

Rapport Pochard sur l'Evolution du métier

Après l'audition de nombreux acteurs du monde éducatif, dont la FERC CGT, la commission Pochard a remis à X. Darcos son "livre vert".

De revalorisation, tout d'abord, il n'y a point ! Toutes les propositions ont pour fil conducteur une optimisation fondée sur l'individualisation de la carrière et de la rémunération, participant ainsi au dé tricotage du statut général de la Fonction Publique.

Elargissement des missions, allongement du temps présence dans l'établissement..., le métier d'enseignant serait profondément modifié et la charge de travail substantiellement alourdie.

• Rémunération à la carte

Selon le rapport, le traitement indiciaire des enseignants est égal à celui des autres cadres de la Fonction Publique mais leur "rémunération accessoire" est nettement plus faible, quasi nulle dans le premier degré. Et de conclure qu'il n'y a "ni déclassement, ni reclassement des enseignants dans la hiérarchie des salaires en France". Ceux-ci sont pourtant inférieurs de 15% à 20% à ceux des enseignants des pays de l'OCDE et de l'UE.

Ainsi la perte de pouvoir d'achat est niée... et la revalorisation jugée injustifiée !

Seule une rétribution en heures supplémentaires (moins payées que les heures normales) et primes fonctionnelles attribuées arbitrairement par le chef d'établissement dans le cadre d'une autonomie accrue des EPLE et des EPEP, permettrait de compenser les pertes - pourtant bien réelles- accumulées depuis 20 ans.

➤ *Nouvel exercice du métier...*

- Il se définirait d'abord par un "**socle commun**" pour tous les enseignants :
 - **le coeur du métier, l'activité d'enseignement** (transmission des savoirs, préparation des cours, correction de copies, gestion de la classe),
 - **les activités dites "complémentaires", indissociables de l'acte d'enseigner** (accompagnement des élèves notamment traitement de la difficulté

scolaire, relation avec les familles, aide à l'orientation, concertation pour le travail en équipe, coordination et conseils... et toutes missions relevant de décharges statutaires (Décrets de 1950).

Les conseils pédagogiques, sous couvert des chefs d'établissement, pourraient proposer de disposer de 10% des DHG actuelles pour favoriser le travail col-

lectif, très souvent insuffisant, des équipes éducatives. *Souci pédagogique ou prétexte pour réduire l'horaire d'enseignement ?*

- Au "socle" s'ajoutent, **au delà des obligations de service, des activités modulables** selon les enseignants ou les besoins des établissements et écoles (accompagnement ou encadrement d'activités pédagogiques ou éducatives, coordination d'une discipline, d'un niveau d'enseignement, d'un cycle, formation et accompagnement d'autres enseignants, coordination/animation de l'utilisation des technologies de l'infor-

mation et de la communication, conseil d'administration ou d'école, projet et animation pédagogiques, activité de professeur principal, de chef de travaux, surveillance des examens ou concours, participation aux jurys, partenariats...

➤ *Nouvelle organisation du service...*

Deux pistes sont avancées pour le second degré : maintien de l'obligation de service d'enseignement hebdomadaire plus 4 heures assorties d'une prime annuelle **ou bien** annualisation du temps de travail (648 heures effectives). S'y ajoutent dans les deux cas, des heures supplémentaires pour toutes les activités hors "socle".

Coeur de métier et autres activités, globalisation des horaires et flexibilité des services, temps de présence dans l'établissement augmenté, ... cela permettrait d'"économiser" des dizaines de milliers d'emplois, dans le droit fil de la "Révision Générale des Politiques Publiques" (RGPP) en cours !

Si la commission reconnaît la nécessité du travail collectif et l'importance des questions pédagogiques pour répondre aux besoins des élèves et rompre l'isolement du maître, ainsi que les tâches autres que le face à face en classe, elle refuse toute discussion sur la réduction du temps de travail revendiquée par la CGT. Pourtant, 39h47 est le temps de travail hebdomadaire moyen des enseignants (tous corps confondus) dont 20h27 hors enseignement, d'après une étude du ministère !

➤ *Gestion "rénovée" des ressources humaines...*

- **Formation et recrutement**
Deux scénarios sont envisagés :
 - **rénover le système actuel** de formation et concours fondé sur la discipline **puis** sur la didactique, en simplifiant et en professionnalisant les épreuves, en regroupant les concours (CAPET/CAPLP), en développant la bivalence (CAPES bivalents, extension du champs d'interven-

Malaise des enseignants... Pourquoi ?

(Selon une enquête menée par le ministère)

- 86% d'entre eux déplorent un alourdissement de leur charge de travail et sont découragés.
- Leurs difficultés concrètes dans l'exercice de leur métier ne sont pas assez prises en compte.
- Leur pessimisme (80%) domine quant à la réalité des droits à l'éducation et à la démocratisation du système éducatif.
- Les demandes institutionnelles ont brouillé le sens et la mission de l'école.
- La perception du métier s'est largement dégradée dans l'opinion publique...
- Et ils dénoncent le manque de reconnaissance de l'institution qui se traduit par des revenus insuffisants...

d'enseignant : quand le vert vire au noir...

tion des PLP en collègue), en déconcentrant les concours du second degré (concours nationaux, affectation académique), en réduisant à deux séquences de cours les concours académiques du premier degré,

- **changer le système** pour une formation "*simultanée*" disciplinaire et professionnelle avec un master de 5 ans à l'université, incluant une formation polyvalente dans le premier degré, bi-disciplinaire et polytechnique (technologique/professionnelle) dans le second degré ... scénario qui a la faveur de la commission. L'intégration des IUFM aux universités en est un préalable.

Après ce master, **3 options pour le recrutement** : par concours simplifiés ou par procédure en deux temps (qualification puis sélection par l'instance locale) ou par candidatures individuelles (après annonce de postes) auprès des académies ou établissements, et avec convention collective... donc sans concours ni formation !

Cette logique distingue certification et recrutement, soit un État formateur délivrant le master et un État employeur (via le chef d'établissement...) recrutant de façon déconcentrée.

Quelle que soit l'option, simplifier les concours (ils "coûtent cher", dit le rapport !) et rendre les enseignants plus polyvalents permettra de rationaliser encore davantage les moyens...

• Affectation et mutation

L'affectation régionalisée, dans le second degré, avec quotas de postes académiques, conduirait à recruter et stabiliser les personnels dans les régions déficitaires (Créteil, Versailles...).

Pour limiter le "turnover" dans les établissements difficiles, le droit à mutation - statut général ! - pourrait être soumis à l'autorisation du chef d'établissement...

• Contractualisation au péril du statut

Ces bouleversements nécessitent de s'appuyer sur la contractualisation, c'est

à dire la remise en cause du statut par de multiples dérogations.

Le recrutement sur profil en collègue ambition réussite pour des missions de formation ou de tutorat relève déjà de ces déréglementations : sélection sans transparence ou arbitraire, modulations horaires, primes individuelles...

Il s'agit de poursuivre cette logique : négocier un plus grand engagement de l'enseignant en contrepartie de formation d'adaptation à l'emploi, de primes, d'accélération de carrière, de libre choix pour une future affectation géographique ou fonctionnelle...

Ces "super enseignants" auraient à répondre à des objectifs fixés, à des critères généraux issus des programmes de réformes et seraient adaptés aux besoins définis localement.

"Il y a eu arrière-pensée tactique du ministère... Au fond, les solutions à mettre en œuvre étaient bien connues et... donc notre travail n'était pas tant un travail d'approfondissement qu'une mise en forme de réformes dont l'administration savait déjà ce qu'elles devaient être..."

Marcel Pochard,
Président de la commission
(Lettre de l'Éducation n° 587)

Fort de l'accord sur la modernisation du marché du travail, que seule la CGT a refusé de signer parce qu'il permet au patronat de licencier plus facilement, la commission Pochard reprend l'idée du contrat de gré à gré.

• Formation continue comme instrument de gestion...

C'est ce que propose la commission : la formation continue deviendrait une obligation en matière d'adaptation à l'emploi et d'évolution des fonctions. Bilan de compétences, portefeuille de compétences validées par l'inspection serviraient de référence à l'accélération, la stagnation ou le ralentissement de carrière, en lien avec la réforme de l'évaluation dans la fonction publique.

Europe oblige, les organismes de formation privés et publics seraient mis en concurrence !

• Des carrières profilées

On parviendrait alors à un suivi personnalisé de carrière, avec des rendez-vous de carrière fonctionnelle (à mi-carrière pour la Hors-classe) permettant **aux plus "méritants" une carrière "négociée", aux enseignants "moins**

impliqués" une carrière "conseillée" ... et aux agents "ordinaires" une carrière "à l'ancienneté"...

Les premiers auraient accès, tous les dix ans, à une pause soumise à l'évaluation de la qualité des services rendus et à une fin de carrière diversifiée ou allégée, toujours au mérite, **ceci grâce à une évaluation croisée des chefs d'EPLE et corps d'inspection.**

Parallèlement, la prise en charge professionnelle et prospective des enseignants en difficulté est limitée car sans moyen humain.

La gestion actuelle des ressources humaines, jugée trop "administrative", dépersonnalisée et rigide, est surtout liée, selon la commission, au nombre important d'agents (900 000) et de corps (6) qu'il faut donc continuer à réduire et uniformiser.

Le régime de carrière, l'égalité de traitement (considérée comme "source de démotivation", le mérite individuel n'étant pas assez pris en compte !), les statuts des enseignants, fondements de la Fonction Publique... auraient fait leur temps. Mérite et performance individuels devraient désormais imprégner l'ensemble de la carrière.

Et une déconcentration accrue est en marche avec des chefs d'établissement au pouvoir renforcé.

Si certaines vérités sont dites sur les difficultés et manquements du système actuel, le rapport Pochard, conforme au projet politique défini pour l'Éducation, s'inscrit dans la stricte mise en œuvre de la Loi Fillon de 2005, loi que la quasi-totalité des organisations syndicales a rejetée parce qu'elle dénature nos missions, aggravent nos conditions de travail et n'assure pas la réussite de tous les élèves.

Xavier Darcos se donne 3 mois pour composer son livre blanc... mais, dans l'immédiat, reste muet sur les modalités de concertation et de calendrier.

A nous de nous faire entendre...

Catherine Perret, Nicole Hennache