

---

## Bulletin d'information annuel 2020 Jährliches Mitteilungsblatt

---

<b>Sommaire / Inhalt</b> .....	<b>page / seite</b>
Comité et délégations — Komitee und Delegationen .....	5
Mot du Comité .....	6
Das Komitee hat das Wort .....	12
Neues vom VSG .....	17
Nouvelles de la SSPES .....	19
Résultats financiers — Rechnungsabschluss .....	21
Comptes 2019 — Abschluss 2019 .....	22

**Convocation à l'Assemblée Générale Ordinaire  
le mercredi 30 septembre 2020 de 16h 30 à 18h 30  
Collège Saint-Michel (Aula du Collège)**

(Parking à disposition)

### Ordre du jour

1. Salutations, ordre du jour
2. Élections des scrutateurs
3. Procès-verbal de l'AG du 15 mai 2019
4. Rapport annuel du président
5. Comptes 2019, rapport des vérificateurs des comptes
6. Élections des vérificateurs des comptes
7. Budget 2020
8. Fixation de la cotisation
9. Élection du comité
10. Remplacement des membres qui mettent fin à leur activité au sein des délégations
11. Mot d'ordre de l'AFPESS concernant la votation du 29 novembre 2020 sur la révision du plan de prévoyance de la Caisse de pension
12. Relation entre l'AFPESS et la FEDE
13. Mandats de l'assemblée
14. Divers

Le président : Emmanuel Mejía  
Le secrétaire : Serge Castella

**Einladung zur Ordentlichen Generalversammlung  
Am Mittwoch 30. September 2020, von 16.30 bis 18.30 Uhr  
Im Kollegium St. Michael (Aula)**

(Parkplätze stehen zur Verfügung)

**Traktanden**

1. Begrüssung, Traktanden
2. Wahl der StimmenzählerInnen
3. Protokoll der Generalversammlung vom 15. Mai 2019
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Jahresrechnung 2019, Revisionsbericht
6. Wahl der RechnungsprüferInnen
7. Budget 2020
8. Festsetzung des Jahresbeitrags
9. Wahl des Komitees
10. Ersatz der Mitglieder in den Delegationen
11. Empfehlung des VFM zur Abstimmung vom 29. November 2020 über die Revision des Vorsorgeplans unserer Pensionskasse
12. Verhältnis zwischen VFM und FEDE
13. Mandate der Generalversammlung
14. Varia

Der Präsident: Emmanuel Mejía  
Der Sekretär: Serge Castella

**Comité et délégations  
Komitee und Delegationen**

---

**1. Comité de l'AFPESS / VFM-Komitee**

Président :	Emmanuel Mejía	(SM)
Vice-président :	Urs Schneider	(SC)
Secrétaire et caissier :	Serge Castella	(CS)
Membres du comité :	Angelo Piller	(CS)
	Olivier Suter	(SM)

**2. FEDE**

Délégué au comité :	Emmanuel Mejía, Urs Schneider (suppl.)
Délégué à l'assemblée :	Christian Bardy, Serge Castella, Emmanuel Mejía, Laurent Mousson, Angelo Piller, Léonard Schafer, Urs Schneider, Olivier Suter

**3. FAFE / DFL**

Délégué au comité :	Emmanuel Mejía, Urs Schneider (suppl.)
Délégué à l'assemblée :	Stéphane Delley, Emmanuel Mejía, Didier Monay, Laurent Mousson, Angelo Piller, Urs Schneider

**4. SSPES / VSG**

Délégué au comité et à l'assemblée :	Urs Schneider
---	---------------

**5. Groupe de travail « Concept qualité »**

Délégué :	Emmanuel Mejía
-----------	----------------

---

## AFPESS : bilan et perspectives

---

Après d'intenses années de travail, menées sur de multiples fronts et des temporalités différentes, une partie de l'équipe du comité se retire au terme de l'AG du 30 septembre. Il lui paraît temps de laisser la place à la constitution d'une nouvelle équipe afin de continuer les efforts entrepris mais surtout d'écrire une nouvelle page de l'histoire de notre association. Sans attendre les années permettant d'avoir un recul salutaire sur ce qui a eu lieu, tentons à chaud de dresser un premier bilan et d'esquisser quelques perspectives.

### Un contexte syndical difficile

La décennie qui vient de s'achever a été marquée par une série de coupes budgétaires et d'initiatives visant à réduire l'ampleur du service public en en privatisant des pans (ECAB, services liés à l'hôpital, etc) et à péjorer les conditions salariales de celles et ceux qui y travaillent.

**2013 :** dix ans après une première vague d'austérité (celle de 2003 à laquelle le corps enseignant fribourgeois avait notamment répondu par un « Time out », soit un débrayage de deux heures largement suivi) et quelques avancées (notamment l'obtention des deux heures de décharge à partir de 50 ans), une deuxième vague vient frapper de plein fouet la fonction publique fribourgeoise. Malgré une belle manifestation unitaire en juin 2013, un accord est trouvé entre la délégation du Conseil d'État et le bureau de la FEDE. Celui-ci est avalisé le 28 août 2013 par une AG des délégués de la FEDE, malgré l'opposition des deux représentants de l'AFPESS à celle-ci. Résultat : des baisses de pouvoir d'achat due notamment à une ponction entre 1,3 et 1% sur les salaires et au gel des paliers (2014) ou à leur allocation

à partir du mois de juillet (2015, 2016). Certes la FEDE avait repoussé la menace d'une introduction d'un nombre plus élevé de paliers pour atteindre le maximum de la classe salariale (20 actuellement). Outre ces mesures touchant toute la fonction publique fribourgeoise, d'autres destinées spécifiquement aux enseignants sont édictées : l'augmentation des effectifs moyens des cours à option de 16 à 17 ans et la suppression de l'indemnité pour la prise en charge des examens finals de maturité. Certes, nous avons repoussé la spectre (qui rôdait déjà depuis plusieurs années) d'une réduction de la durée du Collège de quatre à trois ans et préservé la décharge d'une période pour la maîtrise de classe.

Passons sur la hausse des cotisations à la Caisse de pension qui suit 2016, et qui a eu pour conséquence une nouvelle baisse de pouvoir d'achat, et venons-en à **2020**. La révision du plan de prévoyance de notre Caisse de pension, adoptée par le Grand Conseil à la fin du mois de juin et qui sera soumise au vote le 29 novembre prochain, signifie pour la plupart d'entre nous : une baisse de nos rentes (soit une réduction de notre salaire différé) jusqu'à 10% à 64 ans (alors qu'actuellement l'âge de référence est de 62 ans) ; une baisse de pouvoir d'achat due à une augmentation de nos cotisations (afin que la baisse des rentes ne soit pas plus importante) ; une baisse très importante de nos rentes en cas de retraite anticipée, rendant cette dernière quasiment impossible. Certes, quelques hausses salariales de 0,25% et 0,3% (21.- par mois pour un salaire de 7'000.-) viennent amoindrir le choc.

Cette situation marquée par ces deux apogées (2013 et 2020) a exacerbé les tensions entre les deux principales organisations cen-

sées défendre nos conditions de travail et portant deux visions syndicales différentes, voire symétriquement opposées : la FEDE et le SSP. Ce dernier est sorti de la FEDE alors que le président de celle-ci qui travaillait à 50% au SSP a été licencié. C'est dans cette atmosphère délétère que le comité de l'AFPESS a essayé de défendre *une ligne propre*, en prenant de la hauteur à l'égard des conflits de personne et en s'efforçant de ne garder que le meilleur des deux côtés, tout en assumant le fait que jusqu'ici l'AFPESS est rattachée à la FEDE.

Jusqu'ici, écrivons-nous, car le comité sortant pense qu'il est décisif d'avoir une sérieuse discussion à propos de la poursuite de notre participation à la FEDE. Nous sommes en effet d'avis que la ligne politique très conciliante de la FEDE a débouché sur deux mauvais accords (2013 et 2020) qui ont pour effet de péjorer les conditions de travail de la fonction publique fribourgeoise tout en ne stimulant pas (c'est un euphémisme) la combativité et l'auto-organisation des salarié-e-s. La politique des « petits pas » et du « moindre mal » comme celle du verrouillage du débat en AG ne convainc pas votre comité. La FEDE prévoit en outre un soutien *actif* au projet du Conseil d'État ratifié par le Grand Conseil. Ce que nous ne pouvons pas accepter. Votre comité a par conséquent informé la FEDE que l'AFPESS ne figurera pas sur son matériel de campagne en vue de la votation du 29 novembre sur la révision du plan de prévoyance de la Caisse de pension.

Ajoutons encore que ce contexte difficile ne s'arrête pas aux frontières du canton de Fribourg : il est présent dans toute la Suisse, ainsi que nous avons pu nous en rendre compte en participant aux conférences nationales de notre faïtière au niveau suisse : la SSPES. Celle-ci a rédigé il y a quelques années — votre président y a participé — une série de revendications pour améliorer nos conditions de salaire et de de travail, en demandant notamment un nombre maximum de 20 élèves par classes, un nombre d'unités d'enseignement hebdomadaire de 20 périodes, la possibilité pour chaque enseignant

du S2 de prendre un congé scientifique de 6 mois payé une fois dans sa carrière, une augmentation des décharges pour la maîtrise de classe, le TM, les présidences de branche, etc (cf. *Bulletin de 2016*, pp.27-31). Malheureusement, après l'enthousiasme d'avoir abouti pour la première fois dans l'histoire de ce pays à un cahier de revendication dépassant le cadre cantonal, la déception est venue lorsque nous avons constaté que celui-ci allait rester dans les tiroirs de la SSPES.

Il semble cependant que ce document, bien que sous une forme quelque peu atténuée, soit à nouveau d'actualité à la SSPES. Espérons que cette fois-ci nos revendications légitimes soient véritablement portées sur la place publique et défendues par le biais de campagnes.

### **L'entrée du management dans l'école**

Comme si le contexte syndical ne suffisait pas, nous avons assisté cette dernière décennie à l'entrée progressive du *management* dans l'école avec les projets d'évaluation du personnel notamment enseignant (Perseval pour la fonction publique fribourgeoise ; Enseval pour ses enseignants), d'évaluation en commun, comme aussi celui de mettre en œuvre un concept qualité au S2. Et ce parallèlement à la révision de la Loi sur l'enseignement secondaire supérieur (LESS) et de son règlement d'application (RESS) où nous avons mis beaucoup d'énergie pour un piètre résultat pour ce qui est de nos intérêts. S'il est bien évident que l'enseignant-e n'a pas à demeurer dans une tour d'ivoire et qu'il est tout fait légitime qu'il doive rendre des comptes à la direction, à ses élèves et à la population qui finance son salaire par le biais des impôts, une certaine tendance à un contrôle accru voulant soumettre l'enseignant-e à une double évaluation par le « haut » et par le « bas », et à vouloir que l'école post-obligatoire s'adapte à l'air du temps, lequel est malheureusement celui de l'évaluation de tout et de n'importe quoi, nous inquiète et nous déplaît. D'autant plus que

ces différents projets nous ont été la plupart du temps et jusqu'à récemment imposés sans prendre en compte notre avis défavorable ou bien unilatéralement révisés.

Avec les plans d'austérité et la managérisation de l'école, *c'est bel et bien à notre liberté pédagogique qu'il est à chaque fois porté atteinte* : à ses conditions matérielles et au cadre dans lequel celle-ci peut se réaliser.

### **La DICS a-t-elle un projet pédagogique d'ensemble pour le S2 ?**

Entre-temps, la vision pédagogique générale que nous sommes en droit d'attendre de la DICS ne vient pas. À moins qu'elle ne consiste de fait en rien d'autre qu'en *l'adaptation de l'école postobligatoire à l'air du temps et à toutes ses modes* — par exemple : celle de croire que la technologie (BYOD, Office 365, *and so on*) va spontanément améliorer la qualité de l'enseignement et que cette dernière peut être assurée par un contrôle procédural ? L'école est-elle censée coller aux modes sociétales ou être au contraire un lieu de résistance et de liberté eu égard à celles-ci ? Qu'en est-il de la tradition humaniste fribourgeoise à l'heure des injonctions fédérales à l'uniformisation et à la standardisation de l'enseignement et de son évaluation ? Le management par la qualité est-il compatible avec celle-ci ? Voulons-nous véritablement poursuivre sur la voie humaniste ? Et que faudrait-il au juste entendre par ce mot aujourd'hui et à l'avenir ? Voilà des questions qu'il faudrait pouvoir, une bonne fois, poser, discuter et débattre dans un cadre rationnel avec le service du S2 et la DICS.

### **Une véritable ouverture ?**

Ces derniers mois cependant, il semble que la politique du fait accompli ait laissé place à celle de la consultation et de l'écoute. Les contacts se sont en effet multipliés, les invitations à participer à des séances communes et à des groupes de travail aussi. Espérons que cela soit le signe d'un changement d'approche, car il en est grand

temps. Nous verrons bien et nous jugerons sur pièce : c'est-à-dire au niveau des résultats concrets.

Quand Monsieur Siggen a été élu au Conseil d'État et a remplacé Mme Chassot à la direction de la DICS, il a en substance reconnu à l'AG de l'AFPESS du 2 juin 2014 que la période actuelle était difficile et que la confiance et le respect mutuels avaient été mis à mal (Cf. *Bulletin 2015*, p.16). Ces mots n'ont malheureusement pas perdu de leur actualité.

Nous souhaitons à la prochaine équipe du comité de pouvoir écrire autre chose dans quelques années. C'est tout le mal que nous lui souhaitons. Au fond, tout reste ouvert. Pour le pire mais aussi pour le meilleur.

---

## VFM: Rückblick und Ausblick

---

Nach jahrelanger, intensiver Arbeit an mehreren Fronten und in unterschiedlichen Formen beendet ein Teil des Vorstands an der Generalversammlung vom 30. September sein Mandat. In der Tat scheint es an der Zeit, dass ein neu formiertes Team die unternommenen Anstrengungen fortsetzt, um eine neue Seite in der Geschichte unseres Vereins zu schreiben. Zuvor wollen wir jedoch versuchen, eine erste Bilanz zu ziehen und einige Perspektiven zu skizzieren.

### Ein schwieriger gewerkschaftlicher Kontext

Das vergangene Jahrzehnt war geprägt von Sparmassnahmen, Initiativen zur Verkleinerung oder Teilprivatisierung des öffentlichen Dienstes (Kantonale Gebäudeversicherung, Gesundheitswesen) und verschlechterten Lohnbedingungen.

**2013:** Zehn Jahre nach einer ersten Sparwelle («Timeout» der Freiburger Lehrpersonen im Jahr 2003) und einigen Fortschritten (v.a. zweistündige Entlastung ab 50 Jahren) trifft eine zweite Welle den Freiburger öffentlichen Dienst mit voller Wucht. Trotz einer erfolgreichen Demonstration im Juni 2013 kam es zu einer Einigung zwischen der Delegation des Staatsrates und dem Büro der FEDE, welche am 28. August 2013 von einer Delegiertenversammlung der FEDE gebilligt wurde. Die VFM-Vertreter wehrten sich gegen das Abkommen, da es zu empfindlichen Verlusten führte («Solidaritätsabgabe» von 1-1,3% der Löhne, kein bzw. verschobener Stufenanstieg 2014, Juli 2015). Immerhin konnte die FEDE verhindern, dass die Anzahl der Lohnstufen (derzeit 20) erhöht wurde.

Zusätzlich wurden Sparmassnahmen im Bildungsbereich ergriffen, die durchschnittliche Klassengrösse der Wahlfächer von 16 auf 17 SuS

---

erhöht und die Zulage für die Maturaprüfungen abgeschafft. Hingegen konnte das über Jahre lauernde Schreckgespenst eines dreijährigen Gymnasiums gebannt und die Entlastung für Klassenlehrpersonen verteidigt werden.

2016 schmälerten erhöhte Pensionskassenbeiträge erneut die Kaufkraft. Ende Juni **2020** verabschiedete der Grosse Rat schliesslich die im Herbst 2019 ausgehandelte Revision des Vorsorgeplans unserer Pensionskasse (Volksabstimmung folgt am 29. November 2020). Für die meisten von uns bedeutet diese Reform eine Rentenkürzung (d.h. eine Kürzung unseres aufgeschobenen Gehalts) um bis zu 10% im Alter von 64 Jahren (während das derzeitige Referenzalter 62 Jahre beträgt); tiefere Kaufkraft aufgrund erhöhter Beiträge (ansonsten wären die Verluste noch höher) und deutlich tiefere Renten im Falle einer Frühpensionierung, wodurch letztere fast unmöglich wird. Zugegeben, bereits gewährte Gehaltserhöhungen von 0,25% und 0,3% (Fr. 21 pro Monat bei einem Gehalt von Fr. 7'000) mildern den Schock.

Durch die Konfliktsituationen von 2013 und 2020 haben sich die Spannungen zwischen der FEDE und dem VPOD verschärft; den zwei Organisationen, welche unsere Arbeitsbedingungen verteidigen sollten, dabei aber zwei unterschiedliche, sogar entgegengesetzte gewerkschaftliche Visionen vertreten. Der VPOD verliess die FEDE, während der Präsident der FEDE, zu 50% beim VPOD angestellt, entlassen wurde. In dieser vergifteten Atmosphäre hat der VFM-Vorstand versucht, *eine eigene Linie* zu verteidigen: Wir bemühten uns um sachliche Auseinandersetzungen anstelle von persönlichen Querelen und versuchten, zwischen den Organisationen zu vermitteln, wobei wir immer noch als Mitglied der FEDE handelten.

Wir wählen bewusst das Wort «noch», da eine ernsthafte Diskussion über unsere weitere Beteiligung an der FEDE zu führen ist. Wir sind der Meinung, dass die sehr versöhnliche Linie der FEDE 2013

und 2020 zu Abkommen führte, welche die Arbeitsbedingungen des Freiburger öffentlichen Dienstes verschlechterten, ohne die Kampfbereitschaft und Selbstorganisation der Angestellten zu fördern. Die FEDE verfolgt eine Politik der «kleinen Schritte» und des «kleineren Übels», zudem wurde die Debatte in der Delegiertenversammlung eingeschränkt - all dies überzeugt den Vorstand nicht. Die FEDE plant zudem, das vom Grossen Rat ratifizierte Projekt des Staatsrats *aktiv* zu unterstützen, was wir nicht akzeptieren können. Der Vorstand hat deshalb die FEDE gebeten, im Kampagnenmaterial über die Revision des Pensionsplans nicht erwähnt zu werden.

Dass dieser herausfordernde Kontext nicht an den Grenzen des Kantons Freiburg Halt macht, konnten wir an den Konferenzen unseres Dachverbandes VSG feststellen. Vor einigen Jahren - euer Präsident hat daran teilgenommen - formulierte der VSG eine Reihe von Forderungen für zeitgemässe Arbeits- und Anstellungsbedingungen (ZAAB): maximal 20 SuS pro Klasse, ein Pensum von 20 Wochenlektionen, ein bezahltes Sabbatsemester, höhere Entlastungen für Klassenlehrpersonen, Maturaarbeiten oder Fachschaftsleitung (vgl. *Bulletin 2016*, S. 27-31). Zum ersten Mal überhaupt sollten diese Forderungen für die S2 auf nationaler Ebene gestellt werden. Jedoch folgte bald die Ernüchterung darüber, dass sie den Weg aus den Gremien des VSG nie wirklich fanden.

Aktuell wird das Dokument, wenn auch in etwas abgeschwächter Form, beim VSG neu aufgelegt. Hoffen wir, dass unsere legitimen Anliegen diesmal wirklich in die Öffentlichkeit getragen und durch Kampagnen bekräftigt werden.

### **Der Einzug des Managements in die Schule**

Als ob der gewerkschaftliche Kontext nicht schon herausfordernd genug wäre, haben wir in den letzten zehn Jahren den schrittweisen Einzug des *Managements* in die Schulen erlebt. Projekte zur Evaluation des Lehrpersonals (Enseval), zum gemeinsamen

Prüfen und zur Umsetzung eines Qualitätskonzepts auf der S2 wurden in rascher Folge lanciert. Zeitgleich wurden das Mittelschulgesetz (MSG) und das zugehörige Reglement überarbeitet, wobei wir mit sehr grossem Einsatz lediglich minime Anpassungen in unserem Sinne bewirken konnten. Natürlich sollen Lehrpersonen nicht im Elfenbeinturm verharren; natürlich müssen wir Rechenschaft gegenüber der Schulleitung, den Schülerinnen und Schülern und der Bevölkerung ablegen. Dass Lehrpersonen jedoch von «oben» und «unten» bewertet und kontrolliert werden sollen und die nachobligatorische Schule sich der aktuellen Tendenz anpasst, alles und jeden zu bewerten, finden wir beunruhigend und stossend. Dies umso mehr, als wir bei diesen einseitig konzipierten Projekten bis vor kurzem kaum angehört wurden und abweichende Meinungen nicht einbringen konnten.

Seien es Sparpläne oder eine Schule im Management-Modus - beides *stellt unsere pädagogische Freiheit infrage*, ihre materiellen Bedingungen und den Rahmen, in dem sie umgesetzt werden kann.

### **Hat die EKSD eigentlich eine pädagogische Vision für die S2?**

Derweil herrscht von Seiten der EKSD pädagogische Funkstille. Es sei denn, deren Begriff von Pädagogik bestehe tatsächlich nur in der *Anpassung der nachobligatorischen Schule an aktuelle Trends und Moden* - zum Beispiel dem Glauben, dass die Technologie (BYOD, Office 365 *and so on*) die Qualität des Unterrichts spontan verbessere und dass letztere durch Verfahrenskontrolle gewährleistet werden könne. Soll die Schule gesellschaftlichen Moden nahekommen oder im Gegenteil ein Ort des Widerstands und der Freiheit in Bezug auf diese sein? Wie steht es in Zeiten gesamtschweizerischer Anordnungen zur Vereinheitlichung von Unterricht und Bewertung um die Freiburger humanistische Tradition? Wie verträgt sich diese Tradition mit dem Qualitätsmanagement? Wollen wir wirklich den

humanistischen Weg verfolgen? Und was genau soll dieser Begriff im Jahr 2020 und für die Zukunft bedeuten? Dies sind die Fragen, welche wir auf rationale Weise mit dem Amt für S2 und der EKSD diskutieren und erörtern müssten.

### **Eine echte Öffnung?**

In den letzten Monaten machte es den Anschein, dass die Politik der vollendeten Tatsachen einer Politik der Konsultation und des Zuhörens gewichen ist. Die Kontakte haben sich in der Tat vervielfacht, die Einladungen zur Teilnahme an Arbeitsgruppen und Sitzungen zugenommen. Hoffen wir, dass dies ein Zeichen des Umdenkens ist, denn es ist höchste Zeit dafür. Wir werden dies anhand konkreter Ergebnisse beurteilen.

Als Herr Siggen in den Staatsrat gewählt wurde und Frau Chassot als Leiterin der EKSD ablöste, räumte er an der VFM-Mitgliederversammlung vom 2. Juni 2014 ein, dass *die gegenwärtige Periode schwierig sei und dass das gegenseitige Vertrauen und der gegenseitige Respekt gelitten hätten* (vgl. *Bulletin 2015*, S. 16). Diese Worte haben leider nichts von ihrer Aktualität verloren.

Wir hoffen, dass der zukünftige Vorstand in einigen Jahren eine positivere Bilanz ziehen kann und wünschen dem neuen Team viel Erfolg. Im Guten wie im Schlechten bleibt im Grunde alles offen.

---

## **Neues vom VSG – Bericht 2019-20**

---

Mit der verschobenen Generalversammlung unseres Vereins hat sich auch die Berichtsperiode über die Aktivitäten des VSG verlängert. Dies erlaubt uns, die Entwicklungen der ersten Jahreshälfte 2020 in diesen Bericht einzubeziehen.

Der VSG hat in den vergangenen Monaten trotz Coronavirus eine intensive Tätigkeit entfaltet. Unter seinem neuen Präsidenten Lucius Hartmann hat der Zentralvorstand diverse Positionspapiere publiziert und nicht zuletzt im Umfeld der Schulschliessungen im Frühjahr von deutlich mehr Medieninteresse profitieren können. Inhaltlich hat sich der Verband zu folgenden Themen fundiert und klar positioniert: Weiterbildung, Entlastungen, zeitgemässe Arbeits- und Anstellungsbedingungen, Klassengrössen usw. Die entsprechenden Positionspapiere sind auf <https://vsg-sspes.ch/publikationen/positionspapiere/> publiziert und zur Lektüre wärmstens empfohlen.

Das weitaus wichtigste Dossier ist jedoch die Weiterentwicklung der gymnasialen Maturität (WEGM), welche im Oktober 2020 mit einer Arbeitstagung zur Revision von MAR und Rahmenlehrplan weitergehen soll. Im Februar 2021 sollten dann erste Ergebnisse in die Vernehmlassung gehen, welche wir besonders aufmerksam und breit diskutieren müssen.

Der Zeitplan für die Revision wurde auch angesichts der speziellen Situation rund um Covid-19 nicht angepasst, obwohl sich der VSG für ein weniger ehrgeiziges (oder überstürztes?) Vorgehen aussprach. Ein weiteres Risiko des gewählten Vorgehens ist, dass pädä-



gogische Grundsatzfragen kaum angepackt werden und somit die Chance einer Erneuerung der Gymnasialbildung auf Jahre hinaus vertan ist. Dies insbesondere, da einige Kantone in den letzten Jahren proaktiv Lehrplanrevisionen in grösserem Umfang begonnen oder abgeschlossen haben und folglich wenig Lust auf eine weitere Reform verspüren. Andererseits hat der Revisionsprozess bereits heute eine willkommene Klärung bei der Dauer des Gymnasiums herbeigeführt: Diese soll künftig in allen Kantonen mindestens vier Jahre betragen.

Für den VFM-Vorstand  
Urs Schneider

---

## Nouvelles de la SSPES – Rapport 2019-20

---

L'assemblée générale de notre association ayant été reportée, la période de rapport sur les activités de la SSPES a également été prolongée. Cela nous permet d'y inclure les développements du premier semestre 2020.

Malgré le coronavirus, la SSPES a développé des activités intenses au cours des derniers mois. Sous la direction de son nouveau président, Lucius Hartmann, le comité central a publié plusieurs prises de position et a bénéficié d'un intérêt médiatique nettement plus important, notamment dans le contexte de la fermeture des écoles au printemps. En termes de contenu, l'association a pris une position solide et claire sur les sujets suivants: formation continue, décharges, conditions de travail et d'engagement adéquates, effectifs des classes, etc. Les prises de position sont publiées sur <https://www.vsg-sspes.ch/fr/publikationen/positions-papier/> et leur lecture est vivement recommandée.

Cependant, le dossier de loin le plus important est l'évolution de la maturité gymnasiale (EMG), qui se poursuivra en octobre 2020 avec un séminaire d'un groupe de travail national sur la révision du RRM et du plan d'études cadre. En février 2021, les premiers résultats devraient être mis en consultation. Nous devons à ce moment analyser attentivement le projet et organiser une large discussion.

Le calendrier de la révision n'a pas non plus été adapté compte tenu de la situation particulière autour de Covid-19, bien que la SSPES ait préconisé une approche moins précipitée. Un autre risque

induit par la procédure choisie est que les questions pédagogiques fondamentales ne soient guère abordées et que l'on manque ainsi la chance de renouveler l'enseignement secondaire pour les années à venir. Cela est d'autant plus vrai que plusieurs cantons ont commencé ou même achevé de manière proactive des révisions majeures de leurs plans d'études ces dernières années et ne souhaitent donc guère de nouvelles réformes. En même temps, le processus de révision a déjà apporté une importante clarification concernant la durée du gymnase : à l'avenir, cette durée sera fixée à quatre ans dans tous les cantons.

Pour le comité de l'AFPESS  
Urs Schneider

---

## Résultats financiers

---

Les comptes 2019 se sont soldés par une perte de CHF 9'213.55.  
La situation de l'AFPESS reste cependant saine avec, au 31 décembre 2019, une fortune de CHF 22'789.95.

Serge Castella

---

## Rechnungsabschluss

---

Die Jahresschlussrechnung 2019 schliesst mit einem Verlust von Fr. 9'213.55 ab.  
Das Vereinsvermögen beläuft sich per 31. Dezember 2019 auf 22'789.95 Franken.

Serge Castella

