

# Section académique LIMOGES

N° 237 — Novembre 2004

Mensuel  
publication :  
Janine VAUX

Prix : 0.15 E

Publié et imprimé par la section  
académique du SNES :  
40, avenue Saint-Surin - 87000  
LIMOGES  
Tél : 05-55-79-61-24

ISSN : 0759.9951

CPPAP : 03 094 D 073 S

## VERS LE GRAND MARCHÉ DE L'ÉDUCATION ?

**D**ans son livre « l'école n'est pas une entreprise » (1), Christian LAVAL faisait le constat d'une « monopolisation progressive par l'idéologie néolibérale du discours et de la dynamique réformatrice ».

Retraites, protection sociale, décentralisation, réforme de l'Etat, ..., ont été tour à tour soumises aux feux de ce discours et de l'action de nos gouvernants. Nous n'y reviendrons pas ici. Tout juste est-il bon de rappeler que les réformes qui ont été engagées sur ces thèmes ne sont qu'une partie du chemin, une étape d'un projet libéral inachevé, et qu'elles reviendront encore et encore au devant de la scène.

### Et l'Ecole ?

Il n'y a que les aveugles pour ne pas voir maintenant qu'elle est depuis plusieurs années confrontée aux mêmes feux. Elle n'échappe pas –pour sa gestion et ses personnels- à une réforme de l'Etat pilotée par le souci général de réduction du nombre de fonctionnaires et de diminution des missions sur fond d'austérité budgétaire. Elle n'échappe pas non plus, en tant que service public, à la « volonté réformatrice » quand tout laisse penser que le rapport Thélot prépare le terrain à une future loi d'orientation qui concrétiserait non seulement le renoncement à toute ambition mais de graves reculs pour une partie de la jeunesse.

La période qui s'ouvre –examen du budget 2005, préparation de la loi d'orientation, mais aussi notes de service, mutations, promotion de grade-, doit être regardée du point de vue de la cohérence de traitement qu'applique à toutes ces questions la politique gouvernementale.

Les quelques repères que nous donnons dans ce bulletin montrent que le fil conducteur est toujours le même : régressions budgétaires (avec demain la LOLF (2) pour une meilleure mise en musique), diminution du nombre d'agents, dilution et redéfinition de leurs missions, renvoi systématique au niveau local pour la mise en œuvre de ces orientations.

L'autonomie des établissements –financière, économique, pédagogique-, l'individualisation, la suppression des garanties collectives, la subordination aux hiérarchies locales, la redéfinition de nos métiers : voilà ce que sera demain le grand marché de l'Ecole, si nous laissons faire.

(1) Editions La Découverte

(2) Loi Organique de la Loi de Finances

## Mutations

### Mutations inter 2005

Attention : le calendrier est considérablement avancé. **Les demandes doivent être faites avant le 10 décembre** : le serveur académique devrait être ouvert du 26 novembre au 10 décembre (minuit).

Des réunions d'information sur le mouvement 2005 par les élus du SNES sont prévues :

- le 18 novembre à l'IUFM, 14 h, en direction des stagiaires.
- le 24 novembre à Limoges, au collège Donzelot, 14 h 30.
- le 1<sup>er</sup> décembre à Guéret, au lycée Bourdan, 14h30.
- le 1<sup>er</sup> décembre à Brive, au lycée d'Arsonval, 14 h 30.

## Congés formation 2005-2006

Attention :

- les demandes de congé formation au titre de l'année scolaire 2005/2006 devront être établies avant le 30 novembre 2004.
- les demandes de réadaptation avant le 6 décembre 2004.

### **Mouvement 2005 : aggravation de la gestion déconcentrée/menaces sur la garantie de mobilité en tous points du territoire.**

La note de service concernant le mouvement 2005 vient de paraître au BO spécial du 4/11/2004. Elle met un nouveau coup d'accélérateur sur la gestion déconcentrée des enseignants commencée en 1999 avec la version Allègre. Elle s'inscrit dans le processus de réforme de l'Etat engagé par ce gouvernement et vise à détruire les garanties collectives des personnels. Il s'agit ici du droit à mobilité.

Pour ce faire, le ministre délègue à chaque recteur des pouvoirs accrus :

- 1- l'élaboration du barème intra.
- 2- la constitution d'une liste d'APV (affectations à caractère prioritaire justifiant une valorisation), dispositif qui se substitue à l'ensemble des postes à profil liés aux conditions d'exercice.

Sur le premier point, nous tenons la garantie collective d'un barème et de règles établis au plan national. Chaque recteur prenant en compte les spécificités de son académie, cette délégation conduit à une véritable "académisation" du mouvement.

Quant au dispositif APV, il devient l'élément structurant l'ensemble du mouvement et renforce les hiérarchies locales. Les recteurs doivent déterminer "au plus près de la carte scolaire académique et des besoins du service les affectations qui par leur caractère prioritaire doivent être réalisées avec la plus grande efficacité". L'objectif affiché est celui d'une stabilisation des enseignants dans les établissements peu attractifs. **L'obtention d'une APV procurera au mouvement inter 300 points après au moins 5 ans d'exercice effectif et continu ; 400 points à partir de 8 ans. Cela introduit un bouleversement des**

**équilibres généraux du barème et privera très rapidement une majorité de collègues du droit à mutation en tout point du territoire.** En effet, notre mobilité dépendra fortement du profil de notre emploi. Il en sera de même au mouvement intra puisque chaque recteur doit fixer la bonification de sortie d'une APV (valant cette fois pour le seul mouvement intra)..

Plus grave encore, la note permet au recteur de contourner la règle du barème. Ce dernier "peut favoriser l'accès à une APV à un candidat..., et également subordonner la nomination à l'avis du chef d'établissement" !!!

Ce dispositif de profilage des postes et son utilisation abusive ne régleront en rien l'objectif affiché et ne feront qu'aggraver la situation de l'ensemble des personnels enseignants puisque cette nouvelle étape de déconcentration induit le passage par une APV pour muter.

Le SNES demande de rendre lisible le dispositif en unifiant la nomenclature des établissements (ZEP, sensible, plan de lutte contre la violence...) sur des critères transparents et discutés, donc aligner les conditions d'affectation : déprofiler les postes et généraliser les bonifications d'entrée, pondérer, aligner et équilibrer les bonifications de sortie. Cela demande contrairement au contenu de la note de service un cadrage national fort.

Pour pourvoir tous les postes y compris ceux de remplacement, il faut recruter plus. Les postes peu attractifs résultent majoritairement de la pénibilité accrue de l'exercice du métier. Ils nécessitent donc la prise en compte de cette réalité. L'amélioration des conditions de travail et d'exercice devrait plutôt conduire à l'abaissement du nombre d'élèves par classe, à une diminution des maxima de service devant élèves et à l'attribution d'avantages financiers et de carrière pris hors contingent ou sur contingents spécifiques.

## Rapport de la Commission Thélot : réussite pour tous ou ségrégation sociale précoce ? A coup sûr menaces de dévalorisation de nos métiers et d'éclatement de nos droits.

Le rapport est présenté volontiers comme le moyen efficace d'assurer « la réussite de tous les élèves » dans une « école juste ». Que lit-on dans le rapport ?

L'école proposée fonctionnerait dans un cadre très décentralisé et serait très liée à l'entreprise.

L'implication des élus locaux, la contractualisation nécessaire avec les collectivités territoriales, l'obligation de se nourrir de la culture de projet dessinent une école totalement en cohérence avec les structures politiques et économiques locales. On retrouve les mêmes outils que ceux de la réforme de l'Etat actuellement en marche : contrats d'objectifs, distribution de moyens sur projet, mise en réseau de différentes structures (avec but avoué d'efficacité mais se traduisant par une économie de moyens et une détérioration du service rendu) et LOLF (loi organique sur la loi de finance).

Au final l'école serait assujettie aux politiques locales de développement et le seul point commun serait le fameux « socle des indispensables » dont le contenu au demeurant assez flou, laisse perplexe.

La formation initiale donnée par le « socle commun des indispensables » est sans ambition pour les élèves et aura pour conséquence une ségrégation sociale précoce. « Eduquer, instruire, intégrer et promouvoir » : voilà les missions affichées comme prioritaires. Le socle commun des indispensables comporte 2 piliers (la langue française et les mathématiques) complétés par 2 compétences (l'anglais de communication internationale et les technologies de la communication et de l'information) s'appuyant sur une éducation du comportement. Quid de l'articulation avec les autres disciplines ?

Pourtant le rapport souligne que le marché de l'emploi est en changement constant, que les perspectives en sont incertaines : ne faudrait-il pas, au contraire, des objectifs d'apprentissage ambitieux, à l'image de ce que propose le SNES ? La personnalisation à l'excès, la différenciation affichées comme nécessaires et de bon sens conduiront à des parcours dans lesquels les élèves seront orientés très tôt avec des possibilités de professionnalisation précoce. Au bout du compte non seulement toute ambition de démocratisation est exclue mais c'est la reproduction des inégalités sociales dans l'école et par l'école qui est avancée.

La qualification et les missions des enseignants sont redéfinies. Elles intègrent les diverses formes d'accompagnement des élèves, la participation à différentes tâches ne relevant pas de l'enseignement, la transmission de règles de comportement, le remplacement des collègues absents.

Les professeurs devraient rester davantage dans leur établissement (entre 4 et 8 heures ; l'objectif final serait-il 26 h comme les professeurs d'école ?). Les professeurs enseignant en collège pourraient être bivalents (voire posséder une « certaine polyvalence » - page 109 du rapport).

Ils seraient formés à la pratique de la contractualisation, à la coopération avec les entreprises.

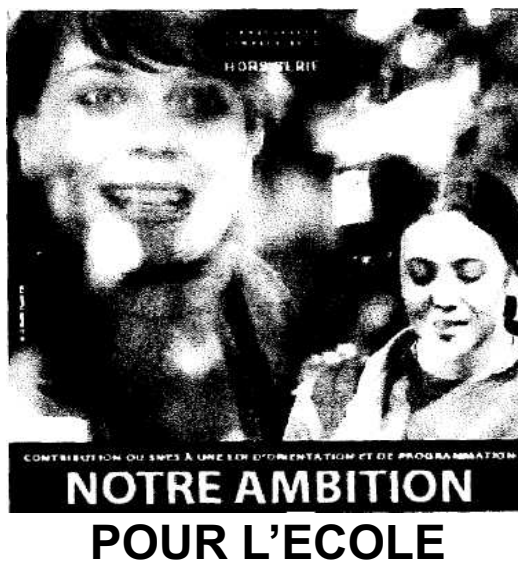
Que serait le niveau de qualification nécessaire pour être professeur ? Sans ambition pour la formation des élèves, comment la nouvelle école pourrait-elle en avoir pour les professeurs ?

Le rapport préconise des pistes qui entraîneraient une déqualification de nos métiers, une conception d'un métier « encadré » où l'enseignant n'est plus qu'un exécutant de décisions ou d'objectifs émanant des partenaires de l'Ecole (élus des collectivités, entreprises, ...) ou de la Haute Autorité dont les membres ne sont pas des professionnels de l'école. Le professeur sera soumis par son recrutement, sa nomination, son évolution de carrière, ses promotions, ... à un chef d'établissement appelé à être un bon gestionnaire des ressources humaines qui sait « reconnaître la réussite individuelle et collective des enseignants pour la valoriser et détecter les carences individuelles et d'équipes pour y remédier ».

Cette école prétendue être celle de la « réussite pour tous les élèves » n'est en fait que la construction d'une école minimale pour le plus grand nombre aux contenus appauvris, préparant des salariés déqualifiés mais obéissants. Une école laissant aux familles la charge de faire la différence pour accéder aux voies de la réussite scolaire et sociale. Une école qui coûterait assurément bien moins chère et permettrait de poursuivre la baisse du budget à grande vitesse.

**Ce qui est donc clairement visé, c'est l'identité professionnelle des enseignants de second degré, parce qu'elle est l'élément déterminant des ambitions scolaires maintenues dans les collèges et les lycées.**

-----  
*Faire connaître nos propositions et notre ambition pour l'école, débattre dans la profession mais aussi plus largement avec les parents et l'opinion publique : voilà maintenant l'urgence. La brochure diffusée par le SNES rappelle notre point de vue et nos propositions. Elle est à diffuser très largement pour impulser le débat nécessaire.*



## Projet de note de service sur l'accès à la hors-classe/menaces sur la garantie pour tous d'une évolution de la rémunération.

La garantie d'une évolution de la rémunération s'inscrit dans un double droit : celui de l'évolution de la valeur du point d'indice commune à l'ensemble des fonctionnaires et celui d'une évolution dans la carrière (avancement d'échelon, de grade ou de corps). Ces droits « élémentaires » sont aujourd'hui remis en cause.

Sur le premier point qui renvoie à la négociation salariale avec notre employeur – l'Etat- nous sommes en situation de blocage. Ce qui est recherché, c'est au mieux de contenir la masse salariale voire de la diminuer d'où un décrochage incessant de la valeur du point d'indice par rapport à l'évolution des prix. L'on peut chiffrer depuis la seule année 2000, la perte à un mois et demi de salaire ! Le refus de toute mesure générale de rattrapage et de progression du pouvoir d'achat conduit le Ministre de la Fonction Publique à vendre « l'individualisation » donc le « mérite » comme seule perspective d'amélioration.

Sur le deuxième point, le projet concernant l'accès à la hors-classe des certifiés éclaire la façon dont le droit pour tous à une évolution dans la carrière est menacé.

Si la hors-classe des certifiés avait vocation à permettre au plus grand nombre des collègues d'y finir leur carrière car son accès se fondait prioritairement sur l'ancienneté, ce qui est proposé aujourd'hui : l'abandon d'un barème national au profit de l'appréciation de la valeur professionnelle dans le projet de la note de service aurait pour conséquence de réduire à néant l'espoir de chacun d'accéder à la hors-classe après 4 ou 5 ans dans le 11<sup>ème</sup> échelon.

Ce qui est désormais valorisé (au détriment des critères objectifs comme l'ancienneté et les diplômes), c'est le « mérite » individuel : « l'investissement professionnel, mesuré par le recteur qui s'entoure des corps d'inspection et le cas échéant, des personnels de direction ».

Chacun mesure les conséquences d'un tel choix.

Le fonctionnement actuel de la hors-classe qui repose sur la rotation des postes sera immédiatement bloqué. Les collègues qui accéderont à la hors-classe avant d'être en fin de

carrière y occuperont un poste pendant de longues années empêchant l'accès de ceux qui seront au 11<sup>ème</sup> depuis plusieurs années. Et si aujourd'hui la très grande majorité des collègues certifiés part à la retraite à l'indice terminal de la hors-classe ce ne sera plus le cas demain. La perte est considérable (de l'ordre de 450 euros entre l'indice du 11<sup>ème</sup> et l'indice terminal de la hors-classe), avec répercussion sur la pension.

Si l'on conjugue baisse du pouvoir d'achat, perte de la quasi certitude de finir sa carrière à la hors-classe, et réforme des retraites on mesure l'ampleur des régressions pour l'ensemble des collègues. Et l'on retrouve la logique de réduction des coûts recherchée par Fillon et Raffarin dans la carrière des enseignants comme dans le renoncement à une ambition scolaire pour tous les jeunes.

**Signez et faites signer la lettre ouverte adressée aux Ministres**

**Signatures en ligne sur notre site internet [www.snes.edu](http://www.snes.edu)**

### HORS-CLASSE DES AGREGES

*Bien que la gestion des agrégés n'ait pas été (encore) déconcentrée, des modifications -très contestables- de barème concernant leur accès à la hors-classe sont aussi programmées ...*

*Après avoir envisagé de supprimer dans le barème, sans barguigner, les points du concours (soit 20 points), le Ministère, probablement pour éviter une broncha des « agrégés -concours », propose certes de maintenir ces points mais de les diluer grâce à un nouveau critère - disons pour faire court de « services rendus »- et laissé à l'entière appréciation du Recteur dans la limite exorbitante de 60 points !.. Autant dire que l'équilibre du barème, jusque là fondé en grande partie sur les critères objectifs du concours, des diplômes et de l'ancienneté, est balayé au profit de l'avis des chefs d'Etablissement et des inspecteurs, de la bonne grâce des Recteurs qui auront ainsi la haute main sur la progression de carrière des agrégés.*

#### **Lettre ouverte à Messieurs Raffarin et Fillon**

*A l'initiative du SNEP-FSU, du SNES-FSU et du SNUEP-FSU*

#### **Pour le service public, pour nos métiers, nous défendons nos garanties collectives**

*Parce que la destruction des barèmes nationaux pour les affectations et les carrières casse les cadres communs de gestion de l'ensemble des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du second degré ;*

*Parce qu'en déléguant des pouvoirs exorbitants aux recteurs, vous institutionnalisez l'inégalité de traitement des mutations et des promotions entre les académies et au sein de chacune d'elles ;*

*Parce qu'en élargissant les pouvoirs des chefs d'établissement en matière d'affectation voire de promotion, vous choisissez de porter atteinte à nos métiers ;*

**Pour la défense de nos garanties collectives, nous exigeons :**

- **des règles communes, nationales, pour tous,**
- **des barèmes nationaux pour les mutations et les promotions,**
- **le respect de nos métiers et de nos qualifications,**
- **la revalorisation générale de nos carrières.**

*Parce que dans un contexte d'attaques contre le service public de l'éducation nationale et de régression budgétaire sans précédent, vos projets constituent une agression contre les fonctionnaires ;*

*Parce qu'un service public de qualité a besoin de règles transparentes et équitables ;*

*Pour la réussite de tous nos élèves, nous avons besoin de droits collectifs et d'égalité ;*

**NOUS SOMMES DÉTERMINÉS**