouvernance de certains enseignants... **une énième évocation des hiérarchies intermédiaires**.

Proposition d'étendre le recrutement sur poste à profil en renforçant le pouvoir décisionnel des chefs d'établissement.

Mise en avant de temps de partage et de travail collectif inclus dans le temps de travail ainsi que des espaces pour le travail collectif.

Est émise ensuite la volonté de **créer un « conseil éducatif » unique** qui remplacerait et engloberait le comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté, le conseil pédagogique, la commission d'hygiène et de sécurité.

On retrouve enfin pêle-mêle l'auto-évaluation des établissements, l'importance d'une formation adaptée aux besoins, la « formation des professeurs ayant des missions de gouvernance », la révision du PPCR en dénonçant le poids de l'ancienneté... que de redîtes entre les ateliers.

7. Atelier « Déconcentration et autonomie » :

<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-synthese-d-atelier-autonomie-et-deconcentration-309050>

Il est d'abord proposé de « clarifier la formalisation du projet de l'établissement, (de) la construire autour des nouvelles ingénieries d'évaluation » en le remplaçant par un **Projet d'autonomie et de réussite d'établissement**. On y trouverait : « les objectifs pédagogiques,

les organisations décidées, les valeurs de l'établissement, les actions collectives, les rapports entre acteurs ».

Un établissement aurait donc ses propres valeurs ? Quid de l'Education nationale et des valeurs communes qu'elle incarne et qu'elle transmet ?

Ce plan vaudrait pour cinq ans et devrait être « l'expression de la responsabilité de l'EPL ».
L'autonomie renvoie en fait la responsabilité au local et dédouane le ministère de ses choix politiques qui limitent pourtant toute réelle autonomie.

Le contrat d'objectifs serait remplacé par le **Document d'Objectifs** d'une durée de cinq ans lui aussi.

Il « sera adressé par la tutelle (l'académie), et la collectivité le cas échéant, à l'établissement précisant la feuille de route à observer ». **Les établissements sont donc mis sous la tutelle académique et territoriale, belle autonomie.**

Ces deux contrats lieront académie et établissement mais avec quels devoirs réciproques ?
Ce sont avant tout des **contrats de culpabilisation** pour les équipes des établissements.

La stabilité des équipes est jugée comme un « facteur clé du succès premier d'un établissement ».

Est alors proposé le recrutement maximal d'un quart des personnels en Rep + hors mouvement, la possibilité pour « qu'un professeur principal puisse devenir principal adjoint dans le même collège comme faisant fonction »... Bonne ambiance assurée en salle des professeurs.

Le chef d'établissement devrait réaliser une CVthèque indiquant les compétences diverses des personnels de l'établissement.

Proposition d'intégrer dans les obligations réglementaires de service un temps de travail en équipe : en plus de l'horaire obligatoire devant élèves. **Il s'agit donc d'augmenter notre temps de travail en y ajoutant du travail en équipe.**

L'une des deux journées de pré-rentrée serait consacrée au Plan stratégique d'établissement et au Plan annuel et collectif d'action 2021-2022.

Le renforcement du rôle des collectivités territoriales est ensuite mis en avant avec la création d'un Conseil communal restreint biennuel, une charte de bonnes pratiques pour « bien gérer les deniers publics, de dégager des marges financières favorisant l'autonomie de l'établissement ». **L'établissement doit donc être une entreprise rentable.**

8. Atelier « Mobilités » :

<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-synthese-d-atelier-mobilites-309062>

Il faudrait au moins quatre bilans de compétences dans la carrière qui pourraient donner lieu à une validation des acquis de l'expérience.

Cela nécessiterait de **repenser les rendez-vous de carrière** et de mieux les différencier (comme déjà énoncé dans l'atelier Ecoute et proximité, Encadrement, Gouvernance des établissements).

« **Des mobilités utiles au système** constituent des éléments de valorisation du parcours des personnels », nous ne sommes bien pensés que comme des pièces, les plus interchangeables que possible, d'un système inhumain.

Pour réussir l'entrée dans la carrière, il est proposé de développer une politique immobilière du Ministère.

« En ménageant des possibilités d'aller-retours entre : des fonctions d'enseignement et des fonctions d'encadrement ou d'inspection, école et collège, lycée pro et collège, lycée et université »... tiens cela faisait longtemps que l'on avait pas valorisé **les hiérarchies intermédiaires et la polyvalence**.

Il est clairement écrit en gras ensuite qu'il faut **généraliser « les fonctions mixtes »**, c'est-à-dire « le fait de combiner une part d'enseignement et une fonction autre (direction, inspection, etc.) », à l'instar de l'enseignement privé.

De courtes périodes d'immersion de quelques semaines dans un système étranger sont avancées en tant que mobilité internationale.

9. Atelier « Numérique » :

<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-synthese-d-atelier-numerique-309065>

Le numérique doit être en augmentation dans les pratiques des enseignants (ce qui est pourtant déjà largement le cas, voir page 19 : http://www.cnesco.fr/wpcontent/uploads/2020/10/Numerique_Dossier_de_synthese_du_Cnesco.pdf) et doit améliorer les résultats et les compétences de chaque élève.

Il est proposé de « co-concevoir au niveau national un référentiel de services numériques déclinable en académie et dans les établissements scolaires afin de les centrer au mieux sur les besoins des utilisateurs (élèves et professeurs) ».

L'Education nationale devrait privilégier les systèmes d'exploitation gratuits, avec peu de maintenance, les plus simples d'utilisation.

« La première priorité doit être donnée à la création, la formation et l'animation d'un réseau d'acteurs numériques pédagogiques locaux » qui pourraient être des enseignants déchargés en partie de son service.

« Si on permettait aux enseignants, plus précocement (formation initiale), plus fréquemment (formation continue permanente) et plus aisément de **se former via le numérique**, cela

changerait leur regard sur l'apprentissage et sur l'hybridation »... ou comment faire des économies sur la formation pourtant tant vantée dans les ateliers précédents en privilégiant l'auto-formation numérique.

Faire de PIX un outil systématique et obligatoire d'auto positionnement, de formation et de certification des compétences numériques des personnels et des élèves, afin de favoriser la progression des compétences numériques.

« Pour inverser les tendances néfastes à l'égalité des chances et des réussites, il convient de choisir une action rapide immédiate, par le numérique, au-delà de l'équipement et la formation, mais **par une transformation possible du métier d'enseignant** et des ressources numériques ». Le numérique n'est donc pas envisagé comme un outil supplémentaire au service des enseignants mais comme un moyen de transformer notre métier.

Il s'agit aussi de développer un marché public de l'Edtech.

N'oublions pas que la présidente de cet atelier est Aurélie Jean, une ingénieure spécialisée dans les algorithmes, marraine de la première promotion de l'école IA Microsoft à Issy-les-Moulineaux.

Le numérique dans l'Education nationale est avant tout un marché convoité.

En témoigne la suite du compte-rendu de l'atelier « Le chiffre d'affaires des activités numériques est encore très faible au regard du secteur de l'édition et même par comparaison avec celui de l'enseignement scolaire. De même, les ressources numériques ne représentent qu'un tiers du marché du numérique éducatif, les deux tiers restants étant occupés par les ENT ».

Proposition de créer un « Netflix de l'Education »... l'analogie avec un service public est pour le moins surprenante. Il s'agirait « d'une plate-forme gratuite, nationale, interactive et actualisée permettant un accès aux ressources en assurant leur curation, leur évaluation et leur actualisation ».

10. Atelier « Protection et valeurs de la République » :

<https://www.education.gouv.fr/grenelle-de-l-education-synthese-d-atelier-protection-et-valeurs-de-la-republique-309069>

On retrouve la proposition de l'atelier Revalorisation sur « un **moment solennel d'entrée dans le métier, prévoir le rappel de la mission affirmée par le Code de l'Éducation** : « Outre la transmission des connaissances, la Nation fixe comme mission première à l'école de faire partager aux élèves les valeurs de la République. Le service public de l'éducation fait acquérir à tous les élèves le respect de l'égalité des êtres humains, de la liberté de conscience et de la laïcité. » (Article L 111-1). Ce moment solennel serait le temps de la remise d'une carte professionnelle marquant l'appartenance du personnel au service public d'éducation ».

Il faudrait créer une « **charte des parents d'élèves** » remise au moment de l'inscription dans l'établissement.

Il serait nécessaire de développer les **partenariats avec la police, la gendarmerie et la justice**.

La République est donc envisagée surtout sous le prisme de l'ordre.

Pour les personnels, il est envisagé de diffuser et d'actualiser régulièrement les guides d'accompagnement, de « **développer un accompagnement bienveillant, à l'écoute, notamment lorsqu'un personnel est en difficulté, mis en cause ou victime** ».

Il faudrait évaluer les candidats à l'oral du concours sur la Charte de la laïcité, le vademécum « la laïcité à l'école », le vademécum « agir contre le racisme et l'antisémitisme ».

Il est proposé de mettre en place un « plan respecter autrui » pour la formation en EMC à l'image du « plan mathématiques » et du « plan français ».

Il est envisagé de « **développer une veille numérique destinée à détecter toute mise en cause nominale des enseignants, afin de permettre une réaction rapide** », d'améliorer la protection et la sécurité des personnels et faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle.

Cyrille Orlowski pour le SNES-FSU de Gironde.