

# ATPE2SVM

---

**Bulletin d'information annuel**  
**Jährliches Mitteilungsblatt**

---

**2019**

**Convocation à l'Assemblée Générale Ordinaire**  
**le mercredi 15 mai 2019 de 16h 30 à 18h 30**

**ATTENTION — CHANGEMENT DE LIEU !**

**ÉCOLE DE CULTURE GÉNÉRALE FRIBOURG (AULA)**

(petit parking à disposition)

## **Ordre du jour**

1. Ordre du jour
2. Élections des scrutateurs
3. Procès-verbal de l'AG du 22 mai 2018
4. Rapport annuel du président
5. Comptes 2018, rapport des vérificateurs des comptes
6. Élections des vérificateurs des comptes
7. Budget 2019
8. Fixation de la cotisation
9. Admission des nouveaux membres
10. Remplacement des membres qui mettent fin à leur activité au sein des délégations
11. Modifications des statuts
12. Caisse de prévoyance CPPEF
13. Grille horaire et calendrier TM
14. Concept informatique BYOD
15. Mandats de l'assemblée
16. Divers

## **Apéritif vers 18h 30**

*Le président : Emmanuel Mejía*

*Le secrétaire : Serge Castella*

**Einladung zur Ordentlichen Generalversammlung  
Mittwoch 15. Mai 2019, von 16.30 bis 18.30 Uhr**

**ACHTUNG — ORTSWECHSEL!**

**IN DER FACHMITTELSCHULE FREIBURG (AULA)**

(Wenige Parkplätze stehen zur Verfügung)

**Traktanden**

1. Begrüssung, Traktanden
2. Wahl der StimmzählerInnen
3. Protokoll der Generalversammlung vom 22. Mai 2018
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Jahresrechnung 2018, Revisionsbericht
6. Wahl der RechnungsprüferInnen
7. Budget 2019
8. Festsetzung des Jahresbeitrags
9. Aufnahme neuer Mitglieder
10. Ersatz der Mitglieder in den Delegationen
11. Statutenänderung
12. Pensionskasse des Staatspersonals PKSPF
13. Stundentafel und Zeitpunkt der Maturaarbeit
14. Informatikkonzept BYOD
15. Mandate der Generalversammlung
16. Varia

**Aperitiv ca. 18.30 Uhr**

*Der Präsident: Emmanuel Mejía*

*Der Sekretär: Serge Castella*

<b>Sommaire / Inhalt</b> .....	<b>page / seite</b>
Comité et délégations — Komitee und Delegationen .....	1
Mot du Comité .....	2
Das Komitee hat das Wort .....	7
Procès-verbal de l'AG du 22 mai 2018 - Protokoll der GV vom 22. Mai 2018 ....	12
Rapport FEDE .....	19
Bericht FEDE .....	22
Rapport FAFE .....	24
Bericht DFL .....	26
Neues vom VSG .....	28
Nouvelles de la SSPES .....	30
Comptes 2018 — Abschluss 2018 .....	32
Résultats financiers — Rechnungsabschluss .....	33

---

# 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)
	Léonard Besse	(ECGF)
	Olivier Suter	(SM)

### 2. FEDE

Délégué au comité :	Emmanuel Mejía, Urs Schneider
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
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 FEDE « Caisse de prévoyance du personnel de l'État de Fribourg »

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

---

## Le temps est venu d'investir dans le S2 et d'y améliorer les conditions d'enseignement !

---

En février dernier, deux de nos collègues, députés au Grand Conseil, David Bonny et Guy-Noël Jelk, ont signé un texte suivi de questions destinées au Conseil d'État<sup>1</sup>. Chacun-e de nous devrait prendre la peine de le lire, ne serait-ce que parce qu'il récapitule l'ensemble des sacrifices faits par le personnel de l'État de Fribourg, de 1993 à nos jours, en les mettant en regard des résultats affichés par les comptes de l'État depuis 2009.

Le résultat est édifiant: de 1993 à 2002, puis de 2012 jusqu'à aujourd'hui, il ne s'est pas passé une année sans que nous ayons vu notre pouvoir d'achat diminuer, que ce soit par des contributions en vue de l'assainissement des finances, la non-compensation du renchérissement, plusieurs hausses du taux de cotisation-employé pour la prévoyance professionnelle (passant en plusieurs étapes de 8% à 9%, puis à 9,5% pour arriver aux 10, 66% actuels), les contributions de solidarité, le non versement de l'entièreté du palier, durant lesdites Mesures structurelles d'économies de 2013 à 2016 et, aujourd'hui, un projet de révision du plan de prévoyance de notre Caisse de pension prévoyant des baisses de rente et une élévation *de facto* de l'âge de prise de retraite tout simplement *inacceptables*.

L'appréciable diminution de deux unités hebdomadaires à partir de cinquante ans, obtenue de haute lutte il y a quelques années, n'est malheureusement pas de nature à compenser toutes ces pertes qui sont survenues et surviennent :

- alors que les comptes de l'État affichent des bénéfices (avant opérations de clôture) cumulés de 2009 à 2018 de... 702,5 millions... pour une seule année déficitaire de... 900'000 francs<sup>2</sup> !
- alors que notre cahier des charges ne cesse de s'accroître, que l'enseignement se veut toujours plus exigeant et performant, que les

---

projets d'évaluation de notre travail, par la direction, par nous-mêmes (lisez : la sacro-sainte « auto-évaluation ») et par les élèves (ultime résultat du principe de « l'élève au centre » ?) font feu de tout bois.

- alors que le nombre et le rythme de réunions dites « pédagogiques », de coordination disciplinaires et interdisciplinaires augmentent, sous la bannière de l'évaluation en commun notamment.
- alors enfin que le pouvoir politique entend soumettre l'école à un concept « qualité » (dont on attend pour l'heure la définition), signant peut-être le début d'une ère où le secondaire supérieur sera sous l'emprise du « management de qualité ».

Au vu de ce qui précède, nos demandes sont claires : il est grand temps d'améliorer nos conditions d'enseignement, afin d'engager le canton dans la mise en place d'une pédagogie *véritablement moderne*. Une pédagogie, d'ailleurs, où ni le professeur ni l'élève ne devraient occuper le centre, mais le laisser à la *relation* pédagogique *elle-même* !

Quelles sont nos revendications — celles-là mêmes que nous allons présenter et défendre dès les tables rondes organisées pour la Révision du Règlement sur l'enseignement supérieur (RESS) durant les mois de mai et de juin ?

- **Un abaissement du temps d'enseignement hebdomadaire des professeurs de deux unités**, afin de pouvoir assumer, sans augmenter indéfiniment notre temps de travail, un cahier des charges qui ne cesse de s'accroître ; sans quoi nous assisterons à une augmentation des *burn-out* ou, pour ne pas risquer cela, du travail à *temps partiel contraint*, avec toutes les conséquences en termes de précarisation des conditions de travail, de baisses de salaire, de diminution des rentes de retraite que cela ne manquera pas d'occasionner.

- 
- **Une diminution de l'effectif maximal à 23 élèves par classe et la fixation d'un effectif moyen à 20 élèves par classe.** Les taux actuels maximaux et moyens (respectivement 27 et 22 élèves) péjorent grandement la qualité de notre travail. S'il y a une *authentique* volonté politique de maintenir et développer la qualité de l'enseignement — d'un enseignement qui s'essaie à *devenir parlant pour chaque élève pris en sa singularité*, c'est dans cette direction qu'il faut aller. Le reste n'est que de la poudre aux yeux.
  - **La fixation, pour tous les types de cours à option, d'un effectif maximal à 16 élèves et d'un effectif moyen de 12 élèves** (comme c'est le cas dans d'autres cantons romands). C'est la condition *sine qua none* pour développer avec et pour l'élève les conditions d'un apprentissage individualisé de qualité. Ce qui n'est tout simplement pas possible avec un effectif moyen aujourd'hui porté à 17 élèves, — conséquence des mesures structurelles d'économies 2013-2016 spécialement destinées aux enseignant-e-s du S2.
  - **L'octroi d'un congé scientifique payé d'une durée de six mois**, après au plus tard 15 ans d'enseignement. Le but de ce congé est de se donner réellement le temps de retravailler et d'élargir nos connaissances fondamentales ainsi que de réfléchir à nos choix et transpositions didactiques. La pause estivale nous permet de récupérer nos heures supplémentaires, de prendre des vacances et de préparer nos cours pour la future année scolaire. Mais non pas de mener ce travail de fond.
  - L'établissement d'une **vraie politique de décharge**, notamment pour les TM et pour la présidence des conférences de branches, ainsi que de **rémunération pour tout le travail** — divers et varié — **d'expertise** auquel bon nombre d'entre nous participe (groupes de travail révisant les programmes, travaillant les compétences de base, mettant au point des examens, les expertisant, etc) pour des rétributions souvent symboliques.

Bien évidemment, tout cela ne peut se faire sous l'égide du principe « cela ne doit rien coûter de plus ». Celui-ci semble être devenu le slogan de la DICS, voire du canton ces dernières années et s'avère être contradictoire avec la volonté affichée — n'est-elle qu'apparente ? — de maintenir et développer la qualité de l'enseignement. Le temps des économies, entre autres celles de bout de chandelle<sup>3</sup>, devrait être terminé. Il importe d'investir *réellement* dans l'enseignement — ce qui est autre chose que de suivre plus ou moins la croissance démographique en se plaignant de l'augmentation constante de notre masse salariale — au lieu de nous demander sans cesse, sans le dire explicitement, de faire plus et mieux avec moins.

Enfin, *last but not least*, un véritable dialogue et partenariat doit s'établir entre le service du S2, les conseils rectoraux et ceux qui sont tous les jours sur le terrain de la salle de classe. Force est de constater que celui-ci n'existe pas encore. Trop de décisions, prises dans la précipitation et ayant des conséquences notables pour l'enseignement (évaluation en commun, changement des grilles horaires, projet BYOD dont l'entrée en vigueur est soi-disant arrêtée pour la rentrée 2020, etc), nous sont imposées d'en haut, enveloppées au mieux dans une apparence de participation, nous laissant, et encore, pour seule marge de manœuvre la manière d'exécuter l'ordre reçu. Cela n'est plus acceptable et ne sera plus accepté par nous, — avec la même irréversibilité que celle de ladite « numérisation de la société ».

Pour tous ces dossiers et ceux qui ne manqueront pas d'apparaître ces prochaines années, nous exigeons d'être réellement partie prenante et demandons désormais que les consultations soient organisées avec un **délai de réponse de trois mois**, de façon à ce que tous les partenaires du S2 aient le temps de s'y pencher avec professionnalisme, et non dans la précipitation et l'improvisation perpétuelles.



Les petites économies budgétaires mesquines et la politique du fait accompli empreinte d'autoritarisme doivent cesser. Elle doivent laisser la place à une politique ambitieuse qui investit dans la formation post-obligatoire de manière participative et concertée en s'appuyant sur l'intelligence collective des enseignant-e-s déployée au quotidien. Les parents, les élèves et leurs professeurs le méritent amplement. C'est à ce prix — et à aucun autre ! — qu'un véritable maintien et développement de la qualité aura lieu.

Votre comité

---

<sup>1</sup> Bonny David, Jelk Guy-Noël, *Des propos "singuliers" au regard des "efforts" incessants des employés de l'État de Fribourg*, déposé le 11.02.2019. Cf. [http://www.parlinfo.fr.ch/dl.php/fr/ax-5c63ad2c22f9d/fr\\_DEP\\_2019-CE%22\\_Propos\\_singuliers\\_au\\_regard\\_des\\_efforts\\_des\\_employs\\_Etat\\_de\\_Fribourg.pdf](http://www.parlinfo.fr.ch/dl.php/fr/ax-5c63ad2c22f9d/fr_DEP_2019-CE%22_Propos_singuliers_au_regard_des_efforts_des_employs_Etat_de_Fribourg.pdf)

<sup>2</sup> Concrètement, voici les bénéfices avant clôture par année dès 2009 : 114.9 mios ; 94.9 mios (2010) ; 144.9 mios (2011) ; 38.4 mios (2012) ; -0.9 mio (2013) ; +0.2 mio (2014) ; 126 mios (2015) ; 86.8 mios (2016) ; 56.6 mios (2017) ; 70.8 mios (2018).

<sup>3</sup> Songeons par exemple au projet de supprimer les assistants de langue, permettant à la DICS d'économiser 200'000.- par année.

---

## Höchste Zeit für Investitionen und bessere Arbeitsbedingungen auf Sekundarstufe 2!

---

Im vergangenen Februar haben zwei unserer Kollegen, die Grossräte David Bonny und Guy-Noël Jelk, eine ausführlich dokumentierte Anfrage an den Staatsrat eingereicht.<sup>1</sup> Deren Lektüre sei euch allen ans Herz gelegt, vergleicht sie doch das Ausmass der seit 1993 vom Staatspersonal erlittenen Einbussen mit den ausgewiesenen Rechnungsabschlüssen des Kantons seit 2009.

Das Resultat ist aufschlussreich: Von 1993 bis 2002 und erneut seit 2012 wurde unsere Kaufkraft regelmässig geschmälert, sei es durch Beiträge an die Sanierung der Kantonsfinanzen, nicht ausgerichteten Teuerungsausgleich, diverse Erhöhungen der Mitarbeiterbeiträge an die Pensionskasse (schrittweise von 8% auf 9%, 9,5% auf aktuell 10,66%), gestrichene oder verzögerte Stufenanstiege (während der sogenannten Struktur- und Sparmassnahmen 2013-2016). Aktuell sieht die geplante Revision des Vorsorgeplans unserer Pensionskasse Rentensenkungen und eine faktische Erhöhung des Pensionsalters vor - ein *inakzeptables* Projekt.

Die Pensionsenkung um zwei Wochenstunden ab dem 50. Altersjahr, welche vor einigen Jahren erkämpft wurde, entschädigt nicht in genügendem Ausmass für die eingetretenen und noch zu befürchtenden Einbussen.

- Gleichzeitig häufte der Kanton in den Jahren 2009 bis 2018 Gewinne (vor Abschlussbuchungen) im Ausmass von Fr. 702,5 Millionen an, während ein einziges Jahr mit einem Verlust von Fr. 900'000 abschloss.<sup>2</sup>
- Gleichzeitig wird unser Pflichtenheft ständig aufgestockt. Zum einem ohnehin anforderungsreichen Unterrichtspensum ge-

---

sellen sich u.a. diverse Evaluationsprojekte - durch die Schuldirektion, durch uns selbst im Rahmen einer mit beinahe religiösem Eifer eingeforderten «Autoevaluation», durch die Schülerinnen und Schüler - welche mit aller Kraft vorangetrieben werden.

- Gleichzeitig nehmen die sogenannten «pädagogischen» Sitzungen zu, v.a. im Rahmen der Fachschaften unter dem Banner des Gemeinsamen Prüfens.
- Gleichzeitig sollen die Schulen von Seiten der Politik einem «Qualitätskonzept» unterzogen werden (freilich ohne zu definieren, worin diese Qualität bestehen soll), welches vielleicht den Beginn eines Gymnasiums im Griff des «Qualitätsmanagements» bedeutet.

Angesichts dieser Ausgangslage sind unsere Ziele klar: Es ist höchste Zeit, dass unsere Arbeitsbedingungen verbessert werden und der Kanton in der Folge eine *wirklich moderne* Pädagogik zu entwickeln beginnt. Eine Pädagogik die nicht den Schüler oder die Lehrperson ins Zentrum stellt, sondern die *pädagogische Beziehung*. Welches sind nun unsere konkreten Forderungen, welche wir bei den Gesprächen über das Mittelschulreglement im Mai und Juni vorstellen und verteidigen werden?

- **Eine Senkung des Pflichtpensums um zwei Wochenlektionen**, damit die zunehmende Arbeitsbelastung ohne schädliche Begleiterscheinungen (steigende Arbeitszeit, Risiko von Burn-out, faktischer Zwang zur Teilzeitarbeit, folglich finanzielle Einbussen bei Lohn und Altersvorsorge) bewältigt werden kann.
- **Eine Senkung der maximalen Klassengrösse auf 23 SuS und eine durchschnittliche Klassengrösse von 20 SuS**. Die aktuellen Werte betragen 27 bzw. 22 SuS und verschlechtern die Unterrichtsqualität für alle Beteiligten. Falls es einen *echten* politischen Willen gibt, diese zu verbessern und den Unterricht *auf die individuellen Bedürfnisse der Unterrichteten auszurichten*, führt an dieser Massnahme kein Weg vorbei. Alles andere ist Augenwischerei.

- **Eine Senkung der maximalen Gruppengrösse für Schwerpunkt- und Ergänzungsfächer auf 16 SuS und eine durchschnittliche Gruppengrösse von 12 SuS** (wie dies bereits in anderen Kantonen der Westschweiz praktiziert wird). Dies ist die *Conditio sine qua non*, um gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern ein anregendes und gedeihliches Lernumfeld zu gestalten. Mit der aktuellen Durchschnittszahl von 17 SuS pro Gruppe (als Folge der Sparmassnahmen im Bildungsbereich von 2015) ist dies schlechterdings nicht möglich.
- **Gewährung eines sechsmonatigen Bildungsurlaubs**, spätestens nach 15 Dienstjahren. Ein solcher Urlaub erlaubt einer Lehrperson, die wissenschaftlichen Grundlagen zu erweitern und deren didaktische Vermittlung neu zu konzipieren. Die Sommerpause kann diese Funktion nicht erfüllen, da sie bereits den Ausgleich von geleisteten Überstunden, Ferien, und die Vorbereitung des kommenden Schuljahres umfasst.
- **Eine tragfähige und angemessene Regelung für Entlastungsstunden**, insbesondere für Maturaarbeiten und Fachsaftsvorsitz, aber auch für die vielfältigen Formen von Mitarbeit (Arbeitsgruppen zu Lehrplänen oder basalen Kompetenzen, Vorbereitung von Examen etc.), welche wir als Experten leisten, dafür aber nur symbolisch entschädigt werden.

Selbstverständlich passt dies nicht mit dem Prinzip zusammen, «dass alles nicht mehr kosten sollte». Dies scheint in den letzten Jahren zum eigentlichen Motto der EKSD und des gesamten Kantons geworden zu sein, obwohl die politisch Verantwortlichen nicht müde werden, öffentlich das Gegenteil zu behaupten. Oder handelt es sich beim Wunsch nach mehr Qualität und besserem Unterricht gar um ein blosses Lippenbekenntnis? Die Zeit der Sparprogramme und Knauserigkeit<sup>3</sup> muss nun zu Ende gehen. Es genügt nicht mehr, wie bis anhin der demografischen Entwicklung hinterherzuhecheln und

---

sich dabei über die steigende Lohnsumme zu beklagen. Es gilt nun, *echte* Investitionen im Bildungsbereich vorzunehmen anstatt implizit von uns zu verlangen, für dieselbe oder weniger Entschädigung mehr zu leisten.

Zu guter Letzt ist es auch Zeit für einen echten Dialog, eine echte Partnerschaft zwischen dem Amt für S2, den Schuldirektionen und denjenigen, die tagtäglich die pädagogische Arbeit im Klassenzimmer leisten. Leider müssen wir feststellen, dass dies heute noch nicht der Fall ist. Allzu viele Entscheidungen (denken wir an Gemeinsam Prüfen, Anpassung der Stundentafel, das Projekt BYOD, dessen Beginn für 2020 beschlossene Sache zu sein scheint) werden über hastet und ohne genügende Abwägung der Folgen für den Unterricht gefällt. Die Lehrpersonen werden nur der Form halber an den Entscheidungen «beteiligt», wobei unser Handlungsspielraum auf die bloße Art und Weise zusammenschmilzt, in der wir Befehle ausführen dürfen. Ein solches Vorgehen ist nicht länger akzeptabel und wir werden es auch nicht mehr akzeptieren. Dies steht für uns ebenso irreversibel fest wie die sogenannte «Digitalisierung der Gesellschaft».

Für gegenwärtige und zukünftige Verhandlungen verlangen wir, als Partner ernst genommen zu werden. Im konkreten Fall von Vernehmlassungen bedingt dies eine **minimale Frist von drei Monaten**. Nur so können sich alle Partner im S2 professionell damit auseinandersetzen, und nicht gehetzt und im Sinne einer dauernden Improvisation.

Kleinliche Sparübungen und eine autoritäre Politik der vollendeten Tatsachen sind Auslaufmodelle. An ihre Stelle muss eine ehrgeizige Politik treten, welche in den überobligatorischen Sektor in-

vestiert und sich dabei der kollektiven Intelligenz des pädagogischen Personals bedient und konsequent auf dessen Partizipation ausgerichtet ist. Die Schülerinnen und Schüler, deren Eltern und Lehrpersonen verdienen dies voll und ganz. Unter diesen Bedingungen - und *nur* unter diesen - kann *echte* Qualitätssicherung und -entwicklung gelingen.

Euer Vorstand

---

<sup>1</sup> Bonny David, Jelk Guy-Noël, Des propos “singuliers” au regard des “efforts” incessants des employés de l’État de Fribourg, eingereicht am 11.02.2019. Siehe: [http://www.parlinfo.fr.ch/de/politbusiness/parlamentvorstoesse/?action=showinfo&info\\_id=51311&uuid=-c44a54ecc816424ab58cb3d1e6e322a7](http://www.parlinfo.fr.ch/de/politbusiness/parlamentvorstoesse/?action=showinfo&info_id=51311&uuid=-c44a54ecc816424ab58cb3d1e6e322a7).

<sup>2</sup> Rechnungsabschlüsse 2009-18 (vor Abschlussbuchungen): 114.9 Mio. (2009); 94.9 Mio. (2010); 144.9 Mio. (2011); 38.4 Mio. (2012); -0.9 Mio. (2013); +0.2 Mio. (2014); 126 Mio. (2015); 86.8 Mio. (2016); 56.6 Mio. (2017); 70.8 Mio. (2018).

<sup>3</sup> Denken wir beispielsweise an die ebenso unverständliche wie kleinliche Abschaffung der fünf Stellen für Sprachassistenten im S2, wodurch die EKSD Fr. 200'000 pro Jahr einspart.

---

# PV DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'AFPESS

## 22 mai 2018

16h 30 – Espace Agora – Collège Saint-Michel (Fribourg)

---

### **PARTIE STATUTAIRE**

#### **Rapport annuel du président**

##### **Au niveau syndical**

Engagement au sein de la FEDE

La votation sur Ecalex, qui donne au personnel de l'Etablissement cantonal d'assurances des bâtiments un statut autonome par rapport aux catégories du personnel de l'Etat, amoindrit la Loi sur le Personnel, désunit les conditions de travail et de salaire du personnel de l'Etat.

Nous allons intégrer demain le groupe de travail de la FEDE concernant la *Caisse de pension*; nous avons aussi œuvré à une réaction unitaire sur le projet d'évaluation du personnel de l'Etat / *Perseval* duquel dépendra étroitement Enseval. Et demain, il y aura *au moins deux projets* qui menaceront notre statut: directement, la décision de revoir l'ensemble de la Loi sur le personnel, avec des projets notamment de lier l'évaluation du personnel et nos augmentations annuelles de nos paliers. Et indirectement, la modification de l'imposition sur les entreprises: si les taux sont revus trop nettement à la baisse, il y aura moins d'argent dans les caisses de l'Etat et cela veut dire moins de prestations qui seront financées, ce qui sera compensé par nous, sous forme directe ou indirecte... Notons aussi nos demandes répétées au sein de la FEDE, de revendiquer de manière combative, l'argent que nous avons perdu lors des MSE de 2013-2016.

---

Au niveau de la FAFE, outre notre participation active aux comités, AG, coordination au sein du comité de la FEDE, nous nous sommes coordonnés sur le dossier de l'évaluation du personnel (PERSEVAL), ce qui a abouti à une pétition unitaire avec le SSP.

Avec le SSP, nous avons travaillé sur une demande d'un certain nombre de collègues de l'ECGF de valoriser l'expérience professionnelle acquise et avons rencontré les responsables de la DICS et du CERF pour demander à ce que ces collègues puissent avoir d'une manière ou d'une autre une reconnaissance de leur expérience professionnelle.

### **Au niveau pédagogique**

*Réunions avec la DICS*: Nous avons une réunion en juillet 2017 et en novembre 2017 avec Messieurs Siggen et Piccand, respectivement le Conseiller d'État dirigeant la DICS et notre chef de service du S2, pour discuter de plusieurs points: des mesures d'économies nous touchant spécifiquement, soit la non-rétribution concernant les examens de Bac et la hausse de l'effectif moyen des options de 16 à 17 élèves. Après une discussion tendue et serrée, la DICS a refusé d'entrer en matière sur l'annulation de ces mesures, en arguant qu'il s'agissait, pour ce qui concerne la mesure concernant l'examen, d'une mesure qui aurait dû être corrigée précédemment. Concernant l'effectif des options, nous avons demandé de rediscuter l'ensemble des effectifs dans le cadre de la révision du Règlement d'application de la LESS qui se déroulera en 2019. Nous allons réaffirmer notre volonté d'abaisser notamment les effectifs maximaux des options spécifiques et complémentaires, ainsi que les effectifs maximaux des classes.

Nous avons aussi discuté bien évidemment le **Concept d'évaluation en commun**. Après un refus initial, la DICS nous propose une légère ouverture qui ne nous satisfait pas. Nous en discuterons tout à



---

l'heure entre nous et puis ensuite avec Monsieur Piccand.

*Réunions avec la CORECOFR* : deux rencontres en juin 2017 et en janvier 2018 qui ont principalement porté sur l'évaluation en commun et sur le climat dans les établissements, mais ont aussi abordé la LESS et ENSEVAL. Si nous avons trouvé plusieurs points communs concernant la LESS, des divergences d'appréciation sont apparues concernant ENSEVAL et le projet d'évaluation en commun. La CORECOFR soutient les deux projets et se montre jusqu'ici peu favorable à leur amendement. La discussion sur le climat dans les établissements a été franche et directe. Concernant **ENSEVAL**, nous attendons toujours les résultats de la consultation et le projet qui va s'ensuivre. De même concernant la **LESS**, nous attendons les tables rondes à venir sur le RESS.

Au niveau de la SSPEs, Urs continue à suivre les dossiers. Autant que je puisse en juger, une ligne très peu combative et de participation peu critique aux instances fédérales en matière d'éducation continue d'être à l'œuvre.

Le travail de défense individuel prend du temps. Plusieurs dossiers sont en cours, certains n'avancent pas ; certains se concluent heureusement, d'autre pas. S'il est difficile d'en parler de manière précise au vu de leur confidentialité, j'aimerais quand même dire deux choses : 1°) il n'y a pas eu jusqu'ici une multiplication de cas, tant mieux ; 2°) on retrouve une tendance de la part des directions à prendre *a priori* au sérieux toute plainte d'élèves de quelle que nature et forme que ce soient (nous aimerions aborder le bien-fondé de cet *apriori* avec la CORECOFR et la DICS).

Le comité s'est renforcé cette année avec la venue d'Olivier qui s'est tout de suite bien intégré à l'équipe et qui fait un gros travail. C'est vraiment un plus pour le comité : plasticien et militant pour la culture dans la ville de Fribourg, prof. d'art visuel à St-Michel, ancien député au Grand Conseil, membre du nouveau comité des professeurs de St-Michel. Notre représentant de l'ECGF, François Ingold, a démissionné du comité à fin mars 2018. Je ne sais pas si François est

présent parmi nous. J'aimerais, au nom du comité, le remercier pour son travail et son apport en son sein. Heureusement, nous avons trouvé un remplaçant, il s'agit de Léonard Besse, professeur de mathématique. Il nous manque toujours un représentant de Gambach.

J'aimerais terminer par évoquer ce que nous n'avons pas réussi à faire cette année : mettre à jour et animer le site internet qui laisse tout à fait à désirer. Nous n'avons pas réussi à le faire, faute de temps. Nous essayerons de nous y mettre dès septembre 2018.

### **Remarques de membres**

Proposition à la direction de Sainte-Croix d'une démarche à suivre en cas de contestations des élèves, qui n'a été acceptée que sous réserve. Il s'agit d'un dysfonctionnement qu'il importe de mettre sur la table.

Les chefs de service auraient décidé de supprimer de facto les congés payés, hors congés maternité.

### **Évaluation en commun**

Une résolution a été votée lors de notre AG extraordinaire par rapport au concept d'évaluation en commun. Ce concept a été mis en valeur de façon très différenciée dans les divers collèges et l'AFPESS n'a pas du tout été consulté. Dans sa réponse, M. Siggen dit que le département n'avait pas à nous consulter ; il indique que le chef de service organisera une série de conférences pour les membres de l'AFPESS sur l'évaluation en commun et refuse de surseoir à ce concept. Le comité a demandé un avis juridique qui semble montrer que nous aurions dû être consulté.

L'AG donne mandat au comité de refuser l'idée d'un cycle de conférences. En outre, s'il n'y a pas accord sur l'organisation de tables rondes, l'AG donne mandat au comité de poursuivre son action. Mandat est donné au comité par l'assemblée de continuer le travail au sujet de l'évaluation en commun.

---

## **Projet informatique**

Parallèlement à la mise en place de cours d'informatique dans les premières années, nous avons appris qu'un nouveau projet informatique dans la classe est en cours. Le but, si nos informations sont exactes, est d'amener chaque élève à prendre en classe un ordinateur portable qu'il pourrait utiliser. Mais ce serait le professeur qui indiquerait quand utiliser celui-ci.

Le nouveau cours d'informatique remplacera l'actuel cours de bureautique par décision de la CDIP. À Fribourg, ce cours sera intégré dans le premier cycle. Il remplacera le cours de bureautique en première année. En deuxième, comme l'impact budgétaire devrait être nul, on ne sait pas encore quelle sera la conséquence. Pour les enseignants, il risque d'y avoir une perte d'heures de bureautique parce qu'il sera exigé une formation d'informaticien qui est extrêmement lourde (master en informatique et formation pédagogique). Il faut compter une année et demi de formation. La CDIP ne reconnaît pas la formation continue suivie par les actuels enseignants d'informatique.

## **Comptes 2017, rapport des vérificateurs des comptes.**

Les comptes ont été vérifiés le 24 avril 2018 par François Guisolan et Nicole Carron. L'exercice 2017 se solde par une perte de CHF 1'541.35. Ainsi, au 31 décembre 2017, le capital de la société s'élève à CHF 38'887.95.

François Guisolan et Nicole Carron sont d'accord de poursuivre leur mandat de vérificateur/trice des comptes.

**Budget 2018**

<b>Budget 2018</b>			
	<b>Dépenses</b>	<b>Recettes</b>	
	<b>Aufwand</b>	<b>Ertrag</b>	
Cotisations		45 000.00	Mitgliederbeiträge
Protekta, prime	3 600.00		Protekta, Prämien
Salaires prés.-vice-prés	32 500.00		Gehalt Präsident u. Vizepräsident
Comité	6 300.00		Komitee, Sitzungsgelder
Cotisations FAFE	1 000.00		Mitgliederbeiträge DFL
Frais de secrétariat	100.00		Sekretariatskosten
Bulletin AFPESS	2 300.00		Bulletin VFM
Taxes Poste	170.00		Posttaxen
Représentations SSPES	200.00		Repräsentationen VSG
Site internet	700.00		Internet
Divers	1 000.00		Verschiedenes
Excédent des recettes			Überschuss
Excédent des dépenses		<b>2 870.00</b>	Fehlbetrag
	<b>47 870.00</b>	<b>47 870.00</b>	

**Fixation de la cotisation**

L'augmentation d'une heure de décharge ne nécessite pas l'augmentation de la cotisation qui reste fixée à 150 francs.

**Admission des nouveaux membres**

Nous comptons 331 membres sur un total d'un peu plus de 600 enseignants ou 427 EPT. Il est important que nous encourageons nos collègues à rejoindre notre association afin que nous soyons le plus représentatif possible.

### **Remplacement des membres qui mettent fin à leur activité au sein des délégations**

Comme aucune information de fin d'activité de la part de nos délégués n'a été transmise au comité, celui-ci part du principe que les membres de l'AFPESS délégués reconduisent leurs mandats.

### **Élection du comité et du président**

Les actuels membres du comité continuent leur mandat, soit : Emmanuel Mejia, président, Urs Schneider, vice-président, Serge Castella, secrétaire et caissier, Angelo Piller, représentant du collège du Sud, Oliver Suter, représentant du collège Saint-Michel, et Léonard Besse, représentant de l'ECGF.

Ils sont réélus par l'assemblée par applaudissement.

## **PARTIE NON STATUTAIRE**

### **Discussion du concept de l'évaluation en commun avec Monsieur François Piccand, chef du service de l'enseignement secondaire du deuxième degré (S2)**

Cf. document envoyé à tous les membres par courriel en juin 2018.

L'assemblée se termine à 19 h.

Serge Castella

---

## Rapport – FEDE 18

---

L'année passée a été extrêmement chargée due au télescopage de trois gros dossiers : la seconde mouture du projet d'évaluation du personnel de l'État et du personnel enseignant PERSEVAL / ENSEVAL mis en consultation ; le statut du personnel des soins du HFR et la révision du plan de prévoyance de notre Caisse de pension, la CPPEF.

Deux dossiers ont jusqu'ici trouvé une issue provisoire qui va dans le sens des intérêts du personnel et des usagers des services publics.

- PERSEVAL / ENSEVAL, qui ouvrait la porte à un contrôle du personnel par sa direction, à une mise sous pression constante et à un culte de la performance (le fameux A+), tout en lui ôtant le droit inconditionnel à être accompagné lors des entretiens d'évaluation et de qualification, a finalement été abandonné. Notons que le succès de la pétition déposée le 28 août avec 2761 signatures, faisant suite au retour unanimement négatif de la part de l'ensemble des associations du personnel, a aussi joué son rôle dans l'abandon provisoire du projet. Mais le projet, jugé trop lourd, sera repris dans le cadre des discussions qui viennent d'être entamées au sein du Groupe de travail destiné à la révision de la Loi sur le personnel (LPers). Il s'agit donc de rester très vigilant.

- La sortie du personnel des soins du HFR de la LPers, autoritairement décidée et unilatéralement annoncée par le Conseil d'État en mai 2018, suite au dépôt de la motion Bapst / Wüthrich, a pu être stoppée grâce à un travail unitaire important combinant 1°) cohésion syndicale ; 2°) travail de mobilisation combative et unitaire et 3°) travail parlementaire. La motion a quant à elle été retirée. C'est à nouveau une victoire d'étape.

---

Dans ces deux dossiers, les membres du comité de l'AFPSS, œuvrant au sein de la FAFE et de la FEDE, ont joué un rôle non négligeable pour convaincre les principaux acteurs syndicaux fribourgeois de tirer à la même corde, en participant aux principales actions. L'AFPSS a proposé une fête unitaire FEDE-SSP en soutien au maintien du personnel des soins du HFR dans la LPers. Cette proposition n'a malheureusement pas été retenue.

Pour ce qui est du troisième dossier en cours, celui de la révision du plan de prévoyance de la CPPEF, l'AFPSS défend au sein de la FAFE et de la FEDE une ligne combative et unitaire, en privilégiant la franchise et la compréhension mutuelle, mais tout en conservant sa propre liberté de réflexion, d'appréciation et d'opinion.

Lors de l'AG de la FEDE du 21 novembre, nous avons voté trois résolutions pertinentes que vous pouvez lire intégralement en allant sur son site (*fedech*).

- La première demande au Conseil d'État, concernant la révision du plan de prévoyance, « de continuer d'assumer pleinement sa responsabilité d'employeur en prenant à sa charge la part de financement dans la même proportion que les cotisations actuelles et, ainsi, de restituer au personnel le montant des économies réalisées sur la masse salariale depuis 2014 ».
- La deuxième, concernant la révision à venir de la LPers, appelle ce même Conseil d'État à « l'établissement d'une réelle culture de la participation [...] avec la mise en place d'un système d'évaluation [...] développé pour motiver et donner une réelle autonomie au personnel » ainsi que « de garantir à tout le personnel de l'État, y compris celui du HFR, le même statut juridique. »
- Enfin, la dernière demande la fin du musellement de l'information syndicale orchestrée par l'État, en lien avec le sentiment d'être de moins en moins entendue par les autorités politiques et le constat de dégradation du partenariat social. La FEDE ainsi « exige de l'État

de lui permettre de pouvoir informer le personnel valablement ». Elle demande plus particulièrement que « le mail informant les collaborateurs qu'un nouveau FEDE-Info est disponible sur le site de la FEDE soit transmis sans restriction et que l'État renonce à conditionner la diffusion à la nature du contenu de l'information mettant ainsi fin à la pratique actuelle qui s'assimile à de la censure ».

L'AFPESS veillera à ce que ces résolutions ne demeurent pas de vœux pieux mais débouchent sur des résultats concrets.



---

## FEDE – Bericht 2018

---

Das vergangene Jahr war durch das Zusammentreffen von drei wichtigen Dossiers sehr arbeitsintensiv: die Vernehmlassung zum zweiten Entwurf des Projekts PERSEVAL/ENSEVAL, das Personalstatut für Pflegepersonal am HFR und die Revision des Pensionsplans der PKSPF.

In zwei Fällen wurden vorläufige Lösungen gefunden, die im Interesse des Personals und Nutzer öffentlicher Dienste liegen.

- PERSEVAL/ENSEVAL, welches der Kontrolle des Personals durch die Vorgesetzten, dem ständigen Druck und einem Leistungskult (das berühmt-berüchtigte A+) Tür und Tor öffnete und gleichzeitig das bedingungslose Recht auf Begleitung bei Mitarbeiter- und Qualifikationsgesprächen abschaffte, wurde schliesslich aufgegeben. Eine am 28. August mit 2'761 Unterschriften eingereichte Petition und das eindeutig negative Feedback aller Mitarbeiterverbände haben nachweislich dazu beigetragen, dass das Projekt vorübergehend eingestellt wurde. Obwohl dieses selbst für zu schwerfällig gilt, wird es im Rahmen der Arbeitsgruppe zur Revision des Staatspersonalgesetzes (StPG) weiter diskutiert. Wir bleiben deshalb wachsam.

- Der Ausstieg des HFR-Pflegepersonals aus dem StPG wurde im Mai 2018 infolge der Motion Bapst/Wüthrich vom Staatsrat auf selbstherrliche Weise beschlossen und einseitig angekündigt. Dank gewerkschaftlicher Zusammenarbeit, einer kämpferischen und geeinten Mobilisierung und intensiver Lobbyarbeit im Grossen Rat wurde die Motion schliesslich zurückgezogen - ein weiterer Etappensieg.

In beiden Fällen haben die innerhalb von FEDE und DFL tätigen Mitglieder des VFM-Vorstands wesentlich dazu beigetragen, dass die wichtigsten Gewerkschaftsakteure in Freiburg am gleichen Strang zogen. Der VFM schlug zudem eine gemeinsame Feier von FEDE und VPOD vor, um den Verbleib des HFR-Pflegepersonals im

---

Geltungsbereich des StPG zu begehen. Leider wurde dieser Vorschlag nicht angenommen.

Beim dritten Dossier, der Revision des Vorsorgeplans der PKSPF, verteidigt der VFM im Rahmen der Dachverbände eine kämpferische und einheitliche Linie, welche Offenheit und gegenseitiges Verständnis fördert, aber gleichzeitig seine eigene Freiheit der Reflexion, Einschätzung und Meinung behält.

Anlässlich der FEDE-Delegiertenversammlung am 21. November haben wir über drei wichtige Resolutionen abgestimmt, welche auf der Seite [www.fede.ch](http://www.fede.ch) vollständig gelesen werden können.

- Die erste Resolution verlangt vom Staatsrat bei der Revision des Vorsorgeplans: «weiterhin seiner Verantwortung als Arbeitgeber voll gerecht zu werden, indem der Finanzierungsanteil im gleichen Verhältnis wie die laufenden Beiträge übernommen wird, und somit dem Personal die seit 2014 erzielten Einsparungen bei der Lohnsumme zurückerstattet werden.»

- Die zweite fordert den Staatsrat auf, bei der bevorstehenden Überarbeitung des StPG, «eine echte Kultur der Mitbestimmung zu schaffen, [und] ein Beurteilungssystem einzuführen [...], welches entwickelt wurde, um das Personal zu motivieren und ihm echte Autonomie zu verleihen», sowie «allen Staatsangestellten, einschliesslich des HFR, den gleichen Rechtsstatus zu garantieren.»

- Schliesslich fordert die letzte Resolution ein Ende des vom Staat inszenierten Maulkorbs für Gewerkschaftsinformationen und konstatiert, dass die FEDE von den politischen Behörden immer weniger ernst genommen wird und sich die Sozialpartnerschaft verschlechtert hat. Die FEDE verlangt daher «vom Staat das Recht, das Personal auf taugliche Weise informieren zu können.» Insbesondere fordert sie, dass «der Staat davon absieht, die Verbreitung von der Art des Inhalts der Informationen abhängig zu machen, und damit die derzeitige Praxis beendet wird, welche einer Zensur gleichkommt.»

Der VFM setzt sich dafür ein, dass diese Resolutionen keine frommen Wünsche bleiben, sondern zu konkreten Ergebnissen führen.

---

## Rapport – FAFE 2018

---

Outre un engagement important au comité et au bureau de la FEDE, notamment sur le dossier de la révision du plan de prévoyance de notre Caisse de pension (CPPEF), le travail de la FAFE en 2018 a porté sur de multiples objets. Nous nous limitons aux principaux.

Suite au tollé provoqué par le projet PERSEVAL / ENSEVAL (une nouvelle mouture mise en consultation en début d'année encore plus restrictive que celle de 2017 !) chez toutes les associations de personnel enseignant et au succès remporté par la pétition FAFE-SSP contre le dit projet (2761 signatures déposées le 28 août 2018), nous avons eu le plaisir d'apprendre qu'ENSEVAL (ainsi que son grand-frère PERSEVAL) *est pour l'heure abandonné*. C'est une victoire du travail unitaire et combatif ! Si nous avons l'obligation légale d'être évalué-e-s, nous ne sommes pas d'accord de subir cette *forme* d'évaluation — expression de la *managérialisation de l'enseignement* présentée sous la forme positive de « concept qualité » (cf. édito du bulletin de l'année passée) — qui veut quantifier la qualité, contrôler le personnel, évaluer le comportement, et mettre le personnel sous une pression constante de devoir toujours faire davantage sans ressources supplémentaires. Tout cela n'allant pas améliorer véritablement la qualité de l'enseignement mais seulement *uniformiser* ce dernier en réduisant notre autonomie pédagogique.

En outre, la FAFE continue sa lutte pour discuter avec la DICS de la modification d'une série d'articles du Règlement relatif à la loi scolaire (RLS) et du Règlement relatif au personnel enseignant de la DICS (RPENS) qui ne nous satisfait pas : méthode de calcul pour la garantie de poste ; redéfinition du descriptif de fonction et de la détermination du temps de travail (Rpens, art. 37-39) ; obtention et développement des unités de décharge ; unité d'enseignement hebdomadaire ;

.....

temps de présence sur le lieu de travail ; pénurie d'enseignants dans l'enseignement obligatoire ; suspension des vacances pour les congés maternité, les maladies, accidents, etc. Ces points ne sont toujours pas réglés et demeurent une affaire à suivre.

Enfin, la FAFE parvient, à propos de la qualité des relations avec la DICS, à la conclusion suivante : si nous sommes souvent écoutés, nous ne sommes par contre que rarement entendus. La FAFE n'acceptera pas de servir de partenaire alibi : faire partie d'un groupe de travail ne signifie pas nécessairement qu'elle partage ses conclusions, d'autant plus lorsque celles-ci s'avèrent être défavorables aux enseignant-e-s. Trop souvent nous ne sommes encore que mis devant le fait accompli. La FAFE s'engagera dans les années à venir pour un changement fondamental de culture dans la politique du personnel enseignant. Pour qu'il y ait enfin un vrai partenariat, construit et efficace.

Votre représentant de l'AFPESS au comité de la FAFE  
Emmanuel Mejía

---

## DFL – Bericht 2018

---

Nebst grossem Engagement in Komitee und Büro der FEDE, insbesondere beim Dossier Reform der Pensionskasse (PKSPF), konzentrierte sich die Arbeit des Dachverbands der Freiburger Lehrerschaft DFL im Jahr 2018 auf mehrere Ziele. Die wichtigsten seien hier kurz vorgestellt.

Zu Beginn des Jahres wurde eine neue Version des Projekts PERSEVAL/ENSEVAL in Vernehmlassung gegeben, welche noch restriktiver war, als diejenige von 2017. Der darauf folgende Aufschrei unter allen Lehrkräfteverbänden und die Petition von DFL und VPOD gegen dieses Projekt (2'761 Unterschriften eingereicht am 28. August 2018) haben erfreulicherweise dazu geführt, dass ENSEVAL *momentan nicht weiterverfolgt wird* (ebenso wie sein unseliger Zwilling PERSEVAL). Dies ist ein Sieg für den geeinten und kämpferischen Einsatz der Personalverbände! Die rechtliche Verpflichtung zur Mitarbeiterbeurteilung besteht ohne Zweifel, wir sind hingegen nicht damit einverstanden, uns *dieser Form* der Beurteilung zu unterziehen - Ausdruck *der Ökonomisierung des Unterrichts* in positiver Form eines «Qualitätskonzepts» (siehe Editorial im letztjährigen Miteilungsblatt) - welche darauf abzielt, die Qualität zu quantifizieren, das Personal zu kontrollieren, das Verhalten zu bewerten und die Mitarbeiter ständig unter Druck zu setzen, ohne zusätzliche Ressourcen mehr zu leisten. Hierdurch wird die Qualität des Unterrichts nicht wirklich verbessert, sondern dieser wird *standardisiert* und unsere pädagogische Autonomie verringert.

Darüber hinaus diskutiert der DFL hartnäckig mit der EKSD über die Änderung einer Reihe von unbefriedigenden Artikeln den Reglementen zum Schulgesetz (SchR) und über die Lehrpersonen (RLP): Berechnungsmethode für die Arbeitsplatzgarantie; Neudefinition der Stellenbeschreibung und Bestimmung der Arbeitszeit

.....

(RLP, Art. 37-39); Erhalt und Entwicklung von Entlastungseinheiten; wöchentliche Unterrichtseinheit; Präsenzzeit am Arbeitsplatz; Mangel an Lehrkräften in der obligatorischen Schule; Aussetzung von Ferien wegen Mutterschaftsurlaub, Krankheit, Unfällen usw. All diese Fragen sind ungelöst und müssen geklärt werden.

Abschliessend kommt der DFL zu folgendem Verdikt über die Qualität der Beziehungen zur EKSD: *Wir werden oft angehört werden, aber nur selten verstanden*. Der DFL wird sich nicht damit abfinden, als Alibi-Partner zu fungieren: Teil einer Arbeitsgruppe zu sein, bedeutet nicht zwangsläufig, dass man ihre Schlussfolgerungen teilt, insbesondere wenn diese sich als ungünstig für Lehrpersonen erweisen. Zu oft werden wir immer noch vor vollendete Tatsache gestellt. Der DFL wird sich in den kommenden Jahren weiterhin für einen grundlegenden Kulturwandel in der Personalpolitik der EKSD einsetzen. Auf dass diese endlich zu einer echten, belastbaren und effizienten Partnerschaft werde.

Ihr VFM-Vertreter im Vorstand des DFL  
Emmanuel Mejía

---

## Neues vom VSG – Bericht 2018

---

Im Frühjahr 2018 wurde das Reglement über die *Anerkennung von Lehrdiplomen* von der EDK in Vernehmlassung gegeben. Dieses Reglement wurde unterdessen von der EDK verabschiedet und wird am 1. Januar 2020 in Kraft treten. Der VSG vertrat bei der Anhörung die Position, dass im Regelfall nur Inhaber eines universitären Masterabschlusses ein Lehrdiplom für Maturitätsschulen erlangen können und setzte sich mit dieser Position auch durch. Eine generelle Aufweichung der Zulassungsbestimmungen zugunsten von Fachhochschulabsolventen konnte so verhindert werden.

Der zweite Schwerpunkt war und ist die anlaufende «*Generalüberholung*» der *Matura*. Die Rechtsgrundlagen aus den 1990er Jahren (MAR/MAV), aber auch die pädagogischen Konzepte sollen nach 25 Jahren überprüft und angepasst werden. Der Fahrplan sieht vor, dass im Mai 2019 ein erster Bericht einer Arbeitsgruppe der EDK und des SBFI veröffentlicht wird. Nach einer Vernehmlassung sollte die EDK im Herbst 2019 das weitere Vorgehen beschliessen. Der VSG hat bereits im Herbst 2018 eine erste Stellungnahme zur allfälligen Revision des Rahmenlehrplans abgegeben und wird in kürze auch seine Eckwerte zur MAR-Revision veröffentlichen. Während die allgemeinen Ziele der vertieften Gesellschaftsreife und des prüfungsfreien Hochschulzugangs unbestritten scheinen, dürfte beim Fächerkanon und den entsprechenden Dotationen grosser Diskussionsbedarf bestehen. Der Verband fordert ausserdem genügend Unterrichtszeit (mindestens 4 Jahre gymnasialer Unterricht mit 900 Stunden) und einen klaren Primat der Pädagogik über die Ökonomie.

---

Insgesamt vermochte der VSG im vergangenen Jahr einige seiner Forderungen durchzusetzen. Es wird sich weisen, inwiefern dies auch in den anstehenden Verhandlungen zur Maturareform gelingen wird. Auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen hat der Verband freilich kaum Fortschritte erwirken können. Die vor wenigen Jahren gestellte Forderung nach «20-20», also nach einem Vollpensum von 20 Wochenlektionen und maximal 20 SuS pro Klasse, kann aber als **Referenzpunkt** für anstehende Verhandlungen in einzelnen Kantonen (in unserem Fall zum Mittelschulreglement) dienen.

Der VFM-Vertreter beim VSG  
Urs Schneider



---

## Nouvelles de la SSPES – Rapport 2018

---

Au printemps 2018, le règlement sur la *reconnaissance des diplômes d'enseignement* a été publié pour consultation par la CDIP. Entre-temps, ce règlement a été adopté par la CDIP et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Lors de la consultation, la SSPES a adopté la position selon laquelle, en règle générale, seuls les titulaires d'un master universitaire peuvent obtenir un diplôme d'enseignement pour les écoles de maturité; c'est cette position qui a prévalu. Un assouplissement général des conditions d'admission en faveur des diplômés des hautes écoles a ainsi été empêché.

La deuxième priorité était et reste la « *révision générale* » de la *maturité*. Les bases légales des années 1990 (RRM/ORM), mais aussi les concepts pédagogiques, doivent être revues et adaptées après 25 ans. Le calendrier prévoit la publication d'un premier rapport par un groupe de travail de la CDIP et du SEFRI en mai 2019. Après consultation, la CDIP devrait décider des prochaines étapes en automne 2019. La SSPES a publié en automne 2018 une première déclaration sur la possible révision du plan d'études cadre gymnasial et publiera prochainement ses paramètres sur la révision de l'ORM. Si les objectifs généraux d'une maturité sociale plus approfondie et d'un accès sans examen aux universités semblent incontestés, il est probable qu'il y ait un grand besoin de discussion sur le canon des disciplines et les dotations horaires correspondantes. L'association exige également un temps d'enseignement suffisant (au moins 4 ans de 900 heures d'enseignement gymnasial) et une nette primauté de la pédagogie sur l'économie.

---

Dans l'ensemble, la SSPES a réussi à faire valoir un certain nombre de demandes l'année dernière. Reste à voir dans quelle mesure cela sera couronné de succès lors des prochaines négociations sur la réforme de la maturité. Dans le domaine des conditions de travail, cependant, l'association n'a guère pu progresser. Tout de même, la demande faite il y a quelques années pour « 20-20 », c'est-à-dire 20 leçons hebdomadaires pour un poste à plein temps et un maximum de 20 élèves par classe, peut servir de **point de référence** pour les négociations à venir dans les cantons (dans notre cas la première occasion sera donnée par la Révision du Règlement sur l'enseignement secondaire supérieur [RESS]).

Votre représentant de l'AFPESS à la SSPES  
Urs Schneider

Comptes 2018

Abschluss 2018

Pertes et profits 2018

	2017		Budget		2018		Comptes	
	Dépenses Aufwand	Recettes Ertrag	Dépenses Aufwand	Recettes Ertrag	Dépenses Aufwand	Recettes Ertrag	Dépenses Aufwand	Recettes Ertrag
Cotisations		41'515.50				45'000.00		
Protetka, prime	3'528.00		3'600.00		3'465.00			Mitgliederbeiträge
Salaires prés.-vice-prés	28'276.95		32'500.00		36'243.05			Protetka, Prämien
Comité	6'299.50		6'300.00		4'958.80			Gehalt Präsident u. Vizepräsident
Cotisations FAFE	979.25		1'000.00		1'805.80			Komitee, Sitzungsgelder
Frais de secretariat	72.20		100.00		15.40			Mitgliederbeiträge DFL
Bulletin AFPSS	2'235.85		2'300.00		2'637.80			Sekretariatskosten
Taxes Poste	164.15		170.00		219.45			Bulletin VFM
Représentations SSPES	177.00		200.00		0.00			Posttaxen
Site internet	651.25		700.00		658.30			Représentations (DFL&VSG)
Divers	672.30		1'000.00		2'156.35			Internet
Excédent des recettes		1'541.35				2'870.00		Sitzungsgelder, Schulgesetz
Excédent des dépenses	43'056.85		47'870.00		52'159.95			Verschiedenes
								Überschuss
								Fehlbetrag
								<b>6'884.45</b>
								52'159.95

Bilan au/Bilanz per. 31.12.2017

Aktiven	Passiven
28'006.75	
10'881.20	
<b>1'541.35</b>	40'429.30
40'429.30	40'429.30

Bilan au/Bilanz per. 31.12.2018

Aktiven	Passiven
21'122.30	
10'881.20	
<b>6'884.45</b>	38'887.95
38'887.95	38'887.95

CCP	Posti
Compte Deposito	Deposito
Déb. Impôt anticipé	Deb. Verrechnungssteuer
Actif / Passif transitoire	Transitor. Aktiven/Passiven
Capital 31.12	Eigenkapital
Perte/Bénéfice	Jahresverlust/-überschuss

---

## **Résultats financiers**

---

Les comptes 2018 se sont soldés par une perte de CHF 6'884.45.  
La situation de l'AFPESS reste cependant appréciable avec, au  
31 décembre 2018, une fortune de CHF 32'003.50.

Serge Castella

---

## **Rechnungsabschluss**

---

Die Jahresschlussrechnung 2018 ist mit einem Verlust von 6'884.45  
Franken abgeschlossen.  
Die finanzielle Situation des VFM bleibt jedoch mit einem Guthaben  
von 32'003.50 Franken (am 31. Dezember 2018) erfreulich.

Serge Castella