

LIVRE VERT

sur l'évolution du métier d'enseignant

SOMMAIRE :

- P2 Mieux faire réussir les élèves ?
- P3 Revaloriser nos métiers
- P4 Des établissements très autonomes
- P5 Provocations à toutes les pages
- P6 Le statut trop rigide !
- P7 Travailler plus pour gagner moins
- P8 Et maintenant, le livre blanc du ministre

Dossier réalisé par : Anne Feray, Roland Hubert, Claudie Martens, Emmanuel Mercier, Daniel Robin, Frédérique Rolet, Nicole Sergent

LUS
L'UNIVERSITÉ
SYNDICALISTE

Supplément au n° 662 du 8 février 2008

L'Université Syndicaliste, hebdomadaire du Syndicat national des enseignants de second degré (FSU), 46, avenue d'Ivry - 75647 Paris Cedex 13 - Directeurs de la publication : Serge Chatelain, Gérard Anthéaume - Compogravure : CAG, Paris - Imprimerie : RPN, Livry-Gargan - N° CP 0108 S 06386 - ISSN n° 0751-5839

UNE VRAIE PROVOCATION

Chacun a en tête que le rapport Pochard devait déboucher sur une amélioration et une revalorisation de la condition enseignante ; à cet effet, le SNES avait fait des propositions d'évolution du métier, respectueuses du cœur de celui-ci, souligné l'urgence de revoir les carrières, de renforcer le travail en équipe, de diminuer la charge de travail. Ce qui frappe à la lecture du rapport remis à Xavier Darcos le lundi 4 février, c'est l'absence de ces dimensions, la méfiance sous-jacente à l'égard des enseignants malgré quelques compliments, l'ignorance des autres membres de l'équipe éducative ; à l'inverse, le rapport regorge de propositions en matière de réorganisation du système éducatif et de gestion des ressources humaines qui, si elles ne brillent pas par leur originalité, sont tout aussi nocives les unes que les autres.

Bivalence, temps de service flexible pour les enseignants, horaires-élèves définis en partie localement, renforcement du poids d'un chef d'établissement autocrate chargé de distribuer blâmes et récompenses au gré de l'évaluation au mérite... tout y est. Tout, sauf la revalorisation des enseignants. On eut pu souhaiter de la part d'une commission censément indépendante un peu plus de distance ; elle s'est contentée d'orchestrer fidèlement les orientations de la Réforme Générale des Politiques Publiques dans le droit fil des audits de Bercy, et de tenter de justifier la fin des solidarités collectives et l'inégalité entre établissements.

Les demandes des personnels restent entières, l'objectif de la réussite de tous les élèves aussi.

À charge pour nous de signifier au ministre de l'Éducation nationale qu'il doit engager rapidement des négociations sur d'autres bases. ■

Frédérique Rolet, cosecrétaire générale

snes
fsu

Au programme du livre vert : la maîtrise du socle comme seul objectif du collège, l'autonomie des établissements comme remède miracle à l'échec scolaire, la négociation entre l'établissement et l'académie comme méthode de gestion des moyens. Et au final une seule ambition : gagner quelques points dans les classements internationaux.

À partir de « l'échec relatif actuel de notre système éducatif », pointé à travers les résultats de PISA 2006, Pirls 2006 et des indicateurs publiés par le HCE, et de la conscience des enseignants de « l'objectif impérieux de mieux faire réussir les élèves », la commission a trouvé le remède miracle : l'autonomie des établissements. Il s'agirait donc de passer « d'un espace de liberté laissé à l'établissement sur un projet propre, à côté des normes nationales d'enseignement à appliquer, c'est-à-dire d'un supplément d'âme pédagogique » à « la responsabilité d'un établissement qui s'engage sur des objectifs de réussite éducative négociée avec l'autorité locale, tout en étant largement libre de son organisation interne ».

Ainsi, au lieu « des programmes qui se présentent de manière linéaire, comme une succession de connaissances, sans que les objectifs essentiels soient clairement exprimés » il faudrait, « pour donner chair à l'autonomie pédagogique », qu'ils se présentent « sous forme de deux cercles concentriques : le premier correspondant au socle, le second étant constitué de champs de compléments et d'approfondissements possibles ». Les attentes de l'institution étant alors limitées au socle, il ne reste plus qu'à « donner du grain à moudre aux établissements pour qu'ils deviennent maîtres de leur organisation pédagogique » : horaires des élèves



© Thierry Nectoux

« annualisés par discipline, éventuellement répartis sur 2 classes », et bien entendu « pas intégralement contraints » pour laisser « une marge de choix pour que les établissements les affectent en fonction de leur projet ».

Les projets d'établissement, pierre angulaire du contrat passé avec les autorités de tutelle, deviennent ainsi le pivot de l'organisation de l'établissement. Les missions des personnels et les conditions d'exercice de leur métier seraient définies localement et dépendraient du chef d'établissement et du conseil pédagogique. Quant aux ambitions pour les élèves, elles se résument, au collège, à l'acquisition du socle commun et à la préparation d'évaluation standardisée du type PISA (le reste n'étant que du complément offert sans doute seulement à ceux qui méritent de poursuivre des études !). Quant au lycée, priorité sera donnée aux questions de l'orientation... active sans doute !

Le système éducatif n'aurait-il plus comme seule ambition que de gagner quelques places dans les classements du type PISA ? ■

ÉDUCATION PRIORITAIRE

Très peu citée, alors qu'elle devrait être au cœur des préoccupations d'un rapport qui prétend avoir pour objectif de lutter contre l'échec scolaire, la notion même d'éducation prioritaire perdrait toute légitimité dans la logique prônée d'autonomie. En effet, les problèmes rencontrés par un établissement devront trouver leurs solutions dans une organisation différente des enseignements, voire des horaires, dans le cadre du contrat d'objectifs qui risque bien de pousser à concentrer tous les efforts « *des établissements difficiles* » à la seule maîtrise du socle.

Rapporté à la volonté ministérielle de supprimer la carte scolaire pouvant conduire à fermer tout simplement les établissements « *les plus fuis* » on ne peut qu'être inquiet sur l'avenir des actuels établissements classés en ambition réussite et celui de leurs élèves !

EXTRAITS RAPPORT COMMISSION POCHARD

« Le conseil d'administration, pour le projet d'établissement ou le contrat, et le conseil pédagogique, pour l'organisation du travail des professeurs, sont les lieux où le dialogue entre le chef d'établissement, la communauté des professeurs et la communauté éducative doit se nouer sur ces questions [réflexion sur l'organisation de l'année scolaire dans son ensemble, et sur les modalités optimales d'intervention des professeurs dans le cadre d'un projet visant la réussite des élèves] ».

« Les établissements pourraient ainsi ne pas conserver pour toutes les divisions le même emploi du temps toute l'année et dégageraient à certains moments de l'année plus de temps pour des actions complémentaires. »

« Les normes nationales s'appliquant automatiquement comme les seuils de dédoublement, ou les heures affectées au soutien dans certaines classes et certaines disciplines doivent être abandonnées au profit d'une application souple sur le terrain, toujours en fonction des besoins des élèves et des projets.

Les collègues ambition réussite eux-mêmes [...] butent dans leur travail et leurs initiatives sur cette insuffisante autonomie. De même, les dispositifs de soutien ou de dédoublement, quand ils sont généralisés, sont source de profonde iniquité, car ils permettent de distribuer indistinctement la même chose à des élèves qui n'ont pas les mêmes besoins. »

REVALORISER NOS MÉTIERS ?

Le rapport Pochard caricature sans retenue l'enseignant du second degré, individualiste travaillant dans un cadre bureaucratique et dont l'activité se réduit au cours magistral. Il prône le profilage des postes, l'individualisation extrême des situations, le contrôle permanent et l'évaluation par la hiérarchie locale.

UN MÉTIER CARICATURÉ

Pour le SNES, mieux prendre en compte les actuelles conditions d'exercice, permettre une meilleure mise en œuvre des missions et assurer ainsi la réussite de tous, nécessite que le métier d'enseignant doit évoluer vers une prise en charge plus collective des élèves, donner aux collègues de vraies respirations, du temps et de la formation. Penser la question du métier ne prend de sens qu'en référence aux missions qui s'y attachent et c'est à partir de l'unité du métier que peuvent être réfléchies la transposition en service et la déclinaison en tâches. Structurer les savoirs en culture apte à l'intégration des élèves dans la vie sociale et professionnelle nécessite une formation de haut niveau, la prise en charge dans la classe des blocages aux apprentissages, l'articulation des diverses

formes de relation aux élèves, le développement du travail en équipe ; c'est pourquoi le métier enseignant doit rester un métier de conception, le rôle des différents membres de l'équipe étant clarifié et conforté.

Le rapport Pochard, loin de ces principes méthodologiques, n'hésite pas à brandir la caricature sans retenue ; ainsi des omniprésentes références à la commission Ribot (1899) comme au rapport Joxe de 1972 : l'enseignant du second degré y est dépeint comme un « professeur trop spécialisé, ne donnant au lycée que le temps prescrit par les règlements », un individualiste travaillant dans un cadre bureaucratique... Les décennies de démocratisation et les changements des pratiques professionnelles n'ont pas atteint les membres de la commission...

UN MÉTIER ÉCLATÉ

Réduisant l'acte d'enseignement uniquement au cours magistral, le rapport énumère ensuite toute une série de tâches en tentant d'établir un référentiel, pour conclure qu'il faut s'attacher aux compétences requises et mieux profiler les postes ; en lien avec l'abandon d'objectifs nationaux pour les élèves, il développe les vieilles lunes de la GRH, la différenciation à l'infini des types de postes, l'adaptation aux supposées compétences des élèves : ainsi prône-t-il prioritairement la bivalence pour les élèves de ZEP, incapables d'accéder à des savoirs ambitieux. L'unité du métier et la vérification de la qualification des enseignants sont ignorées au profit d'une individualisation extrême des situations, pensée en relation avec l'évaluation. Cet éclatement s'accompagne d'un affaiblissement des règles nationales, l'établissement « d'un lien contractuel entre l'enseignant et son employeur ou entre

LES OUBLIÉS DU LIVRE VERT

CO-PSY, CPE, SURVEILLANTS semblent avoir disparu de nos établissements. Tout comme les équipes pluriprofessionnelles (infirmières, assistantes sociales, personnel ATOS), ignorées du comité.

l'enseignant et l'établissement », des primes modulables gérées au niveau local, « une marge d'appréciation dans la fixation des conditions de travail laissée au chef d'établissement ».

UN MÉTIER ENCADRÉ

Toute la logique du rapport repose sur l'idée que les enseignants ont besoin d'être davantage contrôlés, évalués par la hiérarchie de proximité, afin d'observer s'ils accomplissent bien toutes les activités liées au projet d'établissement ; « l'observation des compétences disciplinaires et didactiques » ne peut suffire.

Afin de couvrir différentes activités, un temps de présence obligatoire serait imposé aux enseignants nouvellement recrutés, temps de présence dans l'établissement qui « devrait être étroitement contrôlé » ; de même, le chef d'établissement aurait à charge de déterminer la rémunération de diverses activités, « par le biais d'un volant de primes, d'heures supplémentaires ou bien encore de décharges à la disposition de l'établissement », la réglementation nationale étant la plus réduite possible...

On appréciera dans ce contexte de mise en concurrence des collègues la référence aux équipes, l'établissement ne comportant d'ailleurs qu'un chef d'établissement et des professeurs, sans référence aucune aux autres personnels. ■



© Thierry Nectoux

EXTRAITS RAPPORT COMMISSION POCHARD

« Un système piloté par le centre ne se diversifie pas. Il se hiérarchise à l'infini, entraînant une hémorragie de moyens d'autant plus difficile à freiner qu'il la secrète lui-même. »

« Au collège [...] la coordination disciplinaire doit être plus importante, de même que la liaison avec l'école primaire. Une redéfinition des modes d'intervention, qui pourraient s'effectuer dans plusieurs champs disciplinaires, faciliterait la transition avec le primaire et permettrait de limiter le nombre d'enseignants en Sixième et en Cinquième. »

« Au lycée [...] en Première et en Terminale, les élèves ayant opté pour une filière ou une série, la question de l'orientation vers l'enseignement supérieur est trop souvent négligée au profit de l'objectif premier de réussite au baccalauréat. »

« L'institution, dans les établissements du second degré, d'une dotation

financière en plus de la dotation horaire. Cette dotation permettrait au chef d'établissement de diversifier ses moyens d'intervention pour :

- Répondre à certains besoins, par exemple de faire appel à des intervenants temporaires.
- Globaliser les moyens financiers issus de l'État et ceux qui viennent des collectivités locales.
- L'autonomie renforcée des établissements devrait cependant s'appuyer sur des moyens contractualisés avec les autorités académiques. Dans le passé, l'engagement des équipes n'a pas rencontré assez de continuité du côté des rectorats. Des projets ont été financés sans avoir assez de contenu. Les contrats d'objectifs prévus par la loi de 2005 constituent le bon vecteur ; ils devraient être prolongés au-delà d'une année scolaire en contrepartie d'un engagement de réussite éducative de l'établissement étendu sur plusieurs années. »

Qu'il s'agisse d'offre de formation ou de gestion des personnels, les rapporteurs prônent l'autonomie des établissements, la loi du contrat et de la concurrence.

Au menu du comité : définition locale des horaires élèves, sacrifice de certaines disciplines, fin des règles statutaires et casse des solidarités.

OFFRE DE FORMATION

L'offre de formation est peu abordée, n'étant pas au cœur du sujet traité par la commission. Cependant, les propositions faites, si elles étaient retenues, auraient des conséquences importantes sur la définition des enseignements et l'existence des disciplines. En effet l'autonomie des établissements dans leur organisation s'appuierait sur :

- l'utilisation d'au moins 10 % de la dotation pour des actions définies localement ;
- la diminution des horaires élèves au lycée ;
- la focalisation des moyens sur l'acquisition du socle commun, renvoyant une partie des programmes, voire la totalité pour certaines disciplines (enseignements artistiques, EPS), à des compléments ou des approfondissements, quand ce ne sera pas à l'accompagnement éducatif.

En ce qui concerne les dispositifs d'aide et de soutien, les dédoublements, ils ne seront mis en place qu'à la condition d'être validés par le projet d'établissement en fonction des objectifs fixés par contrat. Engagés dans une concurrence, les établissements, soumis à l'obligation de résultats, auront des offres de formation étroitement dépendantes des marges que l'établissement pourra dégager (le soutien, l'aide pour les établissements difficiles, tandis que les plus favorisés pourront proposer l'accès aux pratiques artistiques et culturelles) et donc très inégalitaires suivant les publics qu'ils accueillent.

On voit mal comment les actuelles options du lycée perdureraient dans un tel système et l'existence même de nombre de disciplines (en premier lieu les langues anciennes, nombre de langues vivantes et les enseignements artistiques) est réellement menacée !

RÉMUNÉRATION, CONDITIONS D'EMPLOI ET DE SERVICE

La démarche est explicite : renforcer le rôle de l'établissement, c'est-à-dire du chef d'établissement, dans tout ce qui concerne les rémunérations, les conditions d'emploi et de service des enseignants. Le titre

d'une partie du rapport est clair : « des établissements qui fixent l'organisation de travail des enseignants » et pour ceux qui n'auraient pas bien compris d'expliquer « Des règles nationales donneront les grandes lignes statutaires à respecter mais il est indispensable qu'elles prévoient une marge d'appréciation dans la fixation des conditions de travail laissée au chef d'établissement ». Il en serait fini des règles statutaires qui nous permettent d'avoir dans tous les établissements les mêmes conditions d'emploi et de service, une partie d'entre elles seraient négociées, individuellement, avec le chef d'établissement. Le rapport prévoit d'ailleurs « l'instauration d'un lien contractuel entre l'enseignant et son employeur ou entre l'enseignant et l'établissement où il est affecté ». Tous les domaines sont touchés par cette dérive puisqu'il est proposé « un rôle accru des chefs d'établissements dans les procédures d'affectation [des enseignants] ».

Cette démarche touche aussi la rémunération des enseignants : « l'instauration de primes modulables », « l'utilisation d'heures supplémentaires spécifiques », « le jeu des décharges » se font dans un cadre interne à l'établissement, donc sous la seule responsabilité du chef d'établissement.

Même les modalités de recrutement sont touchées par cette frénésie : après avoir eu leur diplôme, les candidats « chercheraient un emploi d'enseignant (...), recherche personnelle d'emploi auprès des autorités académiques (rectorat, inspections d'académie), des établissements (...) ».

Il s'agit dans tout cela de balayer l'existence d'un statut, de promouvoir l'individualisation des conditions d'emploi, de rémunération et de service, de casser les solidarités, de remettre en cause l'indépendance pédagogique des enseignants, d'encourager la servilité. ■



EXTRAITS RAPPORT COMMISSION POCHARD

« Un horaire hebdomadaire est source de rigidité dans l'emploi du temps des élèves et permet difficilement les ajustements utiles pour s'adapter aux rythmes d'apprentissage des élèves... Les heures d'enseignement sont dans une année scolaire amputées du temps consacré d'un côté aux stages réalisés par les élèves en entreprise et de l'autre par les examens... Les examens représentent ainsi deux, voire trois semaines de cours perdus chaque année..., soit une perte de potentiel d'enseignement équivalent au travail de 20 000 à 30 000 professeurs... »

« Des cycles d'enseignement de quelques semaines, d'un trimestre et non seulement d'une année (...) permettraient des modes d'enseignement diversifiés dans le second degré (cours

magistraux, amphis regroupant plusieurs classes, TP, TD, groupe de compétence, soutien, accompagnement éducatif...) »

Les activités complémentaires à l'enseignement « n'auraient d'impact au niveau local que si elles étaient définies de manière précise et concrète, coordonnées et suivies, dans chaque établissement... Ce serait la responsabilité des chefs d'établissement et des conseils pédagogiques qui impliqueraient les professeurs dans la démarche ».

« Les heures supplémentaires offrent la souplesse nécessaire pour rémunérer ce type d'activités. »

« La commission a estimé que de façon générale il était préférable de privilégier une rémunération financière par rapport à une

PROVOCATIONS À TOUTES LES PAGES

Les choix sont sans ambiguïté : aggravation du temps et de la charge de travail, négation du sens du métier et soumission au chef d'établissement. Le rapport reprend à son compte une série de propositions majoritairement rejetées par les enseignants

BIVALENCE DANS LES COLLÈGES

« Au collègue... l'intervention dans plusieurs champs disciplinaires devrait être largement présente. »
Il s'agit d'imposer progressivement la bivalence en utilisant toutes les ficelles mêmes les plus anciennes :
- création d'enseignants spécifiques de collèges par le biais d'un **Capes bivalent** (« corps qui pourrait être rejoint par les professeurs des écoles qui élargiraient leurs parcours professionnels »),
- développement des mentions complémentaires et « l'extension du champ d'intervention des PLP »,
et « l'extension du champ d'intervention des PLP »,
qui seraient amenés, pour au moins une part d'entre eux, à rejoindre les collèges.
La constitution d'un corps d'enseignant bivalent pose des problèmes redoutables de formation et de qualification, et aucune étude à ce jour n'a établi que la bivalence des enseignants était un levier de réussite des élèves.

RECRUTEMENTS

Trois hypothèses
- **L'organisation de concours nationaux à affectation académique.** Elle aurait des conséquences désastreuses. D'abord, elle déséquilibrerait les viviers de candidats et donc les formations universitaires. Ensuite, les principes d'affectation des lauréats seraient complètement bouleversés : seul le rang serait pris en compte, faisant fi de sa situation familiale ou sociale. La perspective d'obtenir son académie d'origine ne serait qu'un mirage : aujourd'hui seules sept académies accueillent la majorité des néo-titulaires. Cette nouvelle procédure y affecterait les stagiaires dès leur réussite au concours. Enfin, cette solution engendrerait un blocage des mutations pour tous.
- **Les concours nationaux simplifiés :** « Une procédure de qualification nationale, conduisant à des listes dans lesquelles puiseraient les académies, les inspections d'académie, ou les établissements. »
- **La suppression des concours :** « Les titulaires du master chercheraient un emploi sur le marché du travail et ils seraient recrutés comme les autres salariés. »

TEMPS DE TRAVAIL, SERVICES

A - DEUX PISTES

1. Annualiser les services : 648 heures pour tous (18 heures x 36 semaines), certifiés et agrégés – ces derniers pouvant recevoir un complément de rémunération, et établir un dispositif reconnaissant et rémunérant des activités complémentaires à l'enseignement, certaines obligatoires (concertation par ex. avec un nombre maximum de jours de concertation dans l'année), d'autres sur la base du volontariat. Toutes seraient définies par le chef d'établissement, étroitement contrôlées et évaluées (primes modulables ou volume des HS accordées). Une partie s'inscrirait dans la politique d'académie ou le projet d'établissement (« contingent d'activités ») et s'effectueraient sur la base d'un contrat entre l'enseignant et le chef d'établissement (selon le modèle d'arrêté ministériel du décret Robien de l'an passé, avec indication du temps total, modalités de reconnaissance, de suivi et de compte-rendu).

2. Allonger le temps de présence dans les établissements en incluant dans les obligations de service, à côté des heures d'enseignement, des activités reconnues indispensables (coordination, aide aux élèves, relation avec les parents). La commission récuse le recours aux décharges de service et cela amène donc à allonger le temps de présence dans les établissements et à le contrôler étroitement, avec prise en compte dans leur rémunération (avec chiffrage : 3 heures obligatoires en HS = 1,5 Md € environ).

B - **CRÉER DES FONCTIONS D'ENCADREMENT INTERMÉDIAIRES** (coordination de disciplines, de niveaux) sous statut d'emploi.

ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

Sous couvert de « développer un double regard sur le travail des enseignants et une implication plus forte du chef d'établissement », c'est en fait **le chef d'établissement** qui noterait, **SEUL**, les enseignants. L'évaluation faite par le chef d'établissement de façon régulière comprendrait donc la dimension pédagogique de notre activité. Face à l'impossibilité effective, pour les chefs d'établissements, d'évaluer l'activité pédagogique des enseignants dans leur discipline, un tel changement ouvre la porte à toutes les dérives.

EXTRAITS RAPPORT COMMISSION POCHARD

réduction du temps de travail. Cependant la possibilité de décharge devrait être ouverte pour les enseignants en fin de carrière... par exemple, pour un professeur qui accepterait de tutorer des jeunes professeurs. »

« Une des voies pour réguler ces activités autres que d'enseignement pourrait être de préconiser que les contrats d'objectifs déjà existants intègrent un volet "ressources humaines". Celui-ci fixerait de manière partenariale par grande masse la nature de ces activités et en quoi elles servent le projet de réussite éducatif de l'établissement. Ainsi serait également définie la rémunération de ces activités, par le biais d'un volant de primes, d'heures supplémentaires ou encore de décharges à la disposition de l'établissement. »

« De confier aux chefs d'établissements l'évaluation ordinaire et de réserver aux corps d'inspection des évaluations plus ciblées : début de carrière, rendez-vous de carrière [...], enseignants en difficulté. »

« Les modalités du travail des professeurs se décideraient dans l'établissement lui-même. Un document écrit d'une nature contractuelle (...) pourrait être établi entre l'enseignant et l'établissement pour concrétiser ces rapports. »

« La formation professionnelle doit être une responsabilité partagée. Il s'agit de « coconstruire des plans de formation avec les chefs d'établissement et les enseignants ».

L'antienne et la vulgate sur la gestion des personnels (services, notation, carrières, mutations) servent à instruire un procès en règle contre nos statuts. Le fil rouge du rapport, c'est l'instauration d'un lien contractuel entre l'enseignant et l'établissement, le chef d'établissement étant le « porteur des processus d'évaluation et moteur de la performance du système éducatif ».

Le rapport ne s'embarrasse pas de nuance et on retrouve pêle-mêle les critiques du « barème », des grilles de notation qui s'imposent aux notateurs, la hors-classe qui ne serait qu'« un instrument de politique des pensions des enseignants et non de leur carrière » alors que la liste d'aptitude au corps des agrégés ne serait qu'une « étape supplémentaire d'achèvement de fidélisation à une discipline et de déroulement d'une carrière purement administrative ». (Allègre parlait de « l'agrégation à l'ancienneté »). Il est donc grand temps de gérer les enseignants,



© Daniel Maunoury

« ...comme l'une de nos pépites les plus précieuses » ! La première question, c'est donc « ce qui dans le statut actuel de l'enseignant doit changer ».

La revalorisation du métier est esquivée au profit du renforcement des processus d'individualisation sous la responsabilité principale du chef d'établissement. Pour « trouver des bases plus fiables » à l'avancement d'échelon, dont la commission reconnaît l'impact financier considérable des trois rythmes sur une carrière, **la notation est confiée exclusivement au chef d'établissement qui décide donc seul de l'avancement.**

Un autre grade d'avancement s'ajouterait à la hors-classe pour constituer « deux rendez-vous de carrière ». **La promotion doit être « conditionnée au mérite, à l'investissement personnel et à la performance ».** Dans cette évaluation, les chefs d'établissement doivent jouer un rôle déterminant, l'inspection pouvant être associée aux deux rendez-vous.

- Vers 40/45 ans : l'accès à la hors-classe : la commission considère que « l'étroussure budgétaire ne donne que peu de marges d'action » et propose d'augmenter les volumes possibles de promotions mais à condition que l'accès soit conditionné au « mérite ».

- Vers 50/55 ans : pour répondre à l'allongement de la durée de vie au travail, un nouveau grade d'avancement dans le corps des certifiés (type classe exceptionnelle) avec une révision des indices de fin de carrière. Une démarche parallèle est suggérée pour les agrégés.

L'accès au corps des agrégés : « L'agrégation interne devrait bien davantage être conçue comme un élargissement des compétences. » Concours ou liste d'aptitude doivent déboucher sur « de nouvelles fonctions au sein des établissements scolaires ».

LES MUTATIONS

Les propositions faites dynamitent le droit à mutation sur la base de règles communes et la prise en compte de toutes les situations. L'intérêt du service n'occuperait aujourd'hui qu'une place marginale au profit de la « moulinette à points » et du « rouleau compresseur du mouvement ». Il faut donc toucher « au cœur de l'exercice » et « cesser de s'en remettre au hasard pour gérer les compétences, les talents et les ressources humaines », voire même pouvoir s'opposer à une demande de mutation.

- Définir des postes dans lesquels les néotitulaires peuvent être affectés en s'appuyant sur la réforme des modalités d'affectation des stagiaires ; utiliser éventuellement des systèmes de quotas.
- Pourvoir les postes difficiles en utilisant l'autonomie des établissements pour adapter les conditions de travail et en individualisant les mesures d'accompagnement et d'attractivité sur la base d'un contrat (responsabilités confiées, primes et indemnités, suivi de carrière...).
- Assurer le développement progressif et continu du dispositif des postes à profil pour l'étendre à l'ensemble des affectations.
- Étudier plus avant la possibilité de donner au chef d'établissement des facilités pour repérer et constituer lui-même les équipes pédagogiques.

Pour l'entrée dans le métier, si l'attribution d'une prime d'équipement est évoquée, il faut surtout « renforcer l'encadrement de proximité (tuteur et chef d'établissement) ».

EXTRAITS RAPPORT COMMISSION POCHARD

« Gérer des enseignants, c'est, comme pour bien des fonctionnaires, gérer des dispositions statutaires, des normes et des procédures, et prendre une multitude d'actes de gestion, de façon "mécaniste", sans suffisamment de lien fonctionnel avec les besoins du service ou une analyse de la ressource humaine... »

Pareille reconnaissance « du mérite, de l'expérience acquise et du professionnalisme accumulé, de l'implication dans les actions sortant de leur strict champ de discipline... » qui procède « d'une gestion individualisée, implique (...) des moyens correspondants en matière (...) d'équipes de proximité, en charge d'une véritable politique de ressources humaines ».

« Si l'on veut pouvoir conserver une logique de différenciation des enseignants, il n'existe pas de solution plus satisfaisante que de préserver le principe de la notation. Il lui apparaît d'autre part que si l'on garde le principe d'une notation individuelle, la note ne peut, comme c'est le cas dans toutes les organisations publiques, qu'être confiée qu'à l'autorité administrative de proximité... dans le second degré au chef d'établissement avec une intervention approfondie des corps d'inspection à certaines étapes de la carrière et pour une appréciation plus ciblée de la pédagogie mise en œuvre. »

TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS

Inscrit dans les pistes dessinées par Sarkozy pour la fonction publique, récusant par principe des mesures générales jugées insupportables pour les finances publiques, le rapport ne préconise qu'indemnités et individualisation.

MÉRITE ET AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Citant des chiffres bien peu rigoureux et contradictoires, le constat s'enferme dans la seule question de l'évolution comparée de nos salaires. « Il n'y a pas eu depuis 20 ans, ni véritable déclassement ni reclassement des enseignants dans la hiérarchie des salaires » : l'écart entre les salaires enseignants et ceux des cadres se maintient à 39 %.

Le rapport passe sous silence qu'il y a vingt ans, à la veille du grand mouvement de 1989, la profession revendiquait une

revalorisation et minimise le constat en faisant valoir qu'ayant le plus souvent des conjoints mieux rémunérés, les enseignants ont un niveau de vie finalement assez proche de celui des autres cadres. Inacceptable !

Il ne peut cependant esquiver la faiblesse des rémunérations de début de carrière ou la comparaison défavorable avec les pays européens.

Récusant toute évolution de la grille des salaires et dénonçant le caractère systématique du versement de l'ISOE, accordée sans contrepartie, le rapport s'inscrit dans les propositions gouvernementales : le développement des heures sup, une prime modulable liée à des activités contrôlées et évaluées par le chef d'établissement.

L'obligation réglementaire de service pourrait ainsi être portée de 18 à 22 heures. Elle serait compensée par le versement de deux mois de salaire supplémentaires, sous forme d'indemnité. Le service augmentant de 22 %, la rémunération de 17 %.

CONTRE L'EMPLOI

Aucune allusion n'est faite aux personnels non titulaires, ni à leurs conditions d'exercice, ni à leur avenir. L'emploi est pourtant directement menacé par les propositions d'augmenter heures sup et temps de travail.

PERFORMANCE

Autre piste, la prise en compte de la performance mesurée par les résultats des élèves. Pour en atténuer le caractère provocateur, il propose « dans un premier temps » une prise en compte collective et expérimentale. Il n'en confirme pas moins l'orientation.



© Thierry Nectoux

STATUT OU CONTRAT ?

L'hypothèse d'une fonction publique enseignante est écartée au profit des pistes développées par le rapport Pochard de 2003 « perspectives pour la fonction publique ». Le regroupement de l'ensemble des enseignants du premier et du second degré dans un seul « cadre statutaire de fonction » ferait dépendre l'affectation du professeur « des compétences qu'il détient ». Il aurait là l'occasion de contractualiser avec sa hiérarchie ses missions, leurs rémunérations et les évolutions ultérieures de sa carrière. Au cas où cette organisation de la fonction publique ne serait pas retenue, le regroupement des corps enseignants conduirait aux mêmes modalités.

Le contrat joue un rôle essentiel dans l'École dessinée par Pochard. Souplesse de gestion et « adaptation des régimes applicables à la diversité des situations » seraient organisées par la conclusion d'accords locaux entre les personnels et leur hiérarchie. La révolution culturelle voulue par Sarkozy et déclinée par Pochard oublie le fondement du statut : l'intérêt général ne peut être défini par les deux parties contractantes.



© Thierry Nectoux

EXTRAITS RAPPORT COMMISSION POCHARD

« La piste simple consistant à toucher au traitement indiciaire de début de carrière des jeunes enseignants n'est donc pas apparue comme la solution pertinente. »

« Il n'y pas de raison que la loi commune de la performance (...) ne s'applique pas aux enseignants. »

« Il faudrait poser le principe que l'octroi d'une prime serait conditionné à un travail effectif inscrit à l'emploi du temps. Il ne serait ni réaliste ni crédible de penser que le bénéficiaire de cette prime [...] pourrait bénéficier à l'ensemble des enseignants. [La prime] devrait être modulable en fonction de la manière dont les activités qu'elle rémunère sont effectivement remplies. Le chef d'établissement aurait la mission de la gestion de cette prime. »

« Comme cela se pratique dans le droit commun du travail, la loi pourrait renvoyer à un accord collectif le soin de régler par négociation cette question des missions et activités et de leur mode de rémunération. S'il y a accord, les textes le traduiraient ; dans le cas contraire, l'État pourrait intervenir par la voie réglementaire. »

Commentaires de Xavier Darcos le 4 février
Les enseignants, qui ont vu leur « pouvoir d'achat » et leur « liberté pédagogique » entamés, ont le droit « d'être un peu moins nombreux et un peu mieux payés », pas à travers la grille indiciaire, mais à travers d'autres voies, telles que les « heures supplémentaires ». Sur ce point, le rapport Pochard « définit des pistes, esquisse quelques solutions ».

Déclaration de Xavier Darcos le 4 février

« Le livre vert proposé par la commission Pochard a élaboré un constat assez large de la condition enseignante aujourd'hui. Il définit des pistes et esquisse des solutions alternatives qui lui semblent pouvoir se dégager des nombreux entretiens et exercices de comparaison internationale qu'il a menés au cours des derniers mois. Il s'agit naturellement d'un travail mené en toute indépendance et dont les conclusions sont proposées au débat sans pour autant engager le gouvernement. Le temps de la décision, sera en effet

celui du livre blanc qui rassemblera les propositions du gouvernement pour faire avancer la condition enseignante. **Je me donne trois mois pour parvenir à en définir le contenu et à le discuter avec les syndicats**, que j'associerai prochainement à la définition du calendrier et de la méthode de travail qui sera la nôtre. J'aurai à cœur, naturellement, d'approfondir les grands thèmes ouverts par la commission Pochard autour de l'amélioration des conditions de travail, de la reconnaissance sociale et des évolutions de carrière.

Mais j'aurai une préoccupation centrale : celle de permettre aux enseignants d'améliorer substantiellement leur pouvoir d'achat en leur donnant la possibilité de travailler plus pour gagner plus, comme le président de la République en a déjà offert la possibilité à tous les Français.

Je rappelle qu'avec l'exonération fiscale et sociale des heures supplémentaires, ce sont près de 250 millions d'euros de pouvoir d'achat supplémentaire que nous libérons dès cette année pour les enseignants. »

LE SNES REFUSERA DE NÉGOCIER SUR CETTE BASE ENSEMBLE DÉBATTONS DES SUITES ET DE LA CONSTRUCTION DU RAPPORT DE FORCE POUR UNE VÉRITABLE REVALORISATION DE NOS MÉTIERS

N'hésitez pas à nous faire part de vos réactions individuelles ou collectives sur secgene2@snes.edu

Pour en savoir plus sur le livre vert et la suite :

www.snes.edu

dans « *actualité éducation* »
rubrique « *Commission ministérielle
sur le métier enseignant* »

- la version intégrale du rapport
- extraits vidéos des auditions
- réactions syndicales

et une actualisation
au jour le jour
du calendrier ministériel,
du contenu des discussions

