

I. MIEUX FAIRE REUSSIR LES ELEVES ?

L'école et les élèves souffriraient d'une mauvaise organisation : « rigide, inique » trop égalitaire en somme, le système actuel générerait son propre échec.

La solution ? Plus d'autonomie.

Une autonomie pédagogique qui se résume à « deux cercles concentriques : le premier correspondant au socle, le second étant constitué de champ de compléments et approfondissement possible »

Diminution des horaires lycées

Utilisation d'au moins 10% de la dotation pour des actions définies localement.

Une autonomie locale pour répondre aux besoins « spécifiques » des élèves :

- « horaires des élèves annualisés par discipline, éventuellement répartis sur deux classes ». « un horaire hebdomadaire est source de rigidité dans l'emploi du temps des élèves »
- « les examens représentent ainsi deux, voire trois semaines de cours perdus chaque année... soit une perte de potentiel d'enseignement équivalent au travail de 20000 à 30000 professeurs... »
- « 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'appliquent automatiquement comme les seuils de dédoublements ou les heures affectées au soutien (...) ces dispositifs, quand ils sont généralisés, sont source de profonde iniquité car ils permettent de distribuer indistinctement la même chose aux élèves qui n'ont pas les mêmes besoins »

L'autonomie cache un vrai désengagement de l'Etat dans l'école qui conduit à faire « moins bien » avec beaucoup moins. Le projet vise plus à déréglementer le système actuel qu'à travailler à l'améliorer, à réduire les coûts au lieu d'augmenter les qualifications, et va entraîner des inégalités encore plus grandes.

Une réduction des ambitions de l'école ...

par le choix de limiter volontairement les « besoins des élèves » au seul socle commun au lieu de travailler à permettre l'acquisition d'une culture commune par tous.

Une partie du savoir devient accessoire : laquelle ? qui a droit à la totalité de ce savoir ?

Se focaliser sur le « socle » renvoie une partie des programmes voire la totalité (EPS, éducation artistique ...) à des compléments ou approfondissements dont ne pourront pas bénéficier les établissements difficiles (voire à l'accompagnement éducatif).

Réduire les besoins des élèves avec le socle = pouvoir diminuer les moyens attribués pour l'école.

...qui cache mal des motivations économiques :

- *Annualiser les horaires des élèves pour annualiser le temps de présence des enseignants.*
- *La pierre angulaire de l'établissement devient le projet d'établissement et le maître mot le « contrat » auquel on subordonne l'obtention de moyens. L'obligation de résultats, associée à la baisse des moyens alloués aux établissements vont forcément conduire à la réduction de l'offre de formation étroitement liée aux marges que pourront dégager les établissements. Nombre d'options et de disciplines sont donc menacées.*
- *10% au moins de la dotation seraient utilisés en fonction du projet d'établissement : donc des horaires et des contenus différents d'un établissement à l'autre.*
- *La fin d'une éducation identique sur tout le territoire et la suppression d'heures qui permettent là encore d'« optimiser » le temps de présence des enseignants. Par un retournement maintenant habituel la garantie d'un accès égalitaire à la connaissance pour tous devient « inique » au prétexte qu'elle nie la spécificité des élèves. C'est la mort annoncée des dispositifs ZEP à qui on ne propose comme solution aux problèmes éducatifs qu'une organisation différente des enseignements ou des horaires, ce qui de fait, limitera les enseignements au seul socle.*
- *La réussite des élèves passe également par l'action conjointe d'une équipe éducative : enseignants mais aussi CO-PSY, CPE et surveillants, catégories complètement absentes de la vision du comité*

II. DU CÔTÉ DES PERSONNELS

Le rapport Pochard

L'analyse du SNES

Des missions larges et contractualisées...

À côté de la mission principale d'enseignement sont reconnues les activités complémentaires (concertation, suivi des élèves, soutien, projets, mais aussi participation au CA, prof principal, jurys, etc.) inscrites ou non dans une politique académique ou le projet d'établissement, et effectuées sur la base d'un contrat entre l'enseignant et le chef d'établissement qui « fixe l'organisation du temps de travail des enseignants ».

...qui déterminent :

• Les conditions d'exercice du métier

Diverses propositions, qui découlent de la nouvelle définition des missions : annualisation des services ou allongement du temps de présence dans les établissements ; renforcement du rôle des conseils pédagogiques appelés à définir les activités spécifiques à l'établissement ; développement de la bivalence.

• Le recrutement

Trois hypothèses : concours nationaux à affectation académique ; concours nationaux simplifiés (qualification nationale, puis choix local des candidats) ; suppression des concours (recrutement direct de titulaires du master). Le rapport préconise aussi « un rôle accru des chefs d'établissement dans les procédures d'affectation et de mutation, voire de constitution d'équipes pédagogiques. »

• Les carrières

Profilage des postes en fonction des missions définies localement. Comme revalorisation salariale, le rapport ne préconise qu'indemnités (essentiellement des heures sup. en fonction de l'implication dans les activités complémentaires de l'établissement) et individualisation (prise en compte du mérite individuel). Autre piste : la « performance » mesurée par les résultats des élèves ! L'avancement et la promotion sont individualisés, sous la responsabilité principale du chef d'établissement. La promotion doit être « conditionnée au mérite, à l'investissement personnel et à la performance ». La formation individuelle n'est envisagée que comme un accompagnement du projet d'établissement.

• L'évaluation

Le chef d'établissement devient le « porteur des processus d'évaluation et moteur de la performance du système éducatif » !

Si la reconnaissance d'activités complémentaires à côté des heures de cours est nécessaire, le « mélange des genres » est dangereux : les activités indissociables de l'acte d'enseignement (suivi des élèves, relations avec les familles, conseils de classes...) ne peuvent être mises au même plan que des activités complémentaires (accompagnent éducatif, projets pédagogiques ou d'activités éducatives hors temps scolaire) et encore moins que de la participation à la vie des établissements (CA, projet d'établissement, conseils pédagogiques...).

Cette confusion volontairement entretenue permet de mettre en place le « mérite individuel » en fonction de l'implication dans ces missions larges et aux contours mal définis.

...vers un métier éclaté

Des services flexibles en fonction de la flexibilité des horaires élèves.

L'annualisation du temps de service conduirait à un service identique pour les certifiés et les agrégés, avec un complément de rémunération pour ces derniers ! 3 heures sup. imposables par semaine.

Le service comprendrait l'ensemble des « activités » incombant aux enseignants, différentes suivant les établissements (bivalence en 6^e/5^e ou en ZEP par exemple), ceci conduisant à un éclatement des situations d'exercice du métier.

Chaque hypothèse remet en cause un des piliers de la fonction publique d'État : l'égalité que représente le concours.

Le changement de principe d'affectation des lauréats n'améliorerait en rien la situation des néo-titulaires et bloquerait finalement l'ensemble des procédures des mutations.

Le recrutement local des enseignants par les rectorats, les inspections, les établissements, balayant un 2^{ème} pilier du statut : l'indépendance.

Les postes à profil s'opposent à des mutations au barème.

La Hors-classe et l'ISOE pour tous sont remis en cause.

Toute la démarche du rapport est explicite : renforcer le rôle du chef d'établissement dans tout ce qui concerne les rémunérations, les conditions d'emploi et de service des enseignants : l'avancement, les promotions, voire même les mutations et les affectations ; « l'instauration de primes modulables », « l'utilisation d'heures supplémentaires spécifiques » se font sous sa responsabilité.

Les statuts subissent un procès en règle ; à l'opposé c'est la « contractualisation » qui est prônée. Le contrat joue un rôle essentiel dans le rapport : 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, oubliant le fondement du statut : l'intérêt général ne peut être défini par les deux parties contractantes.

La notation est confiée au seul chef d'établissement, incluant la dimension pédagogique de notre activité ! Un tel changement ouvre la porte à toutes les dérives !