

Une idéologie est bien à l'œuvre pour l'Éducation nationale, la même que pour le reste de l'économie et de la société, la mise en concurrence de tous contre tous par le management caporalisant et infantilisant, l'individualisation du métier et des rémunérations, par la transformation de notre profession et de notre statut, nous faisant passer d'expert disciplinaire à technicien polyvalent.

Le rapport de l'Institut Montaigne date de 2001 et prouve que ces attaques n'ont rien de nouveau.

Blanquer a collaboré avec l'Institut Montaigne et le remercie chaleureusement dans son ouvrage « L'École de demain » (« C'est à cette tâche que nous nous sommes attelés dans le cadre de l'Institut Montaigne [...] Leur expérience, leur vision et leur enthousiasme ont nourri ce texte. Ils doivent en être remerciés » (p 13). L'Institut Montaigne est aussi lié à Macron. Il a généreusement hébergé le mouvement « En Marche » à ses débuts, information révélée par *Médiapart* et reprise dans *Libération* du 7 avril 2016.

En croisant les sources, le faisceau de dangers imminents n'est que trop concordant...

<p>Rapport de l'institut Montaigne (2001)  <a href="http://www.institutmontaigne.org/fr/publications/vers-des-etablissements-scolaires-autonomes">http://www.institutmontaigne.org/fr/publications/vers-des-etablissements-scolaires-autonomes</a></p>	<p>« L'École de demain » de Blanquer (2016)</p>	<p>Propositions du candidat Emmanuel Macron (2017)</p>	<p>Déclarations du Ministre Blanquer (2017)</p>	<p>Rapport de la cour des comptes du 4 octobre 2017 « Gérer les enseignants autrement : une réforme qui reste à faire ». <a href="https://www.ccomptes.fr/fr/publications/gerer-les-enseignants-autrement-une-reforme-qui-reste-faire">https://www.ccomptes.fr/fr/publications/gerer-les-enseignants-autrement-une-reforme-qui-reste-faire</a></p>
<p><b>Les pouvoirs renforcés du chef d'établissement pour en faire un chef d'entreprise privée :</b></p>				
<p>P 20 : « l'extension des missions : le chef d'établissement est responsable de la mise en œuvre du projet d'établissement dans sa globalité. Il est responsable du recrutement et de la gestion de l'ensemble des personnels, avec l'assistance, pour les enseignants, des corps d'inspection de l'Éducation nationale. Il est ordonnateur des recettes et des dépenses de l'établissement qui</p>	<p>P 70 : « Il s'agit en particulier de faire du chef d'établissement un véritable responsable, à la tête d'une équipe rapprochée, composée de cinq à dix personnes, selon la taille de l'établissement. Celle-ci comprend les professeurs en charge de champs disciplinaires correspondant aux grands domaines du socle-lettres et sciences humaines, mathématiques et sciences-, le conseiller principal</p>		<p>« Dans vos livres, vous allez beaucoup plus loin. Vous plaidez pour une liberté de recrutement des chefs d'établissement... Osez-vous franchir cette ligne rouge? Mon objectif est simple : des établissements avec des équipes unies, partageant un projet</p>	<p>P 40 : « Le directeur d'école ou le chef d'établissement peut jouer un rôle clé dans la motivation et l'organisation collective du travail des enseignants, notamment par une animation active des projets d'établissement et par l'emploi des moyens fongibles dont il dispose en dotations d'heures d'enseignement et d'heures supplémentaires. »</p>

<p>incluent la masse salariale afférente à l'ensemble des emplois gérés par l'établissement. Lors de la préparation du budget, il propose, si nécessaire, les modifications de la répartition des emplois. Il assiste le président du conseil stratégique pour la préparation des réunions de ce dernier. »</p>	<p>d'éducation pour les enjeux éducatifs, l'infirmière et l'assistante sociale. Cette équipe comprend également le professeur documentaliste »</p> <p>P 85 : Le chef d'établissement serait « entouré de responsables de niveau et de responsables de discipline ».</p>		<p>éducatif fort. Dans ce cadre, oui, il est logique que le chef d'établissement ait un rôle à jouer en matière de recrutement. Cela se pratique d'ailleurs dans les lycées français à l'étranger et participe à leur rayonnement. Les professeurs auraient tout à gagner à ces évolutions. On va en discuter sereinement dans les mois à venir. »</p> <p>L'Obs n° 2755 du 24 au 30 août 2017.</p>	<p>P 48 : « donner aux chefs d'établissement la responsabilité, dans certaines limites, de moduler la répartition annuelle des heures de service (et supplémentaires) devant la classe en fonction des postes occupés et des besoins des élèves. »</p> <p>P 61 : « La procédure de création de ces postes (à profil) comme de leur pourvoi exclut au moins au plan formel les chefs d'établissement. Ils devraient au contraire en être les premiers prescripteurs, selon un cadre prédéfini et contrôlé par le rectorat, afin de forger des équipes pédagogiques adaptées aux besoins. »</p> <p>P 77 : « afin de constituer des équipes cohérentes, mettre des postes à profil à la disposition du chef d'établissement et en augmenter le nombre ; plus généralement, prendre en compte dans les affectations l'adaptation des profils professionnels aux besoins des élèves et au projet d'établissement »</p> <p>P 98 : « Les améliorations éventuelles des carrières ou des indemnités doivent s'effectuer selon des modalités plus déconcentrées, confiant un rôle décisionnaire plus important au directeur d'école (à condition de lui</p>
---	---	--	--	--

				accorder un statut) et au chef d'établissement. »  P 99 : « . C'est pourquoi il pourrait être décidé que, pour les établissements en réseau prioritaire, un budget soit à la disposition du chef d'établissement pour attirer un enseignant sur un poste à profil en majorant ses primes de manière exceptionnelle et avec en contrepartie un engagement de l'intéressé à rester plusieurs années dans l'établissement. »
<b>Le recrutement par le chef d'établissement de professeurs habilités à enseigner :</b>				
P 5 : « Donner aux chefs d'établissement la possibilité de recruter leurs collaborateurs après appel de candidature ou candidatures spontanées, dans la mesure où les candidats sont habilités. »  P 13 : « L'existence d'un acte d'embauche suppose que les enseignants puissent se porter candidats spontanément, qu'ils puissent au cours d'un entretien faire part de leurs compétences et de leurs vues, qu'il y ait une période d'essai dans	P 105-108 : « Les agrégés enseigneraient exclusivement en lycée. Parallèlement, on peut imaginer un CAPES ou un CRPE simplifiés et prenant en compte tout à la fois la qualité académique et la qualité éducative. [...] On pourrait d'ailleurs imaginer qu'il faille une attestation d'au moins deux chefs d'établissement ou directeurs d'école pour valider ce processus » « Une période de cinq années dans un même établissement paraît être un point d'équilibre » (p 107), ce		« Cette grande liberté peut aller jusqu'au recrutement des professeurs. L'idéal à terme est que le chef d'établissement recrute lui-même ses professeurs certifiés sur la base du projet qu'il souhaite mener. »  <a href="http://www.lexpress.fr/education/jean-michel-blancher-l-autonomie-des-ecoles-la-reforme-obligatoire_1866064.html">http://www.lexpress.fr/education/jean-michel-blancher-l-autonomie-des-ecoles-la-reforme-obligatoire_1866064.html</a> « Le rapport de la Cour des comptes examine	P 99 : « Une réponse plus adaptée aux besoins locaux passe en outre par une marge beaucoup plus grande laissée aux directeurs d'écoles et aux chefs d'établissement pour constituer l'équipe enseignante, par exemple par l'accroissement des postes à profil à leur disposition. »

<p>l'établissement. »</p>	<p>qui vaudrait pour les recteurs, les inspecteurs d'académie et les chefs d'établissement.</p> <p>« Ainsi, c'est une forme de contrat de recrutement passé entre les personnels et l'établissement, ou l'institution qui se dessine, au sens moral et éventuellement au sens juridique. [...] le recrutement sur profil pourrait être généralisé ».</p> <p>« Le concours pourrait être une habilitation à enseigner, le recrutement étant de la responsabilité des chefs d'établissement qui publieraient des appels à candidature afin de pourvoir les besoins » (p 107). Ce recrutement sur profil concernerait aussi les chefs d'établissement.</p> <p>« favoriser le travail en équipe autour du chef d'établissement en permettant aux professeurs l'accès à des fonctions de responsable de niveau et de responsable de discipline » (p 118).</p> <p>Établissement de hiérarchies intermédiaires appelées « préfets des études » (p 108) avec des primes attractives (5 000 par personnes). Le chef d'établissement conserverait une charge réduite d'enseignement dans sa discipline d'origine (p 108).</p>		<p>précisément les modalités de recrutement et de remplacement des enseignants, de leur formation initiale et continue, des dispositifs d'incitation au travail en équipe et de leurs affectations dans les écoles et les établissements scolaires. Il émet plusieurs recommandations, notamment sur le développement du travail en équipe et le renforcement de l'attractivité des postes.</p> <p>Ces recommandations viennent nourrir la réflexion actuelle en matière de ressources humaines dans l'Éducation nationale. Pour Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale, la politique des ressources humaines nécessite en effet une vision globale et systémique, permettant de valoriser le métier d'enseignant et portant aussi bien sur le recrutement et la formation, initiale et continue, que sur la gestion et la diversification des carrières. »</p> <p>Communiqué de presse du 4 octobre 2017.</p>	
---------------------------	---	--	---	--

## L'autonomie de l'établissement ou la mise en concurrence de tous contre tous :

<p>P 5 : « Accorder aux établissements une totale autonomie financière, en particulier dans la gestion de la masse salariale. »</p> <p>P 9 : « Nous proposons de donner aux établissements publics et privés sous contrat qui le souhaitent la faculté de disposer d'une grande autonomie en matière de gestion, tant des moyens que de la pédagogie, sans remettre en cause l'appartenance des enseignants à la fonction publique ni le rôle majeur de l'Etat. »</p>		<p><i>« Renforcer et encourager l'autonomie des établissements pour favoriser l'adaptation aux besoins de leurs élèves et aux situations locales et stimuler l'innovation. [...] »</i></p>	<p><i>« L'idée est d'avoir un volume horaire garanti à l'échelle nationale en français et en mathématiques et fonctionner ensuite en laissant une autonomie accrue aux équipes pédagogiques pour fixer elles-mêmes la dotation horaire pour les autres matières et mettre en place un vrai projet d'établissement. »</i></p> <p><a href="http://www.lexpress.fr/education/jean-michel-blanquer-l-autonomie-des-ecoles-la-reforme-obligatoire-1866064.html">http://www.lexpress.fr/education/jean-michel-blanquer-l-autonomie-des-ecoles-la-reforme-obligatoire-1866064.html</a></p> <p><i>« Pour moi, la clé c'est de travailler sur l'attractivité de tous les établissements. Dans le cadre de l'autonomie que nous allons progressivement encourager, rien n'interdira d'avoir plusieurs colorations de parcours dans un même collège. Quatre sixièmes avec quatre spécialités</i></p>	<p>P 48 : « renforcer le développement du travail collectif, en donnant un rôle central à l'équipe pédagogique, en organisant en son sein de manière systématique les fonctions de coordination et d'appui et en développant l'évaluation collective ».</p> <p>P 51 : « Enfin ces dispositifs n'ont pas été suffisamment conçus pour enrichir le dialogue de gestion, afin que l'allocation des moyens enseignants soit davantage liée aux besoins des élèves estimés par les évaluations. »</p>
---	--	--	---	--

			<p>différentes –langues, musique, sport, nature par exemple. Pas de hiérarchie entre elles. Juste une prise en compte des désirs et des talents de l'enfant. »</p> <p>L'Obs n° 2755 du 24 au 30 août 2017.</p> <p>P 121 : « Concernant les dispositifs d'incitation au travail en équipe, qui font l'objet de la recommandation n° 3, « Renforcer le développement du travail collectif, en donnant un rôle central à l'équipe pédagogique, en organisant en son sein de manière systématique les fonctions de coordination et d'appui et en développant l'évaluation collective », les remarques formulées par la Cour sont accueillies très positivement. »</p> <p>Réponse du Ministre au rapport de la cour des comptes du 4 octobre 2017.</p>	
<p><b>L'annualisation du temps de travail des enseignants pour pouvoir nous faire travailler davantage et économiser des postes :</b></p>				

	<p>P 94 : « Aujourd’hui encore, la définition hebdomadaire du temps de service des enseignants est trop rigide pour couvrir la réalité des missions des enseignants, qui ne se limitent pas au temps d’enseignement en classe. Cette définition ne correspond plus à la réalité des besoins des élèves qui évoluent tout au long de l’année (temps de l’orientation, de l’aide individuelle, temps de l’évaluation de l’élève, et de rencontre avec les parents) ».</p> <p>P 114-118 : « Annualisation du temps de travail (voire approche pluriannuelle (p 117)) » avec « un temps d’enseignement plafonné et un forfait global pour toutes les autres missions, l’ensemble dessinant un temps annualisé encadré par une convention nationale collective ».</p> <p>Disparaîtraient alors l’ISOE, les décharges, les HSA et les HSE (p 114).</p>		<p>P 119 : « L’orientation vers un cadre annualisé doit être étudiée au regard de l’emploi du temps des élèves qui reste majoritairement hebdomadaire. »</p> <p>« Ainsi les temps de recherche et de préparation nécessaires à la réalisation des heures d’enseignement, les activités de suivi, d’évaluation et d’aide à l’orientation des élèves, le travail en équipe pédagogique ou pluri-professionnelle, les relations avec les familles, sont ainsi désormais reconnus réglementairement et associés au service que les enseignants sont tenus d’assurer sur l’ensemble de l’année scolaire. Cette partie du temps de travail des enseignants est, par nature, annualisée. »</p> <p>Réponse du Ministre au rapport de la cour des comptes du 4 octobre 2017.</p>	<p>P 29 : « Les enseignants disposent d’un régime dérogatoire au sein de la fonction publique d’État pour définir et quantifier leur temps de travail. Des décrets fixent ainsi leurs obligations réglementaires de service (ORS). »</p> <p>P 30 : « Dans le secondaire, le décret du 20 août 2014 indique que les obligations de service s’inscrivent « dans le cadre de la réglementation applicable à l’ensemble des fonctionnaires en matière de temps de travail » (article 2). Cette mention utile peut constituer un levier ultérieur pour mieux appréhender la mesure du service fait par les enseignants. Elle s’accompagne cependant d’une référence aux « statuts particuliers respectifs » des enseignants, qui dans le second degré ne prévoient d’obligations horaires précises que sur une base hebdomadaire et devant la classe, et non de façon globale au sein de l’établissement. »</p> <p>P 48 : « Annualiser les obligations de service des enseignants du second degré, en prévoyant notamment un contingent d’heures effectuées au sein de l’établissement au titre des missions liées à l’enseignement, en réservant dans un premier temps ce cadre aux nouveaux enseignants devant être titularisés ».</p>
--	--	--	---	---

				<p>P 97 : « Cet assouplissement comporte une limite constituée par l'emploi du temps hebdomadaire des élèves. Cette contrainte pourrait être assouplie, en prévoyant une autre répartition sur l'année du temps scolaire et l'inflexion du rythme hebdomadaire dans certains cas ou pour certaines matières (par exemple le regroupement sur une journée d'un moment pédagogique consacré à une matière). L'annualisation serait d'autant plus efficace qu'elle s'appuierait sur une réforme pédagogique permettant de s'affranchir du cadre hebdomadaire de travail des élèves. S'agissant du travail hors la classe, l'absence d'un forfait horaire dans le second degré n'entraîne aucune obligation minimale de présence dans l'établissement et présente pour les chefs d'établissement une gêne fonctionnelle non négligeable. »</p> <p>P 100 : « L'objectif pourrait être de mettre en place un contingent annuel d'heures supplémentaires, HSA et HSE confondues, utilisable librement par le chef d'établissement sous contrôle du rectorat et applicable sans que l'enseignant puisse s'y opposer. Ce volume d'heures pourrait représenter, sur une base annualisée, l'équivalent pour chaque enseignant d'au moins deux heures par semaine (contre une heure aujourd'hui), soit 72 heures annuelles. En contrepartie, la</p>
--	--	--	--	---

				<p>rémunération de ces heures supplémentaires pourrait être augmentée. Cette mesure permettrait à la fois d'augmenter le temps de travail devant la classe des enseignants, d'améliorer leur rémunération, et, grâce à une gestion plus proche et plus souple, d'économiser des pertes de potentiel et d'améliorer les remplacements de courte durée. »</p> <p>P 101 : « Une approche plus globale consisterait à introduire de nouvelles conditions d'emploi pour les seuls enseignants nouvellement recrutés et ceux qui volontairement choisiraient ce nouveau régime. Le temps de travail devant la classe serait défini de manière annuelle, à titre obligatoire pour les nouveaux entrants et facultatif pour ceux déjà en place. Cette mesure donnerait à la gestion courante une plus grande souplesse, et améliorerait la capacité à assurer les remplacements. »</p>
<p><b>Le remplacement en interne pour économiser des postes et pour mettre en place « l'École du socle » avec des professeurs polyvalents :</b></p>				

	<p>P 114 : « Ce schéma aurait en outre l'avantage de faciliter le rapprochement entre l'organisation de l'école primaire et celle du premier cycle du secondaire, rapprochement nécessaire au renforcement de la coordination interdegré » et pour répondre « au problème épineux du remplacement de courte durée ».</p> <p>P 118 : « Autoriser l'affectation de professeurs des écoles en collège et inversement de professeur du secondaire dans les écoles ».</p>		<p>P 120 : « Elle prévoit que la formation hors temps de service d'enseignement puisse être organisée sur les petites vacances scolaires sur la base du volontariat, et, de la même manière, que les jurys et préparations d'examen soient organisés de préférence le mercredi après-midi. »</p> <p>P 122 : « Les professeurs des écoles et les professeurs du second degré ont vocation, en vertu de leurs statuts particuliers, à assurer un service d'enseignement, principalement et respectivement, dans les écoles maternelles et élémentaires et dans les établissements du second degré. Néanmoins, l'expérience de ces enseignants en matière pédagogique en fait des candidats privilégiés pour un détachement dans un corps enseignant autre que leur corps d'origine. Ainsi, le détachement d'un professeur des écoles vers</p>	<p>P 37 : « Dans la logique du socle commun, les passerelles entre les professeurs des écoles et les enseignants du second degré auraient dû être multipliées. »</p> <p>P 38 : « Le choix quasi intangible dans la façon de répartir les disciplines entre les enseignants rigidifie la gestion des affectations et l'organisation des emplois du temps, par exemple pour les remplacements. La préférence pour la monovalence contribue à l'existence de surnombres ou de déficits disciplinaires et aux pertes de service (en particulier pour les établissements de petite taille). »</p> <p>P 48 : « compléter la liste des missions liées au service d'enseignement du second degré en intégrant le remplacement et la formation continue ; prévoir le respect de l'ensemble de ces missions dans un forfait annuel ».</p> <p>P 48 : « mettre en place le cadre juridique permettant les expérimentations d'échanges ou d'affectations de professeurs des écoles au collège et d'enseignants du second degré à l'école primaire, et les développer quand elles sont utiles pour assurer la continuité de la scolarité entre l'école primaire et le collège ;</p>
--	--	--	---	---

			<p>le corps des professeurs certifiés, et inversement, constitue une opportunité intéressante pour un enseignant souhaitant bénéficier d'une expérience dans un niveau d'enseignement dans lequel son corps d'origine ne lui permet pas d'enseigner. »</p> <p>Réponse du Ministre au rapport de la cour des comptes du 4 octobre 2017.</p>	<p>5. Instituer, dès la formation initiale, la possibilité de bivalence ou la polyvalence disciplinaire pour les enseignants du second degré intervenant au collège ; ouvrir la possibilité, pour les enseignants déjà en fonction et présentant les compétences requises, d'opter pour l'enseignement de deux disciplines ; développer la polyvalence en classe de 6è. »</p> <p>P 73 : « La couverture des absences est préoccupante pour le remplacement de courte durée dans le second degré alors qu'une organisation plus flexible du temps de travail des enseignants pourrait y pourvoir. »</p>
--	--	--	--	--

**La contractualisation et l'évaluation comme outils de management local et de mise en concurrence globale :**

<p>P 5 : « Constituer des conseils d'administration et conseils stratégiques qui assistent la direction dans sa tâche et lient l'école à son environnement social, économique et culturel. Introduire dans les établissements une culture de l'évaluation et de la transparence. »</p> <p>P 18 : « L'État a pour responsabilité : la définition des objectifs nationaux, l'approbation du projet d'établissement (sur 5 ans) qui définit la stratégie et</p>	<p>P 70 : « A intervalles réguliers, un groupe d'inspection, composé d'inspecteurs pédagogiques, mais aussi administratifs, réaliserait un audit complet de l'établissement, examinerait les objectifs poursuivis et les résultats atteints. Il formulerait des recommandations, établirait des préconisations à destination du rectorat sur les moyens quantitatifs et qualitatifs nécessaires pour atteindre les objectifs et accompagnerait</p>	<p>« Les chefs d'établissements et leurs équipes auront davantage de liberté dans l'élaboration de leur projet pédagogique, en contrepartie d'une responsabilisation accrue et d'une évaluation plus régulière. »</p>		<p>P 11 : « Le décalage entre le caractère moyen et trop inégal des résultats et l'ampleur des moyens consacrés au système scolaire pose la question de sa performance. Son amélioration est un enjeu d'efficacité pour mieux répondre aux objectifs fixés au service public d'enseignement, mais aussi d'efficience pour augmenter l'effet d'une dépense publique comparable à celle des autres pays européens. »</p> <p>P 34 : « Le système d'évaluation des</p>
--	--	---	--	--

<p>précise le mode de fonctionnement pédagogique : les conditions d'accueil des élèves, les règles de vie au sein de l'établissement, les itinéraires pédagogiques mis en œuvre, ainsi que le référentiel qui servira de base à l'évaluation, l'allocation à l'établissement d'une dotation globale de fonctionnement qui inclut notamment la rémunération des personnels enseignants et non enseignants sur la base de critères objectifs définis dans le projet d'établissement, l'évaluation périodique de l'établissement sur la base du référentiel d'évaluation.</p> <p>P 27 : « Dans ce contexte on voit émerger une nouvelle exigence de transparence et de</p> <p>rigueur. Cette exigence rejoint celle des parents qui réclament une information plus fiable</p> <p>sur les performances des établissements. Elle rejoint aussi celle des gestionnaires dans un mouvement de modernisation du management public et d'évolution vers une contractualisation des budgets et des objectifs. Il convient donc de propager une culture d'évaluation au sein des établissements et de dépasser la culture de l'inspection. L'évaluation doit prendre en compte de multiples facettes : administration, gestion, compétences,</p>	<p>l'établissement dans leur mise en œuvre ».</p> <p>P 128-130 : « Il faut responsabiliser par le contrat » (p 128). « A l'intérieur de l'établissement, c'est plutôt le directeur et le chef d'établissement qui pourront porter un regard sur le travail des professeurs ». « Dans tout ce nouveau processus, les résultats des élèves deviennent le critère majeur d'évaluation » (p 130).</p> <p>P 132-133 : « On pourrait proposer une évaluation de chaque établissement tous les trois ans [...]. Cette évaluation pourrait déboucher sur un contrat passé entre l'établissement et l'académie, qui constituerait la base de la prochaine évaluation » (p 132), cela nécessite la création d'une agence d'évaluation. « La notion d'inspection s'efface donc pour laisser place d'une part à l'évaluation de l'établissement par une mission extérieure et, d'autre part à l'évaluation par le chef d'établissement de la contribution des acteurs de l'établissement, et en particulier les professeurs dans leurs missions » (p 133).</p>	<p>« Chaque collègue et chaque lycée bénéficiera d'un diagnostic tous les 3 ans. Celui-ci portera sur l'ensemble des missions d'un établissement (enseignement, progrès des élèves, projets pédagogiques, infrastructures...). Il mobilisera l'équipe de direction conduite par le chef d'établissement, l'équipe pédagogique, les parents et les élèves seront également entendus. Les éléments de ce diagnostic pourront être opposables au ministère ou aux collectivités dans le cadre des engagements qui sont les leurs auprès des établissements. »</p> <p>(Objectif 6)</p>		<p>enseignants demeure atypique au plan international. Contrairement à ce qui se pratique dans de nombreux pays, il reste un dispositif administratif qui n'incorpore aucun paramètre tenant aux résultats des élèves, et n'associe pas les membres de la communauté éducative (parents d'élèves, élèves eux-mêmes). »</p> <p>P 77 : « mettre en place un système de mesure et d'analyse assurant une connaissance précise et fiable des besoins des élèves, et en particulier de leurs acquis et compétences ».</p> <p>P 95 : « Ce constat renforce les critiques sur l'absence dans le second degré de toute idée de mesure du temps travaillé pour remplir les missions prévues dans les obligations réglementaires de service. Il rend souhaitable la définition d'un temps de présence, obligatoire et mesurable, dans l'établissement. »</p>
--	--	--	--	--

<p>mais aussi et surtout évaluation des performances pédagogiques de l'établissement à partir de ses propres indicateurs, définis dans le projet d'établissement. »</p>				
<p><b>Le salaire au mérite et à la performance, individualiser pour casser les cadres et les solidarités collectives :</b></p>				
<p>P 14 : « Nous pensons avec Michel Godet et Jean-Jacques Payan 17 qu'il conviendrait de lier les promotions et les rémunérations des enseignants aux conditions d'exercice de leur métier et à leurs performances. »</p> <p>P 22 : « Pour la gestion de la carrière des personnels fonctionnaires, comme cela a été souligné par de nombreux rapports, les promotions, du moins celles qui relèvent du choix, seront de la responsabilité du chef d'établissement, assisté par les corps d'inspection de l'Éducation nationale.</p> <p>Nous proposons également qu'un établissement puisse, dans le cadre de sa politique et de son autonomie financière, prévoir un supplément indiciaire d'établissement qui s'ajouterait à l'indice national de l'enseignant ou de l'agent IATOS pour servir de base à sa rémunération, ce différentiel ne pouvant être considéré comme un acquis. »</p>	<p>P 115 : « Introduction d'une part de rémunération variable, fondée sur l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs, définis conjointement par le chef d'établissement et les professeurs. »</p>		<p>« <i>Idem pour la rémunération au mérite?</i> Ne créons pas des angoisses inutiles. Je suis le ministre des professeurs, je les respecte, j'en suis issu dans tous les sens du terme.</p> <p>Tout ce que je vais faire visera à les soutenir dans leurs missions. »</p> <p>L'Obs n° 2755 du 24 au 30 août 2017.</p>	<p>P 77 : « poursuivre la mise en place de mesures réellement incitatives, notamment en matière indemnitaire et de carrière, afin de compenser les différences d'attractivité entre les postes. »</p> <p>P 88 : « Cet effort budgétaire considérable n'a pas été l'occasion d'introduire de la différenciation dans les rémunérations et surtout d'obtenir des contreparties sous la forme d'un assouplissement du régime de temps de travail. »</p>

Le mot de la fin à M. Darmanin, notre Ministre de l'action et des comptes publics pages 136 et 137 :

*« Aussi, une réforme structurelle profonde devra être menée.*

*Comme vous le préconisez, la réflexion qui sera menée devra s'articuler, autour de l'évolution du cadre d'exercice du métier d'enseignant afin de réduire les rigidités et de s'adapter aux besoins des établissements et des élèves. En ce sens, les propositions que vous formulez concernant l'élargissement des missions liées au service d'enseignement, l'annualisation de l'obligation réglementaire de service ou encore le développement de la bivalence me semblent autant de pistes intéressantes à étudier.*

*De même, concernant l'évaluation des enseignants, vous regrettez l'atypisme du système français qui n'incorpore aucun paramètre tenant aux résultats des élèves.*

*Je partage vos réserves et souhaite également qu'une réflexion soit menée sur ce sujet et que l'évaluation des enseignants, des élèves et, plus généralement, de la politique d'éducation soit plus développée.*

*Vous formulez également plusieurs recommandations ayant trait à l'autonomie des responsables d'établissements.*

*Je souscris à votre analyse selon laquelle ceux-ci doivent jouer un rôle plus important dans le recrutement et l'évaluation des enseignants.*

*En ce sens, ils devraient prendre part à l'affectation des enseignants dans le cadre d'une meilleure adaptation aux contextes locaux. En exerçant l'ensemble de ces fonctions, les responsables d'établissements pourraient jouer pleinement leur rôle dans la motivation et l'organisation collective du travail et, par conséquent, dans le renforcement de la performance du système éducatif.*

*Enfin, sur l'ensemble de ces sujets, je note que la prise en compte de tout ou partie des recommandations de la Cour dans le cadre d'une réforme structurelle impliquera certainement d'envisager une évolution du cadre statutaire des enseignants. »*

*Le même qui avait déclaré au journal Libération, le 31 août 2017 « On ne fera pas toujours ce que dira le Medef ».*