

## **Le fonctionnaire enseignant, « une richesse humaine considérable »... mais trop coûteuse !**

Le dernier rapport du Sénat, « Métier d'enseignant : un cadre rénové pour renouer avec l'attractivité » publié le 25 juillet 2018 continue d'annoncer la doxa managéro- libérale :

<https://www.senat.fr/notice-rapport/2017/r17-690-notice.html>

### **Malgré quelques constats partagés...**

- **Sur la qualité de notre métier et la considération professionnelle qui doit lui correspondre.**

- P 35 : « *Les enseignants doivent être tous des chercheurs dans leur enseignement, des « experts » de l'éducation, reconnus comme tels.* »
- P 54 : « *Une plus grande autonomie des établissements et une plus grande association des professeurs à leur fonctionnement sont les deux piliers d'un cadre d'exercice rénové du métier d'enseignant, dans lequel ce dernier serait pleinement « cadre et concepteur » [...] Il s'agit bien de donner aux professeurs « de nouvelles libertés » dans leur établissement [...] L'autonomie de l'établissement que préconisent vos rapporteurs n'est pas l'autonomie du seul chef d'établissement mais celle de l'équipe éducative qu'il dirige.* »

- **Sur la dégradation de nos conditions de travail et sur l'exercice d'un métier difficile et exigeant.**

- P 8 : « *Or, bien des inquiétudes minent une profession qui a la conviction, à tort ou à raison, que les réformes successives ont été faites contre elle ou a minima sans elle et qu'elles se sont traduites par une dégradation des conditions d'exercice d'un métier dont ils auréolent par ailleurs la place qu'il a pu avoir dans la société* »  
« *Toute réforme, aussi légitime soit-elle, ne réussira que si elle met en mouvement derrière elle l'ensemble des professeurs.* »
- P 12 : « *Un rapport de la Commission européenne de 2013 attribuait le manque d'attrait pour la profession enseignante en Europe à une diminution de son prestige, une détérioration des conditions de travail et à des salaires relativement bas comparés à ceux d'autres professions intellectuelles. [...] Plus difficile et plus exigeant, ce métier est, dans le même temps, moins bien considéré socialement* »
- P 28 : « *enseigner dix-huit à vingt heures par semaine à des collégiens ou des lycéens est fatigant et exigeant* »
- P 42 : « *Le constat d'un métier plus complexe, plus difficile et plus exigeant est également unanime. Les enquêtes auprès de la profession font état du ressenti d'un accroissement de la charge de travail.* »
- P 43 : « *l'hétérogénéité croissante du public scolaire, avec la réduction des filières de dérivation au collège mais également par l'inclusion scolaire des enfants porteurs de handicap et la prise en compte des élèves à besoins particuliers* »
- P 99 : les propositions bienvenues (mais insuffisantes) pour une amélioration matérielle.  
« *12. Améliorer les conditions matérielles d'exercice du métier :*
  - *Faire porter les futurs efforts de revalorisation des rémunérations sur le début de la carrière ;*
  - *Instaurer une reprise d'ancienneté pour les « secondes carrières » ;*
  - *Créer des dispositifs d'aide au logement et au transport dans les zones tendues ou isolées ;*
  - *Doter les professeurs de matériel informatique ;*

Cyrille ORLOWSKI pour le SNES-FSU de Gironde

- Engager un plan de conventionnement et de recrutement pour assurer un suivi médical des professeurs. »

- **Sur la faiblesse de la formation initiale et sur la maltraitance des professeurs-stagiaires.**

- P 24 : « *Malgré l'énergie investie, le jugement porté sur la formation initiale des enseignants est très sévère* »

- P 31 : « *Les ÉSPÉ font parfois l'objet de critiques aussi virulentes que celles qu'enduraient leurs prédécesseurs les instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM). Dans certains cas, seul le nom a changé, les personnels et leurs méthodes étant restés les mêmes.* »

- P 33 : « *Au cours de leurs auditions et déplacements, vos rapporteurs ont pu noter que les étudiants se plaignaient souvent de la déconnection entre les cours qui leur sont dispensés à l'ÉSPÉ et les problématiques vécues en classe notamment au cours de leur mi-temps en responsabilité* ». « *L'instauration d'un ensemble de formations communes aux quatre mentions du master MEEF constitue indéniablement une avancée pour donner une unité aux métiers de l'éducation et du professorat, mais ces tronc communs ne doivent pas se transformer en «culture générale infantilisante» parfois éloignée des vraies attentes des stagiaires.* »

- P 35 : « *Le mémoire imposé aux étudiants en M2 pour valider le master fait l'objet de nombreuses critiques: il serait trop lourd, il serait déconnecté des enjeux liés au poste occupé par l'étudiant, et ne ferait l'objet d'aucun partage avec les collègues de l'étudiant au sein de l'établissement.* »

- P 41 : « *L'idée d'une réduction du service des professeurs débutants – qui permettrait d'alléger la charge de travail considérable que constitue la préparation des premiers cours et qui donnerait le temps d'assister aux cours de collègues plus expérimentés – mériterait d'être étudiée, en dépit de ses conséquences budgétaires et des contraintes qu'elle ferait peser sur la ressource enseignante.* »

- **Sur l'importance de la formation continue réduite à un formatage idéologique.**

- P 59 : « *Si elle relève de la responsabilité individuelle de chaque professeur, cadre du système éducatif, elle est un devoir de l'institution envers ses agents.* »

« *En 2010, les inspections générales soulignaient que la politique de formation continue avait abandonné deux de ses objectifs originels -l'amélioration des compétences professionnelles et la promotion individuelle – au profit du seul accompagnement des réformes. Ce détournement s'expliquait par «le maelström de réformes significatives touchant chaque strate de l'enseignement primaire et secondaire depuis le début de la décennie». « Huit ans plus tard, ce constat conserve toute sa pertinence* »

**... Les propositions sénatoriales, bien que policées et doucereuses sur la forme, n'en sont surtout pas moins qu'une synthèse des attaques frontales portées contre notre statut et notre métier depuis des années, et qui s'accroissent avec ce gouvernement austéritaire.**

Quelques morceaux choisis commentés pour vous donner une idée des réjouissances qui nous attendent :

- P 98 :

« **9. Mettre en accord le cadre statutaire avec la réalité du métier et les besoins des élèves :**

- Porter à deux le nombre d'heures supplémentaires pouvant être exigées des enseignants du second degré ;

- Intégrer la participation au remplacement des enseignants absents aux obligations de service des enseignants ;

- Engager un recensement du temps de travail effectif des enseignants ;

Cyrille ORLOWSKI pour le SNES-FSU de Gironde

- Annualiser le service des enseignants du second degré. »

Ainsi, le rapport sénatorial critique les pondérations de service qui reconnaissent pourtant la lourdeur de notre travail (page 47) :

« Dans un contexte de tension sur la ressource enseignante, ces dispositions «présentent l'inconvénient d'être fondées sur la diminution du temps de travail devant la classe et d'accroître la tension sur les moyens de remplacement» et créent un besoin de remplacement. »

Page 50, il explique les réels objectifs de l'annualisation, loin de visées pédagogiques bénéfiques :

« l'annualisation du volume d'heures-élève permettrait d'organiser autrement le travail des élèves et de s'affranchir en tant que besoin du cadre hebdomadaire, facilitant l'échange de services entre enseignants et permettant l'organisation de journées ou de semaines dédiées à certaines matières »

→ Le grand classique contre ces enseignants paresseux avec son remède sarkozyste du « travailler plus pour gagner moins ». On retrouve aussi les préconisations répétées à l'envi par la Cour des comptes, l'Institut Montaigne cher à notre président, les propositions de Blanquer dans ses derniers ouvrages...

Le Ministère estimait pourtant, en 2013, à 41 heures en moyenne par semaine, le temps de travail effectif des enseignants (enquête déclarative de 2010).

[http://cache.media.education.gouv.fr/file/2013/46/4/DEPP\\_NI\\_2013\\_13\\_temps\\_travail\\_enseignants\\_second\\_degre\\_public\\_2010\\_260464.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/2013/46/4/DEPP_NI_2013_13_temps_travail_enseignants_second_degre_public_2010_260464.pdf)

Avec la hausse des effectifs, l'idéologie libérale de l'évaluation et des compétences, l'intrusion massive du numérique et la « Réforme » du collège... cette moyenne n'a pu qu'augmenter fortement.

#### **« 10. Donner plus de responsabilités et plus de liberté aux professeurs dans des établissements plus autonomes :**

- Accroître les marges d'autonomie des établissements en matière d'organisation pédagogique, d'emploi de leurs moyens et de fonctionnement interne ;
- Développer l'évaluation des établissements ;
- Associer les professeurs à la direction des établissements en donnant un statut d'emploi à certains postes à responsabilité. »

Dans le détail, le rapport précise, page 56, que « Les résultats de ces évaluations pourraient être pris en compte dans l'évaluation individuelle des professeurs. ».

Sur les hiérarchies intermédiaires à mettre en place pour caporaliser les enseignants, les détails sont aux pages 57 et 58 :

« La multiplication de fonctions intermédiaires permettrait d'associer davantage les professeurs au fonctionnement de l'établissement, leur offrant ainsi une forme de mobilité fonctionnelle (cf. III.B). Elle étofferait l'équipe de direction, réduisant l'isolement des chefs d'établissement » (snif !!!).

« Vos rapporteurs recommandent en conséquence de donner la possibilité de conférer un statut d'emploi à la fonction de coordonnateur de discipline ainsi qu'à d'autres fonctions similaires, qui pourrait être reconnue comme «chaire spécifique» au sein de l'établissement.

Le professeur nommé sur cet emploi à titre temporaire pourrait être déchargé d'une partie de son service d'enseignement pour exercer une fonction d'animation et de coordination auprès de ses pairs; il pourrait se voir reconnaître la qualité d'adjoint du chef d'établissement. »

→ L'autonomie couplée à l'évaluation des établissements n'est ni plus, ni moins que leur mise en concurrence totale, c'est à dire l'application d'un des dogmes fondamentaux du marché appliqué à l'Éducation nationale.

Des hiérarchies intermédiaires seraient alors créées pour nous rendre plus performants.

Cyrille ORLOWSKI pour le SNES-FSU de Gironde

La bonne ambiance sera assurée avec votre ancien.ne collègue devenu.e votre contremaître.  
Vous serez donc plus autonomes mais moins libres !

Quant à l'évaluation des établissements, elle serait annuelle en interne, sous forme d'autoévaluation mais aussi périodique (« par exemple à l'échéance des contrats d'objectifs ») menée par des inspecteurs et des partenaires de l'école (parents d'élèves, collectivités territoriales).

On imagine donc la pression sur les équipes pour faire du chiffre car les primes seraient aux résultats quantitatifs à court terme.

C'est une technique très usitée par le management que d'obliger les travailleurs à s'autosurveiller.

Haro sur le collègue qui freine l'atteinte des objectifs ! Le travail collectif deviendra surtout le flicage permanent de tous par chacun et inversement. Rien de mieux que la coercition par les pairs.

Les contraintes viendront aussi des collectivités territoriales qui s'immiscent déjà dans nos pratiques pédagogiques sous prétexte qu'elles financent nos bâtiments. Elles ne font pourtant pas preuve de générosité particulière, elles ne font qu'obéir aux lois de décentralisation.

L'intrusion des parents d'élèves en tant qu'évaluateurs reflète bien la logique consumériste qui s'instille dans notre service public d'éducation. Il faudrait désormais satisfaire des clients, l'éducation ne serait-elle plus qu'un simple produit de consommation ?

Ces propositions sénatoriales sur l'évaluation, comme corollaire de l'autonomisation, ont trouvé un écho favorable dans les propos méprisants de Benjamin Griveaux, porte-parole du gouvernement le 2 septembre 2018 sur Europe 1 :

*« A force de ne pas les juger (en parlant des professeurs) ça fait 15 ans qu'on flingue 20 % d'une génération... [...] C'est criminel ! »*

Notez bien le glissement sémantique on ne peut plus révélateur : évaluer devient juger !

On a pourtant pas hâte de découvrir les salles de cours...d'assises.

Que dire aussi du tweet de soutien de l'ancien ministre Chatel à Blanquer : *« Soutien total aux mesures annoncées par JM Blanquer: contrats d'objectifs, refonte de l'évaluation des profs, rémunération liée à la performance, + d'autonomie pour les chefs d'établissements »* ?

Ce n'est pas « parce qu'il le vaut bien » que l'ex-Monsieur L'Oréal est pertinent en matière d'évaluation.

La concordance des tons n'est pas une coïncidence, notre métier, notre liberté pédagogique et notre statut sont gravement menacés.

- P 99 :

**« 11. Remettre la formation continue au cœur du métier d'enseignant :**

- Instaurer une obligation de formation effective de cinq journées par an pour les enseignants du premier comme du second degré ;
- Privilégier l'organisation de la formation continue en dehors du temps d'enseignement, en contrepartie d'une indemnisation spécifique ; »

On ne peut qu'être méfiant vis-à-vis des attendus sénatoriaux de ces formations quand on lit, page 93, que *« L'attribution d'un congé de formation, qui obéit aujourd'hui à des conditions d'ancienneté assez restrictives, pourrait, à condition de répondre à un réel projet d'évolution professionnelle, être la récompense d'une affectation réussie sur contrat de mission(cf. III.A.) ou être fléchée vers l'obtention de certifications complémentaires qui répondraient à un besoin du système éducatif (à l'instar des certifications en langues et cultures de l'Antiquité) ou en vue de la bivalence dans le second degré ».*

Cyrille ORLOWSKI pour le SNES-FSU de Gironde

→ Comment ne pas être satisfaits que la question cruciale d'une réelle formation continue soit abordée ? Comment ne pas être d'autant déçus s'il s'agit, en fait, d'augmenter insidieusement notre temps de travail (mercredi après-midi, vacances scolaires).

La formation continue est un droit qui doit répondre à des envies et des besoins professionnels mais aussi personnels. Ce n'est pas un biais pour nous contractualiser ou nous rendre polyvalents afin de faire des économies de postes.

### **« 13. Mettre le mouvement des enseignants au service de l'équité territoriale :**

- Donner la faculté au recteur de définir dans son académie des territoires à besoins éducatifs particuliers, en faveur desquels il pourrait décider des mesures spécifiques (bonifications indemnitaires, profilage des postes, dispositif « contrat de mission ») ;
- Développer le recrutement sur profil et en revoir les modalités ;
- Expérimenter et, le cas échéant, développer l'affectation par « contrat de mission » ;

Le rapport du Sénat présente l'intérêt du profilage et les modalités de recrutement en page 83 :

*« Il s'agit de permettre de vérifier l'adéquation entre le profil du candidat et les besoins de l'établissement, ainsi que son adhésion au projet d'école ou d'établissement.*

*Dans cette configuration, un avis déterminant serait émis sur la candidature par un jury composé du chef d'établissement et d'enseignants de l'établissement, dont le responsable de niveau et/ou de la discipline concernés (cf. II). »*

→ La multiplication des postes à profil permettrait de contourner le mouvement officiel et paritaire donc l'équité et la transparence des affectations. Ces dernières ne seraient plus que le seul fait du prince-Recteur. Les profils recherchés étant surtout la soumission, la docilité et l'obéissance à un cadre prédéterminé (le projet d'établissement) et à des supérieurs hiérarchiques (le chef d'établissement et les professeurs-caporaux)

L'idée de « contrat de mission » est le cheval de Troie contre le statut des fonctionnaires.

Ici, en l'occurrence, il s'agit de contractualiser, pour 5 ans, la mutation dans un autre établissement plus difficile. Cette « prise de risque professionnelle » étant conditionnée à un retour possible sur son poste d'origine ou un poste comparable.

Derrière la mobilité, c'est bien la contractualisation individuelle de droit privé qui s'esquisse et qui pourrait être généralisée aux fonctionnaires-enseignants.

Le Premier Ministre et le rapport « secret » de CAP 22 (Comité Action Publique 2022) le disent très clairement. Il faut en finir avec le statut protecteur du fonctionnaire en imposant la contractualisation avec des missions de service public limitée donc la précarité comme norme.

Comme si l'Education nationale ne pouvait être qu'une mission ponctuelle, intérimaire et pas un engagement républicain permanent.

### **« 14. Donner davantage de perspectives de mobilité et d'évolution professionnelle :**

- Introduire, au-delà de 10 ou 12 ans d'exercice dans un même établissement, une obligation de mobilité pour les professeurs ;
- Favoriser le décloisonnement entre le premier et le second degrés ainsi que la bivalence au collègue ;
- Faciliter la sortie du métier, y compris définitive. »

→ Derrière la mobilité imposée, on retrouve la vieille antienne de l'enseignant fainéant, grégaire, qui refait les mêmes cours chaque année, figé, réfractaire par principe au changement.

Pour faire des économies sur le remplacement des enseignants et pallier la sévère crise de recrutement d'enseignants, le Sénat propose tout simplement de nous rendre polyvalents à la fois statutairement et disciplinairement.

**« 15. Déconcentrer et individualiser la gestion des ressources humaines et mieux prendre en compte le mérite dans l'avancement. »**

→ Où l'on retrouve le recrutement local des enseignants qui permettrait leur mise au pas et leur infantilisation par les chefs d'établissement recruteurs-managers.

Quant au « mérite », c'est un terme galvaudé, un leurre qui sert de cache-sexe à la mise en concurrence de tous contre tous. Comme le dit si bien Evelyne Bechtold-Rognon dans *« Pourquoi joindre l'inutile au désagréable ? »* : « (le mérite) *cela ne signifie pas « reconnaissance de l'investissement du travail de chacun » mais nécessité de faire la preuve que l'on est meilleur que ces collègues »*.

D'où l'injonction paradoxale, donc contre-productive, de nous faire travailler collectivement tout en nous mettant en rivalité individuellement.

Annualisation et augmentation du temps de travail, fin du statut, polyvalence, fin de la liberté pédagogique, mise en concurrence...

Comment le Sénat peut-il faire semblant de croire que ces mesures vont attirer davantage de collègues et motiver ceux qui continuent à aimer et à exercer avec passion ce métier ?

Annualisation et augmentation du temps de travail, fin du statut, polyvalence, fin de la liberté pédagogique, mise en concurrence...

A force de répéter ce type de mantra, nous ne sommes pas loin de le voir se réaliser...

Bien évidemment, nous ne sommes pas défaitistes.

Le combat syndical n'est perdu d'avance que si l'on ne le mène pas.

Les élections professionnelles de novembre-décembre et cette campagne électorale qui s'annonce sont un moment essentiel pour défendre, protéger et conforter l'école publique nationale républicaine et les fonctionnaires enseignants qui s'y dévouent.

Votons et faisons voter SNES-FSU aux prochaines élections professionnelles !

Avec vous, pour vous, grâce à vous.

Le SNES-FSU de Gironde.