

Rapport
à
Monsieur Nicolas SARKOZY
et propositions
sur
la situation morale et matérielle des professeurs en France

Xavier DARCOS

10 mars 2006

Plan du Rapport

Préambule	p. 3
État des lieux	p. 8
Quel est le ressenti des enseignants ?	p. 8
Est-il vrai que le pouvoir d'achat des enseignants a sensiblement baissé ?	p. 9
Quelle est la réalité du traitement actuel des enseignants ?	p. 10
Comparaisons internationales et nationales :	p. 12
Obligations de services des enseignants en Europe	p. 12
Salaire après 15 ans comparé au PIB/hab. dans les pays de l'OCDE	p. 13
Temps de travail auprès des élèves dans les pays de l'OCDE	p. 14
Comparaisons diverses entre enseignants et fonction publique en France [10]	p. 15
Que faire ?	
Redéfinir la fonction enseignante : des pistes pour le quinquennat	p. 19
Unifier notre argumentaire et changer notre regard face aux « professeurs de France »	p. 22
Travailler autrement pour travailler mieux et gagner plus :	
vers un contrat de confiance avec les enseignants	
Le succès de la classe et la réorientation des élèves difficiles	
Redéfinir le métier de professeur	
Rompre l'isolement des professeurs	
Passer de l'uniformité à plus d'autonomie	
Vers un dialogue social plus efficace	
Synthèse de recommandations pratiques immédiates	p. 28
Annexes	
Faciliter les entrées dans le métier : fiche détaillée complète	p.
30	
Coût des mesures statutaires et indemnitaires décidées depuis 2002	p. 32
Contre-argumentaire sur l'étude produite par les chercheurs de Paris I	p. 33
Adhésion des enseignants à différentes propositions concernant l'École	p. 35
Noms et qualités des personnes consultées	p. 36

Préambule

Monsieur le Ministre d'État,

Vous avez parlé aux professeurs. Vous vous êtes engagé "à leur donner la considération qui leur est due, à revaloriser leur carrière, [...] à multiplier les passerelles avec les autres administrations publiques de sorte que leurs perspectives de carrière soient élargies", à permettre à ceux "qui voudront travailler davantage, de gagner plus". Vous avez précisé votre promesse : "Je m'engage à ce que les gains de productivité qui pourraient être réalisés leur soient redistribués pour moitié. Je m'engage à ce qu'ils soient mieux formés, mieux accompagnés, mieux soutenus et par conséquent moins isolés".

Dans la lettre de mission que vous m'avez adressée, vous confirmez ce projet. Mais vous n'avez pas souhaité aborder la question de la fonction enseignante sous l'angle unique des statuts – comme le ferait d'emblée la Gauche. Il n'en demeure pas moins qu'il n'y aura d'évolution profonde dans ce domaine qu'en desserrant le carcan des innombrables statuts actuels du monde enseignant. Ce sujet devra être abordé ultérieurement, lorsque le Gouvernement se mettra au travail. Il conviendra en particulier d'organiser une table ronde (avec tous les représentants des personnels et avec les services de la Fonction publique) pour remettre à l'examen les décrets qui fixent les obligations de service des enseignants (les O. R.S.). Ces textes réglementaires datent d'un décret de mai 1950 (et d'un décret similaire de 1992 pour les professeurs des lycées professionnels). Personne ne doute qu'il faille les revoir entièrement, d'autant qu'il est désormais impossible d'accepter la façon dont se calcule le temps de travail des enseignants : il est défini exclusivement par une obligation horaire de cours à donner, le seul critère (unique et définitif) étant le concours de recrutement passé en début de carrière...

Conscient de ce nécessaire *aggiornamento*, le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche s'y est pris de manière abrupte. Il a corrigé à la marge sans toucher au fond. Par un décret publié le 14 février dernier, il a décidé de supprimer diverses

décharges horaires dont bénéficient traditionnellement les professeurs de lycée, notamment les agrégés. Ces décharges ont des motifs qui peuvent paraître surannés (par exemple : « première chaire » pour ceux qui enseignent plus de trois heures une discipline qui fera l'objet d'une épreuve écrite au baccalauréat ; heure de laboratoire ; heure de « cabinet d'histoire ; etc.). Mais il reste qu'elles étaient compensées par un complément de salaire qui représente, pour chaque enseignant concerné, au moins 200 € par mois, soit 1 800 € chaque année scolaire. Et dans un lycée de taille moyenne, la mesure a touché 40 % des enseignants.

Ce qui est fâcheux dans cette affaire, c'est que cette décision assez brutale, qui est prévue pour s'appliquer dès septembre prochain, frappe presque exclusivement les meilleurs de nos professeurs, ceux qui enseignent en terminale ou dans certaines classes préparatoires (type BTS). Ils correspondent exactement à ce que vous avez souhaité dans vos discours d'Angers et de Maison-Alfort : ils font partie de ceux qui s'engagent, qui ont du mérite, qui assument des tâches supplémentaires. Il était normal qu'ils soient mieux rémunérés que ceux qui préfèrent simplement assurer leur service minimum. Vous devrez donc laisser entendre que vous reviendrez sur la décision prise par Gilles de Robien. Car il ne s'agit pas corriger - à la marge et unilatéralement - les services des enseignants, en les pénalisant tous à la fois, mais de remettre à plat les circulaires qui règlent les obligations de service et de redessiner le métier de professeur aujourd'hui, lors d'une table ronde globale qui pourrait se tenir avant l'été, à l'initiative du Gouvernement.

La tâche que vous m'avez confiée n'a pas été facile. Les syndicats enseignants en ont vu d'autres. Dans cette période, ils n'ont aucun intérêt à paraître publiquement s'intéresser à cette initiative, ni à lui donner un début de contenu. Il s'agissait donc de leur offrir un terrain de discussion, tout en prenant l'opinion à témoin. Mais ils me connaissent bien depuis longtemps et ne me considèrent pas comme un intrus. Nos discussions ont donc été très courtoises et fécondes, sans exception.

J'ai été frappé du climat de lassitude, de démobilisation et d'aigreur qui règne au sein des diverses fédérations d'enseignants, tous bords confondus. A tort ou à raison, elles considèrent que le métier s'est dégradé et qu'elles n'ont pas obtenu les mesures catégorielles dont ont bénéficié d'autres corps de la fonction publique. Pire, qu'on diminue unilatéralement les revenus des professeurs au moment où l'on leur demande de tout assumer : violence, déclassements divers, mixité sociale, hétérogénéité, éclatement des familles, perte de repères des jeunes, concurrence avec les médias et Internet, etc. Les chefs d'établissement le formulent sans ambages : « on vit dans un climat de crise perpétuelle ». Depuis 1999, tous les ans, les lycées ont été secoués par des

tensions majeures, et ce sont souvent les établissements les plus défavorisés qui en ont souffert le plus durablement. Un signe fort préalable (un moratoire ou la suspension du récent décret de Robien, peut-être ?) semble indispensable pour asseoir la crédibilité de nos bonnes intentions.

Le milieu éducatif considère d'ailleurs, à juste titre, qu'on ne peut traiter du statut des professeurs sans exiger le retour dans les classes de la discipline, du savoir-vivre, de la politesse élémentaire. Pour légitimer le professeur, il convient de commencer par le respect qui lui est dû de la part des élèves. Il en va de même pour les familles, quand elles contestent par exemple des décisions de redoublement ou des avis donnés par des Conseils de classe. L'échec ou le succès du « système éducatif » se jouent dans la classe, dans cette cellule où le maître donne le désir de connaître, les outils du savoir, les objectifs à atteindre. Dans la mémoire de chacun de nous, brille le souvenir d'un instituteur ou d'un professeur qui nous a stimulés et exhaussés, et non de bureaucrates inféconds ou de théoriciens de la scolastique éducative. C'est l'acte pédagogique lui-même, centré sur les besoins de l'élève, qu'il faut protéger, en lui ménageant un espace de paix et d'ordre. On s'est trop fié à l'autonomie de l'enfant, à son propre projet, à ses sensations immédiates. La liberté n'est pas un point de départ mais d'arrivée, ce qui suppose de l'effort et des exigences.

Rien ne se reconstruira sans les enseignants. Il font le plus beau métier du monde : instituer l'humanité dans l'homme. Il faut leur rendre l'hommage qu'ils méritent car si l'institution scolaire tient encore, malgré les tensions sociales, c'est d'abord grâce au dévouement et à la passion de tous les serviteurs de notre école. La revalorisation de la fonction enseignante passe par la conscience retrouvée du rôle social éminent du professeur. Cet enjeu est considérable au moment où se prépare un renouvellement massif du corps enseignant : dans les dix années qui viennent, la moitié des professeurs partiront à la retraite.

L'école ne se refondera pas par la nostalgie et le retour aux blouses grises. Au contraire, il faut que les établissements respirent à leur rythme, disposent d'une plus grande autonomie, se sentent responsables et incités à l'initiative. La gestion centralisée et l'injection massive de moyens venus d'en haut ne produisent pas les résultats escomptés, comme on l'a vu pour les ZEP. C'est aux établissements de choisir leurs moyens, notamment pédagogiques, d'atteindre aux objectifs nationaux. Dotés d'un contingent horaire complémentaire spécial, ils doivent organiser librement leur politique éducative et notamment rétribuer des séquences pour les élèves en situation difficile. Dans le cadre d'une vaste déconcentration budgétaire, des contrats en ce sens, proposés par les équipes éducatives de chaque établissement, pourront être passés avec les académies ou avec les

collectivités locales, voire avec des entreprises et des associations si les enseignants le croient utile. De même, les établissements devraient être incités à se mettre en réseau et à se regrouper pour mutualiser leurs moyens : options, enseignants contractuels, heures supplémentaires, actions à caractère social ou culturel, etc. Là encore, le pragmatisme doit l'emporter sur les idées générales et sur l'idéologie. Les hommes et les femmes du terrain savent mieux que quiconque comment agir dans les conditions particulières qu'ils rencontrent. Or il faut savoir que, sur une « dotation globale de fonctionnement » (DGF) attribuée à un établissement, la marge de manœuvre, une fois dotés les enseignements obligatoires, est de 1 %, autant dure presque nulle. L'autonomie, dans ces conditions, reste assez virtuelle.

Ce rapport, je l'espère, aura son utilité. On peut en attendre plusieurs effets positifs : les enseignants « de base » en retirent l'impression que la droite aborde sans a priori les questions qui font le quotidien des enseignants : conditions de travail, carrière, rémunération, considération sociale. L'opinion semble également sensible à notre démarche, car la plupart des utilisateurs de l'École ont de l'estime pour le professeur, dès qu'ils le jugent comme personne. Certains syndicats enfin, peuvent être tentés de se démarquer d'une partie de la fédération majoritaire, clairement engagée à gauche, voire à l'extrême gauche « alter-mondialiste », mais désemparée depuis les déclarations de Ségolène Royal reprenant la vieille calomnie sur les professeurs absents ou travaillant « moins de 35 heures ». Enfin, les Français sont sensibles à votre discours sur le travail et le mérite, et l'École repose forcément sur ces valeurs-là.

Bien entendu, l'essentiel reste la question du pouvoir d'achat, donc des rémunérations. Tous les syndicats unanimes déclarent que le déclassement des enseignants vient d'abord de leur appauvrissement relatif. Ils ont tous des propositions ingénieuses et coûteuses : création d'échelons supplémentaires ; relèvement sensible des débuts de carrière ; accès de tous à la Hors-Classe au moins cinq ans avant le départ à la retraite ; décloisonnement des corps ; évolutions indiciaires diverses ; rémunérations annexes versées par les établissements sur une dotation globale de fonctionnement (DGF) augmentée ou alimentée avec le concours de collectivités locales.

Sur tous ces aspects budgétaires, la difficulté principale, pour tout Gouvernement, reste la masse des fonctionnaires concernés : en 2006, les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés (public et privé) étaient au nombre de **993 744**, auxquels s'ajoutent le personnel d'encadrement et les agents administratifs ou techniques (285 957). Toute mesure globale et collective aura un impact budgétaire sensible¹ qui impose de la prudence.

¹ Rappelons que le Ministère en charge de l'Éducation nationale gère 66 milliards d'€, 56 600 écoles, 7 000 collèges

Ajoutons que les professeurs des collèges et lycée ont la hantise de voir, dans les années qui viennent, l'enseignement supérieur financé par une ré-allocation des ressources aujourd'hui consacrées à l'enseignement secondaire. Tout le monde sait que les universités ont pris du retard en ce domaine et qu'elles vont avoir besoin d'un surplus de ressources rapide et massif. Il faudra clairement lever cette crainte. D'ailleurs, faire des économies sur les lycées reviendrait à supprimer les options et les classes en sous-groupes, donc à éliminer ce qui marche le mieux et qui donne satisfaction aux utilisateurs.

Sur le fond, la mission est loin d'être impossible, car le consensus sur le changement existe et parce que des marges de manœuvre et de négociations existent : encore environ 20 000 ETP [équivalents temps plein] de décharges et MAD [mises à disposition] sont récupérables. De même, la population scolaire du 2nd degré a diminué de 15 % en dix ans, ce qui allège certaines charges. Des marges de manœuvre existent aussi sur les grilles horaires, en particulier en lycée, où la France se distingue par l'abondance de son offre d'enseignement. Ces marges de manœuvre seront bien utiles pour financer d'une part la revalorisation liée au « travailler autrement ». Récemment, trois « audits de modernisation », commandés par le Budget, sur la gestion des moyens (en collège, lycée et lycée professionnel) sont venus démontrer qu'un effort de rationalisation est possible.

Mais, à ce stade, il est probablement difficile d'en faire un usage rapide. Sachons simplement que nous disposons d'une dose de redéploiement possible.

1. État des lieux

1. 1. Quel est le ressentiment des enseignants ?

Le succès de la manifestation du 20 janvier dernier a surpris. Elle reflète le sentiment qu'ont les enseignants de la dévalorisation de leurs métiers. L'opinion pense de même, comme en atteste le sondage commandé en novembre dernier par la FSU à CSA : pour 65% des Français, les métiers de la fonction publique, au premier rang desquels ils citent les enseignants, sont « mal reconnus et mal payés ».

Du coup, "des candidats de valeur se sont détournés des métiers de l'enseignement", affirme Robert Gary-Bobo. "Et puis, l'évolution des salaires décourage les efforts des enseignants." Les économistes estiment en effet que cet égalitarisme salarial a eu des "effets pervers" sur le moral des enseignants. À leurs yeux, la réduction des tailles de classe a certes été justifiée par l'arrivée de nouveaux publics dans le secondaire. Mais ils constatent, en citant les travaux de l'économiste Thomas Piketty, que les réductions d'effectifs généralisées n'ont pas été efficaces. "La diminution des effectifs n'a pas été faite là où il faut", c'est-à-dire dans les écoles et les établissements accueillant des publics défavorisés.

La dévalorisation des métiers de l'enseignement a un aspect objectif : le recul du point d'indice de la Fonction Publique, puisque les indices de rémunération des certifiés n'ont évolué qu'à la marge. Les mesures de revalorisation de 1989 ont agi sur d'autres dispositions, comme la création d'un échelon « hors classe ». Depuis 1989, la grille des certifiés a servi de référence pour la revalorisation d'autres catégories enseignantes, mais aussi des personnels de catégorie A type de la Fonction Publique. Ce qui fait la différence avec les cadres administratifs, ce sont en premier lieu les primes, le déroulement des carrières et les possibilités de promotion.

Une telle dévalorisation nuit à l'attractivité des professions de l'enseignement, même si les concours attirent encore des candidats. Outre la vocation, les futurs enseignants voient dans leur métier une garantie contre le chômage, des conditions et un temps de travail supportables, de l'autonomie. Mais, dans un avenir proche, la concurrence pour le recrutement des diplômés sera forte. Dans ce contexte, la solution « travailler plus pour gagner plus » ne suffira pas. Il faudra bien revaloriser les salaires des professeurs, mieux reconnaître leur rôle social, améliorer leur carrière, encourager diversifications, mobilités et rebonds.

1. 2. Est-il vrai que le pouvoir d'achat des enseignants a sensiblement baissé ?

Une étude, disponible sur le site de l'université Paris I, vient de faire grand bruit. Elle a récemment conclu que le pouvoir d'achat des salaires nets des enseignants aurait baissé de 20% en 25 ans. Elle s'intitule :

LES TRAITEMENTS DES FONCTIONNAIRES FRANÇAIS, 1960-2004 :
LA VOIE DE LA DÉMORALISATION ?
L'exemple des éboueurs et des enseignants
Btissam BOUZIDI, Touria JAAIDANE et Robert GARY-BOBO
Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, École d'économie de Paris.
22 septembre 2006, révisé le 3 janvier 2007.
Seconde révision le 31 janvier 2007.

En voici le résumé, tel que le présentent les auteurs :

En nous appuyant sur une reconstruction des grilles indiciaires des fonctionnaires de l'enseignement, échelon par échelon, pour les instituteurs, agrégés et certifiés, maîtres de conférences et professeurs des universités, de 1960 à 2004, nous montrons que le pouvoir d'achat des salaires nets des enseignants du secondaire et du supérieur a baissé d'environ 20% en 25 ans, de 1981 à 2004, pendant que les effectifs s'accroissaient à peu près dans les mêmes proportions. Utilisant une reconstruction du même type, nous montrons que dans le même temps, les salaires réels des éboueurs de la Mairie de Paris ont été rattrapés par le SMIC, pendant que la politique d'externalisation des services de nettoyage conduisait à une baisse des effectifs titulaires et à une spectaculaire diminution de l'incidence des grèves. Nous discutons ensuite les ressorts possibles de ce « tournant de la rigueur », qui remonte à 1983, du point de vue de l'économie politique, et formulons l'hypothèse qu'il comporte d'importants coûts sociaux à long terme, en partie cachés, sous forme d'aggravation du risque moral, de baisse de la qualité et de la productivité du service, et sous forme d'anti-sélection dans les recrutements.

Cette étude, reprise par la presse, même si elle comporte des erreurs méthodologiques majeures², a accredité le malaise des enseignants sur leur pouvoir d'achat et sur leur déclassement.

1. 3. Quelle est la réalité du traitement actuel des enseignants ?

² Pour ne pas alourdir ce rapport ni le détourner de son objet, j'ai renvoyé en annexe un contre-argumentaire sur cette étude, à mon avis erronée.

a)

Professeurs des écoles, **professeurs certifiés** et professeurs de lycée professionnel,
 Conseillers d'orientation psychologue, conseillers principaux d'éducation
 Les professeurs certifiés ont une obligation de service de **18 heures par semaine**.

Situation	Salaires mensuel net minimum	Salaires mensuel net maximum	Indemnités mensuelles
Stagiaire	1 310 €	1 310 €	- Directeur d'école : 92 €
Après 2 ans de carrière	1 562 €	1 562 €	- Indemnité pour les PE spécialisés : 67 €
Après 10 ans de carrière	1 753 €	1 859 €	- Heure supplémentaire année (H.S.A.) : 104 € à 115 €
Après 20 ans de carrière	2 298 €	2 471 €	- Indemnité ZEP : 93 €
Après 30 ans de carrière	2 471 €	2 931 €	- Indemnité suivi et orientation des élèves : 97 €
			- Indemnité de professeur principal : 114 €

Exemples :

Un professeur des écoles spécialisé, 10 ans de carrière : 1 926 € net mensuel
 Un professeur des écoles en ZEP, 2 ans de carrière : 1 655 € net mensuel
 Un directeur d'école de 13 classes, 30 ans de carrière : 3 023 € net mensuel,
 + 216 € de bonifications indiciaires, soit 3240 €
 Un professeur certifié, 2 ans de carrière, avec une HSA : 1 764 € net mensuel
 Un PLP 20 ans de carrière, professeur principal avec une HSA : 2 787 € net mensuel
 Un PEPS, 30 ans de carrière, professeur principal en ZE avec une HSA : 3 340 € net mensuel

b)

Agrégés

Les professeurs agrégés ont une obligation de service de **15 heures par semaine**.

Situation	Salaire mensuel net minimum	Salaire mensuel net maximum	indemnités mensuelles
Stagiaire	1 423 €	1 423 €	- Heure supplémentaire année (H.S.A.) : 150 € à 164 € - Indemnité ZEP : 94 € - Indemnité suivi et orientation des élèves : 97 € - Indemnité de professeur principal : 114 €
Après 2 ans de carrière	1 944	1 944 €	
Après 10 ans de carrière	2 226 €	2 384 €	
Après 20 ans de carrière	2 939 €	3 082 €	
Après 30 ans de carrière	3 082 €	3 615 €	

Exemples :

Un professeur agrégé, 2 ans de carrière en ZEP avec 3 HSA : 2 435 € net mensuel

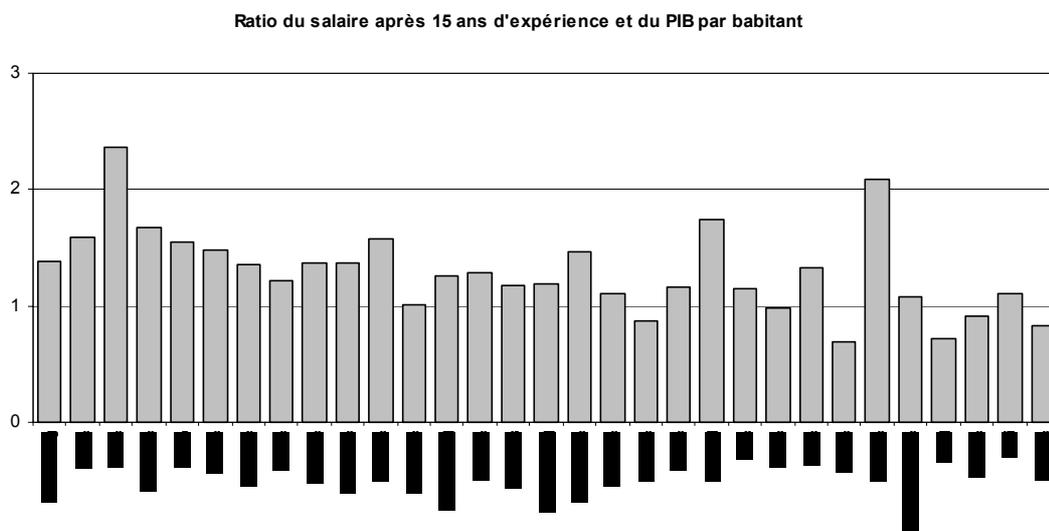
Un professeur agrégé, 30 ans de carrière, professeur principal avec 3 HSA (18 heures) : 4264 € net mensuel

1. 4. Comparaisons internationales et nationales

Quelles sont les obligations de service des enseignants dans les pays d'Europe?

PAYS	HORAIRE HEBDOMADAIRE COURS / PRÉSENCE	NOMBRE DE SEMAINES	HORAIRE ANNUEL
ALLEMAGNE	20 h en moyenne (17-21 h selon les Länder)	38	760 h
DANEMARK ET SUEDE	18,5 h de cours 37 h de présence	41	740 h 1480 h
ESPAGNE	18 h de cours 30 h de présence	40	720 h 1200 h
ITALIE	18 h de cours	33 mais un seul mois de congé, activités obligatoires pendant les semaines non consacrées à l'enseignement	594 h
ROYAUME UNI	18-19 h de cours 32,4 h de présence	40	740 h 1265 h
FRANCE	19 h 20 de cours en moyenne pas d'obligation statutaire de présence	36 mais elle ne dépasse guère 32 semaines en lycée	648 h (certifié et PLP) 540 h (agrégé)

Salaire après 15 ans d'expérience comparé au PIB par habitant en 2004

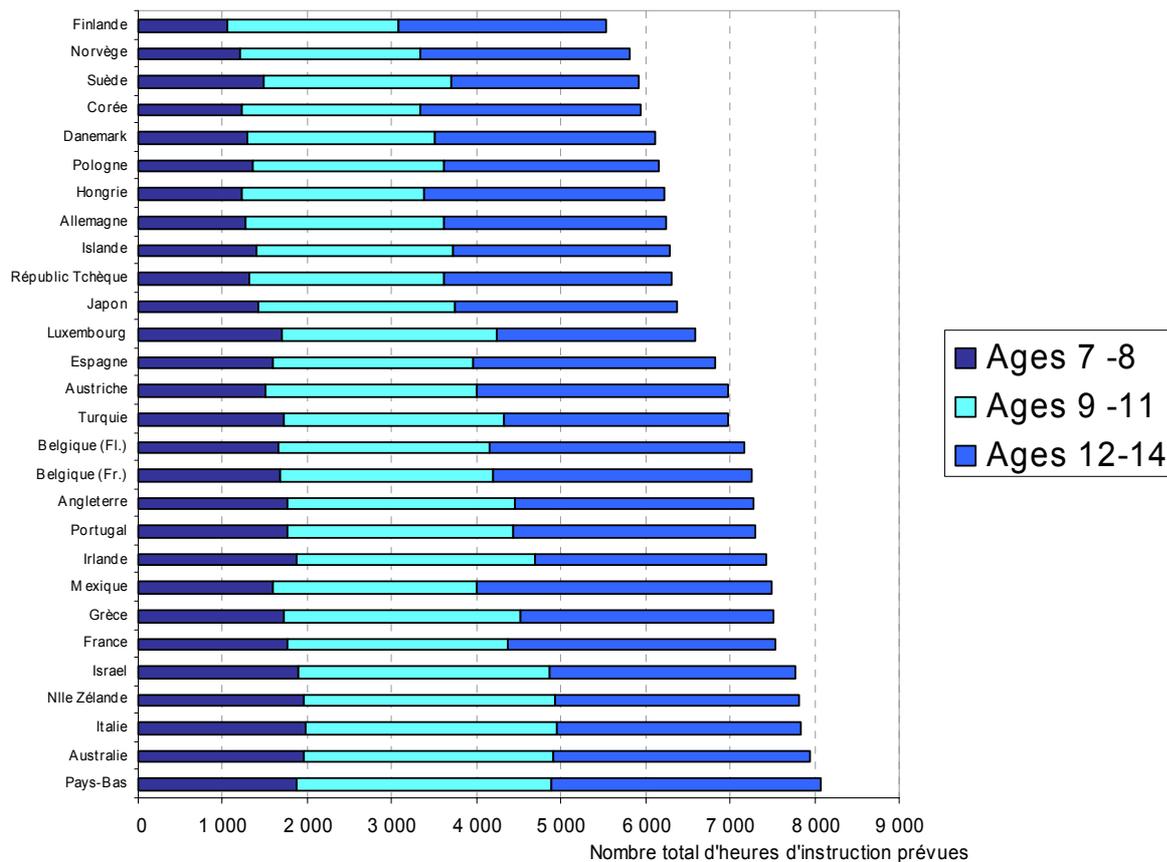


Source : OCDE. *Regards sur l'éducation 2006*.

Avec 15 années d'ancienneté, le salaire d'un enseignant certifié en France rapporté au PIB par habitant est un peu supérieur au salaire d'un enseignant italien, suédois ou d'un enseignant aux États-Unis. Il est nettement inférieur au salaire d'un enseignant suisse ou allemand, inférieur au salaire d'un enseignant espagnol.

Temps de travail cumulé auprès des élèves

Nombre cumulé d'heures d'instruction
dans les établissements publics entre les âges de 7 à 14 ans (2004)



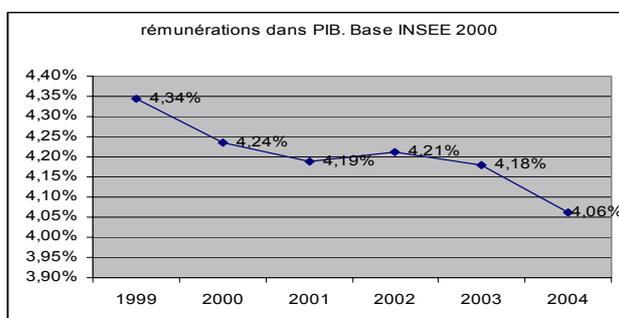
La France procure un nombre important d'heures de cours (on parle bien de « cours » et non d'autres formes d'accompagnement scolaire) aux jeunes de 7 à 14 ans. Elle se situe dans le tiers supérieur précédé par Les Pays-Bas et l'Italie mais nettement devant l'Angleterre, l'Espagne et très nettement devant l'Allemagne.

**Des comparaisons nationales
entre la situation salariale des enseignants et le reste de la fonction publique
montrent qu'ils ne sont pas favorisés
(chiffres 2004)**

1. La part des rémunérations dans le budget de État a baissé en 2004 :

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
budget État	260,66	259,301	266,03	277,46	278,27	288,4
rémunérations	59,329	61,031	62,675	65,202	66,242	66,951
poids R / budget	22,8	23,5	23,6	23,5	23,8	23,2
pensions	27,235	28,5	29,603	30,927	32,348	34,156
poids P/ budget	10,4	11,0	11,1	11,1	11,6	11,8
total dépenses FP	111,874	114,458	117,289	122,02	124,378	126,981
poids FP / budget	42,9	44,1	44,1	44,0	44,7	44,0

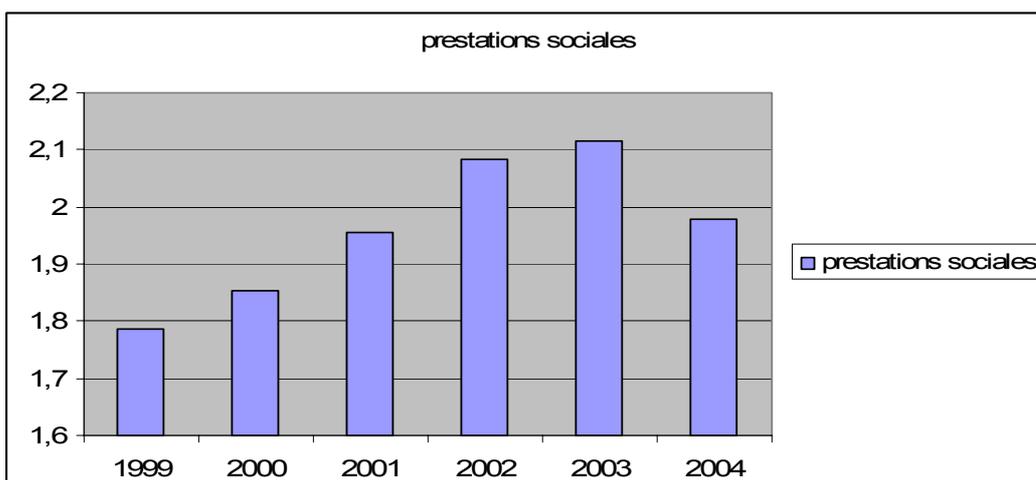
2. La part des rémunérations dans le PIB poursuit sa baisse :



3. En cinq ans, la part des primes et indemnités diverses s'accroît de 16,7% à 20,4% :

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Rémunérations principales en milliards €	48,372	49,105	50,175	51,699	52,305	52,709
primes en milliards €	8,061	8,778	9,223	10,079	10,448	10,742
part des primes en %	16,7	17,9	18,4	19,5	20,0	20,4

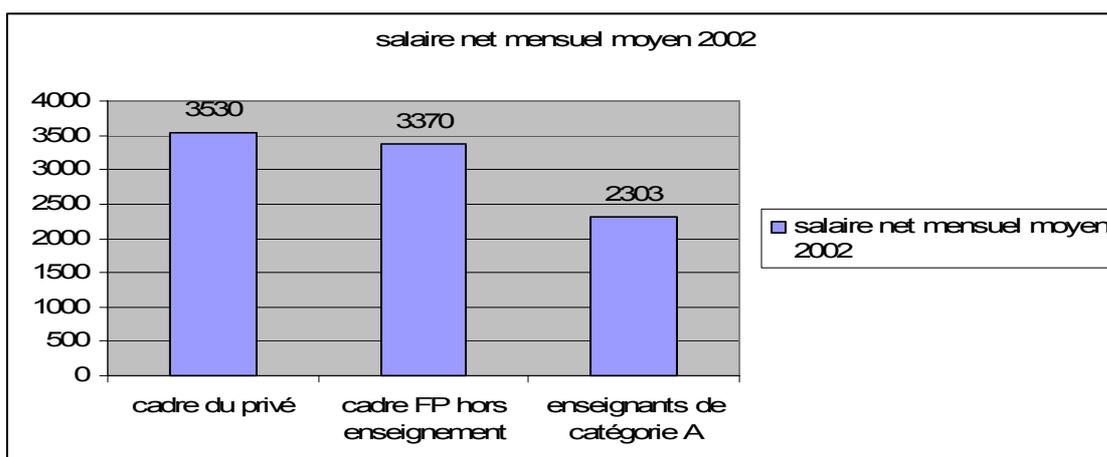
4. Baisse des prestations sociales (obligatoires et facultatives) ainsi que prestations :



- Le salaire moyen des enseignants titulaires du second degré et du supérieur a reculé en euros constants de 1,9% entre 2002 et 2003 ; celui des instituteurs, PEGC, MA et surveillants de 3%.

5. Comparaison public / privé :

salaire mensuel net	2001	2002	évolution en pourcentage
cadre du privé	3377	3530	4,5
cadre FP hors enseignement	3295	3370	2,3
enseignants de catégorie A	2293	2303	0,4

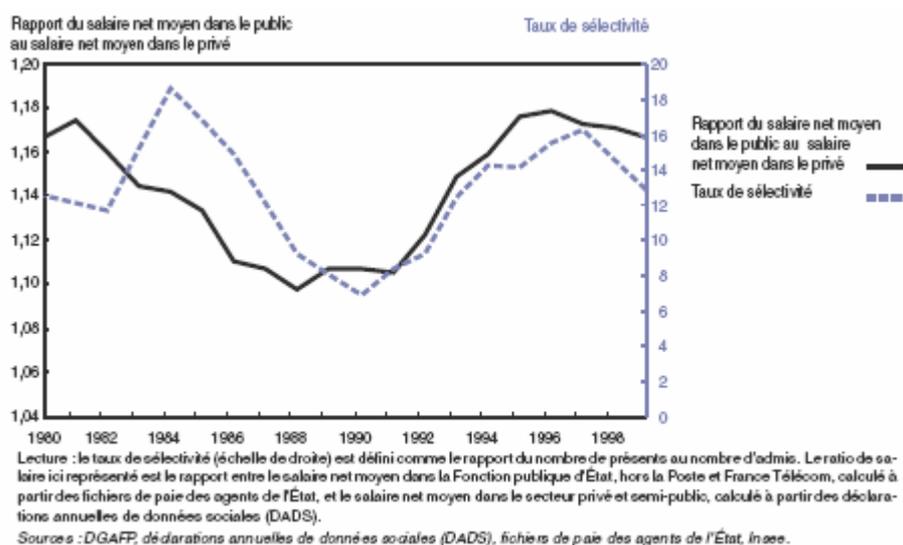


6. Les crédits d'action sociale par agent connaissent des variations importantes d'un ministère à l'autre :

ministères	crédits sociaux en millions d'€ 2005	nombre d'agents en milliers 2003	crédits/agent en €
affaires étrangères	5,661	19,57	289,27
agriculture	10,24	38,857	263,53
défense	107,09	421,15	254,28
économie, finances	123,191	196,286	627,61
éducation	62,02	1228,803	50,47
équipement	22,57	116,396	193,91
intérieur	34,253	173,064	197,92
justice	21,25	70,638	300,83

7. Pourtant, la sélectivité des concours de recrutement des enseignants est très élevée :

Il convient de comparer le taux de sélectivité des concours enseignants : **5,5 %** , à celui des concours hors enseignement, qui est de **32,4 %**.



8. La formation continue est insuffisante :

Le nombre de jours de formation continue est de **3,2 jours** par enseignant.

Le nombre de jours de formation continue par agent varie sensiblement selon les ministères : de 1,5 au ministère du travail à **9,5** au ministère du tourisme..

Les hommes partent plus souvent en formation continue que les femmes (3,8 jours H et 3,1 jours F).

9. Le temps partiel :

Chez les titulaires, il reste le fait des femmes : 14,7% d'entre elles travaillent à temps partiel, contre 1,7% des hommes.

Parmi les agents à temps partiel, les hommes représentent moins de 8%.

Chez les non titulaires, 22,5% des hommes et 42,5% des femmes travaillent à temps partiel ou à temps incomplet.

10. Les arrêts maladie : mythe et réalité :

Les enseignants ont un nombre moyen d'arrêt maladie de **6 jours** contre **8** pour les non enseignants.

Les enseignants ont des absences moyennes de **11 jours** pour tout type de congé contre **14** pour les non enseignants.

2. Que faire ?

I.

Redéfinir la fonction enseignante : des pistes pour le quinquennat.

Dès la prise de fonction du Président de la République et l'ouverture de la nouvelle législature, une négociation globale sur la fonction enseignante au 21^{ème} siècle peut être engagée.

La Loi du 23 avril 2005 a fixé pour les années qui viennent des objectifs nouveaux à l'école. Elle a pour ambition de conduire 100% des élèves à la maîtrise des fondamentaux, 80% d'entre eux aux baccalauréats, 50% d'une classe d'âge à la Licence. En raison des enjeux qui s'attachent pour notre avenir en tant que Nation, à la réalisation rapide de ce projet, il est temps de se doter des instruments de sa mise en œuvre. La question de l'évolution de la fonction enseignante ne peut donc être plus longtemps ignorée.

La gauche et les principaux syndicats abordent cette question comme ils abordent tout ce qui a trait au champ social et à l'économie : par le règlement, le statut et la dépense, notamment due à la demande d'augmentation des effectifs.

Nous pouvons, quant à nous, aborder la question sous un angle sensiblement différent, en faisant porter les efforts sur **les personnes plutôt que sur les structures** :

- **Améliorer les débuts de carrière** : un(e) jeune professeur du 2nd degré, issu(e) de la province, nommé dans la région parisienne sur un poste difficile (80 % des cas), est désemparé. Il débarque dans un milieu méconnu, souvent peu attrayant. Il ne peut pas se loger convenablement. Il n'a pas droit aux HLM. Il dispose d'un salaire très modeste : 1, 3 SMIC. Il sait que son affectation est provisoire, d'autant qu'il est souvent rattaché à des zones de remplacement. Il faudrait créer une prime de « première affectation », dessiner un projet négocié pour les premières années de service et prévoir un accompagnement humain personnalisé.
- **Définir une « typologie » des métiers** de l'enseignement aujourd'hui. Il faudra distinguer les diverses situations professionnelles, lesquelles n'existaient pas en 1950. Par exemple : professeur de collège dans un quartier sensible ; professeur de lycée des métiers ; professeur de BTS ou de classes préparatoires ; formateur ; conseiller pédagogique ; professeur principal ; responsable d'un projet éducatif ; professeur dans un IME [Institut médico-éducatif], etc. Cette typologie comprendrait une description des « actes professionnels » afférents à ces métiers. Les obligations réglementaires de service et les rémunérations principales et indemnitaires seraient établies sur cette base fonctionnelle.
- **Simplifier le système d'accès aux différents corps enseignants, qui est particulièrement complexe**. Et il s'est encore alourdi ces dernières années face au problème posé par la résorption des fonctions précaires. Aujourd'hui, **plus du quart des enseignants titulaires n'est pas recruté par la voie des concours externes**. Dans le premier degré, le recrutement est académique, alors qu'il est national pour l'enseignement secondaire.

L'affectation des nouveaux titulaires est conditionnée par cette dualité : les jeunes professeurs des écoles ont la garantie d'être nommés dans l'académie où ils se sont présentés au concours, alors que pour les professeurs des lycées et collèges, la première affectation dépend des besoins à l'échelle nationale. Dans l'enseignement privé, le concours national constitue une certification, le recrutement est délocalisé à travers les Commissions Académiques de l'Emploi dont relèvent les chefs d'établissement . On voit bien que tout ce dispositif doit être revu.

- **Pour favoriser et valoriser l'initiative** (la liberté pédagogique et le goût d'entreprendre) des professeurs, leurs services pourraient être globalisés et annualisés. D'abord à titre expérimental, bien sûr. Cette modulation rendrait possible, par exemple, l'enseignement intensif d'une langue étrangère ou permettrait une organisation modulaire de l'enseignement. Toutefois, le professeur ne doit pas être évalué simplement par ces activités extérieures à son champ disciplinaire. Tout le monde réclame le « retour aux disciplines et aux fondamentaux ». Il faut encourager la mise en place du **Conseil pédagogique** créé par la loi Fillon du 22 avril 2005.
- **La réflexion sur une gestion plus qualitative des ressources humaines est engagée depuis le début des années 90, mais n'a abouti à rien.** La mise en place dans chaque académie d'une direction des ressources humaines (1995) aurait dû permettre une meilleure prise en compte des difficultés professionnelles des enseignants. Cette fonction en devenir ne peut cependant pas occulter les nombreux obstacles mentaux et réglementaires qui freinent certaines évolutions pourtant souhaitables : mobilité entre les différents corps, ouverture aux autres fonctions publiques et au monde de l'entreprise, valorisation des réussites professionnelles.
- **Il est possible d'améliorer les rémunérations** si un effort budgétaire spécifique est décidé. On peut aussi agir sur le remplacement. On pourrait par exemple décider que tous les cours inscrits à l'emploi du temps sont dus aux élèves, quoi qu'il arrive – encore un droit « opposable », en quelque sorte - et charger l'établissement d'y pourvoir : les H.S. [heures supplémentaires] en seraient sensiblement augmentées. Il est également possible d'augmenter les rémunérations en qualifiant en H. S. les actes réalisés dans le champ éducatif : études surveillées, soutien, tutorat, réalisation de documents d'accompagnement en ligne, encadrement d'activités diverses.
- **De nouvelles fonctions** - rémunératrices - peuvent aussi être créées ou revalorisées. D'abord, l'organisation du « **soutien scolaire** », assuré par les enseignants volontaires et rémunéré en heures supplémentaires, offrira des perspectives intéressantes.

Mais d'autres activités sont possibles.

Donnons quelques exemples :

- responsable ou coordonnateur de département (langues, sciences, etc.), sorte d'équivalent du « chef de travaux » pour les séries professionnelles ;
- maître formateur (à créer dans le second degré) ;
- adjoint au chef d'établissement (dans le cadre d'une réforme du statut des personnels de direction) ;
- responsable de projet éducatif (à l'échelle d'un bassin) ;
- formateur d'adultes ;
- « Prag » (professeur agrégé mis à disposition de l'enseignement supérieur) ; etc.

Ces (nouvelles) fonctions peuvent d'ailleurs constituer pour un certain nombre de professeurs une promotion et une « seconde carrière ». Elles valorisent l'engagement professionnel et la prise de responsabilités au sein des écoles et établissements.

- **Les conditions de travail** des enseignants peuvent être sensiblement améliorées.
Deux exemples :
 - création d'un environnement numérique de travail pour chaque enseignant (en liaison avec les collectivités) ;
 - les établissements devraient doter progressivement leurs personnels enseignants de bureaux (par « département » par exemple), permettant de recevoir les élèves et leurs parents et de travailler en groupe ;
 - des droits nouveaux pourraient être créés, tel l'accès gratuit aux lieux de culture (bibliothèques, musées).
- **L'évaluation des professeurs** devra être complètement revue. Les résultats et performances de l'établissement seraient rendus publics tous les ans. Les professeurs dont les élèves auront progressé ou réussi leurs examens ou certifications, les professeurs qui auront conduit avec succès à leur terme des projets pédagogiques ou éducatifs pourront bénéficier de primes. Le chef d'établissement serait dans ce cadre le principal évaluateur des personnels. Les corps d'inspection n'interviendraient dans l'évaluation de personnels que dans quelques cas précis : manquement graves, excellence et promotion. Ce sujet est sensible : il devra être longuement négocié.
- **Les fins de carrière sont longues et stagnantes** : il faut en moyenne 25 années pour atteindre le dernier échelon du grade. Un professeur arrive au 11^{ème} échelon aux alentours de 50 - 52 ans. Il lui reste dix à quinze ans de carrière sans aucune perspective de promotion. C'est peu motivant. La disparition de la Cessation progressive d'activité (CPA) a accentué ce phénomène de lassitude.
- **La médecine du travail** : Les métiers de l'enseignement exposent à des pathologies spécifiques qu'il faut dépister. À l'inverse, il est indispensable de permettre à des professeurs qui ne sont plus en mesure d'enseigner, d'exercer d'autres fonctions. Une médecine de prévention du corps enseignant pourrait être créée en lien avec la CNAM.
- **La considération** : l'avancement, la promotion doivent dépendre dans d'importantes proportions de la difficulté du métier exercé, du mérite et de l'engagement, évalués par les chefs d'établissements. Un grade de « professeur émérite » des écoles, des collèges, des lycées pourra être créé.
- **La mobilité** : tous les enseignants soulignent que la fatigue du métier s'accroît en milieu de carrière, quand le professeur est définitivement installé dans le même poste, avec des classes semblables et avec un emploi du temps qui ne se modifiera que marginalement. Les sorties de carrière internes sont rares : devenir inspecteur, assumer des tâches d'encadrement. Ces promotions comportent des risques (déplacement brutal, adaptation à des fonctions totalement différentes) et l'attrait financier n'est pas décisif : un proviseur d'un grand lycée gagne souvent moins que ses professeurs de classes préparatoires, pour une charge de travail sans commune mesure. D'ailleurs le système scolaire souffre de cette trop grande endogamie, produisant en interne ses propres cadres, souvent déterminés par la fuite. Il faut offrir aux enseignants une mobilité externe et, en retour, accueillir dans les établissements des personnalités qui ont eu d'autres expériences. Cette mobilité externe pourrait concerner les collectivités locales, les ministères chargés de questions culturelles et

sociales, les ONG, le réseau associatif. Une convention-cadre, comme il en existait pour les « emplois réservés » de fonctionnaires issus de la Défense, devrait être mise à l'étude.

*

II

Unifier notre argumentaire et changer notre regard

face aux « professeurs de France »

L'avenir de la nation dépend des enseignants. Ils ont pour mission le destin des enfants de France. Aucun métier au monde n'est plus nécessaire et plus noble que le leur. Le débat sur l'école est incessant, souvent passionnel et idéologique. Mais les utilisateurs – les élèves et leur famille – ne se soucient pas de ces querelles abstraites. Ils veulent simplement qu'on puisse, dans la classe, acquérir des méthodes de travail et recevoir une instruction, chacun selon ses besoins.

1. Travailler autrement pour travailler mieux et gagner plus : vers un nouveau contrat de confiance avec les enseignants

Plus que jamais dans l'histoire de l'humanité, il est de l'intérêt de chacun, élève ou étudiant, d'obtenir le meilleur niveau possible de formation pour réussir sa vie professionnelle et personnelle. L'enseignement initial (dispensé à l'école, au collège, au lycée ou à l'université) constitue le socle le plus solide pour le succès d'une vie, comme le prouvent toutes les études statistiques. La richesse de cet enseignement initial détermine pour une grande part notre avenir collectif et individuel. Emploi et rémunération mais aussi une formation continue, fructueuse, tout au long de la vie en dépendent pour le plus grand nombre.

Il est donc naturel que la société française s'intéresse aux résultats de l'éducation nationale. Les comparaisons internationales (que l'on ne peut continuer indéfiniment à traiter par le mépris) font le même constat que les Français – et les professeurs – : nos résultats sont sur une pente descendante. Il n'est plus possible de s'en satisfaire. Il faut trouver comment travailler autrement pour travailler mieux et gagner plus.

2. Le succès de la classe et la réorientation des élèves difficiles

Chacun des 1 150 000 agents de l'éducation nationale a un rôle important pour l'exécution du service public. Cependant, le succès repose principalement sur celui des professeurs dans leur classe. Trop souvent, ils ne se trouvent pas en situation de pouvoir dispenser leur enseignement aussi utilement qu'il conviendrait. Ils constituent le point fort de notre système éducatif. Dotés d'une solide formation académique, ils sont le fruit d'une sélection rigoureuse. Tout élu local peut en témoigner : leurs qualités personnelles sont très généralement reconnues par les « utilisateurs » de l'école. Mais, dans un monde où les résultats mesurables et comptables dominent de plus en plus la représentation sociale, cette image favorable n'est pas acquise une fois pour toutes. Il suffit de se rappeler la facilité avec laquelle Claude Allègre a construit sa notoriété et son image politique sur celle du « professeur fainéant et/ou absent ».

La question centrale qui se pose est celle-ci : comment replacer, mieux qu'aujourd'hui, la relation enseignant/enseigné dans une dynamique de confiance et de succès. La situation est, parfois, tellement dégradée que le scepticisme gagne du terrain et que certains sont même parfois résignés. Nous vivons sous l'omniprésence des médias. Trop nombreux sont ceux qui, parmi les élèves, les parents et certains cénacles d'influence, ont parfois du mal à faire la distinction élémentaire entre :

- le journaliste qui a pour métier de traiter de l'information et de la vulgarisation qui font partie de notre culture. Il s'agit d'une relation de consommation ponctuelle et « horizontale » ;
- le professeur qui a pour charge d'assurer une formation des élèves ou des étudiants qui s'inscrit dans une relation « verticale » d'autorité et de savoir, établie sur une période déterminée, au travers d'une discipline scientifique, technique ou littéraire.

La relation professeur/élève est organisée dans un groupe, dans une classe. Aujourd'hui la constitution de ces classes ne permet pas toujours de construire positivement cette relation du fait d'un certain nombre d'élèves en difficulté qui empêchent le fonctionnement normal. Le dogme de la classe hétérogène, facteur d'inégalité des chances, doit être abandonné au profit d'une conception plus réaliste du groupe – classe.

Pour simplifier le débat, il est possible de faire une gradation des élèves en difficulté, selon trois catégories. Un certain nombre de jeunes sont prédélinquants, voire délinquants dès le collège. La justice, plus encore que l'éducation nationale, doit être en première ligne avec des structures spécialisées, type internats ou classes relais, qu'il est malheureusement nécessaire de développer sans complexe et dans l'intérêt de tous en liaison étroite avec les collectivités locales. Observons que ces difficultés graves doivent être traitées sur le terrain par des personnels qui trop souvent ont le sentiment d'être abandonnés et de devoir « se débrouiller » sans aide matérielle ou morale suffisante de la part de l'institution scolaire. Le ministre Jack Lang, spécialiste reconnu de la communication, a choisi de traiter ce sujet sous cet angle. Le logiciel de recensement des actes de violence, qu'il a mis en place, a été utilisé dans un but exclusif de communication politique nationale sans profit aucun pour le terrain. Le respect et la considération des acteurs ne figuraient pas dans le programme de la campagne de communication. En un mot, le temps de l'action opiniâtre doit maintenant remplacer celui de « la com' ». Un certain nombre d'élèves ont des difficultés psychologiques telles qu'ils ne sont pas en mesure de suivre avec profit une scolarité traditionnelle et l'éducation nationale ne sait pas traiter seule ces problèmes.

De l'avis général, dans les collèges, un petit nombre d'élèves, le plus souvent des garçons, pas plus de deux ou trois par classe, perturbent gravement son fonctionnement. Par idéologie, faiblesse de l'institution, blocages divers, les chefs d'établissement et les professeurs sont désarmés pour casser le phénomène qui, au contraire, s'accroît. L'égalité des chances offerte à tous les élèves est ainsi gravement compromise. La mise en place de classes de remotivation pourrait être de nature à résoudre ce problème. Il s'agit de regrouper une dizaine d'élèves venant de plusieurs

établissements et solidement encadrés avec un programme centré sur les éléments fondamentaux susceptibles de donner une confiance nouvelle à l'élève.

Pour l'élève, un contrat est passé avec l'établissement et la classe lui fixant des objectifs précis de prise en charge de son comportement et de ses études. A l'issue de la période contractuelle de quelques mois, il peut y avoir réintégration, prolongation voire réorientation. La constitution des classes, sur ces bases, permettra aux professeurs et aux élèves de remettre le goût du travail au centre de leurs relations.

3. Redéfinir le métier de professeur.

Le constat est unanime sur le manque d'efficacité de la gestion des ressources humaines, malgré les DRH implantées dans les rectorats. La gestion des ressources humaines elle-même repose une ambiguïté grave : **il a plusieurs définitions**, explicites ou implicites, **de ce qu'est un professeur**.

Statutairement, c'est une personne qui assure des heures de cours devant des élèves, dans le cadre d'un emploi du temps qui, comme les grilles d'enseignement, est hebdomadaire. Mais le cahier des charges réel est plus vaste, et variable selon les situations concrètes : on demande aux professeurs aussi d'être des évaluateurs, des orientateurs des éducateurs, des vigiles, des psychologues, des conseillers sociaux, des médiateurs etc. La rétribution de ces tâches « annexes » mais envahissantes en vérité, prend la forme de compromis partiels, instables, stratifiés au fil du temps, et insatisfaisants tant pour les acteurs que pour l'institution : indemnités diverses, décharges horaires, heures supplémentaires...

Pour refonder la gestion des ressources humaines, il faut s'entendre sur les missions d'un professeur aujourd'hui et demain, qui sont éloignées de celles qui prévalaient en 1950. De cette redéfinition des missions, il faut **déduire une typologie des métiers, donc des compétences** nécessaires à chacun de ces métiers, de manière à asseoir une nouvelle politique de recrutement de formation initiale et continue, mais aussi à renouveler la réflexion sur les carrières et les rémunérations.

Le moment est venu par exemple de poser la question de **l'annualisation des services** d'enseignement, et donc de l'annualisation des horaires eux-mêmes. Une garantie pourrait ainsi être donnée aux familles que, quoi qu'il arrive, l'horaire annuel prévu sera assuré (ce qui permettrait peut-être, au vu du constat que toutes les heures ne sont pas faites aujourd'hui, de justifier son allègement, notamment et en lycée).

De même, les esprits sont mûrs pour que soit valorisé, dans tous les sens du terme, le soutien scolaire. Un récent sondage a montré que **79% des professeurs seraient prêts à consacrer du temps de travail supplémentaire au soutien scolaire en échange d'un supplément de rémunération**. Il y a là une piste intéressante politiquement, non seulement pour alimenter le *new deal* proposé ici, mais aussi pour développer le thème de l'égalité des chances. Dans les zones et quartiers difficiles, il ne serait pas anormal que la puissance publique offre aux élèves, de manière plus organisée et plus systématique, un soutien scolaire gratuit à tous les élèves qui en ont besoin.

Il faudrait naturellement réfléchir aux modalités de mise en œuvre de l'idée. La complémentarité entre les professeurs et les militants associatifs, entre l'État et les collectivités, entre la pédagogie traditionnelle et l'usage des TICE seraient au centre du débat. La question de partage des coûts également : il s'agirait pour une large part de réinternaliser une dépense externalisée aujourd'hui dans les budgets des collectivités et des familles (voir le succès d'*Acadomia*), en application d'une vision républicaine restaurant une égalité des droits.

Annualisation, soutien scolaire, ce ne sont là que deux aspects, mais ils sont emblématiques, du « travailler autrement » qui pourrait être promu par un candidat à l'élection présidentielle. Et c'est dès le début d'un quinquennat qu'il faudrait organiser le débat puis programmer les changements, compte tenu de leur complexité et de leur sensibilité. On peut penser enfin que ce débat permettrait d'aboutir, en échange d'un surcroît de rémunération, à un allongement du temps de travail des professeurs, ce qui toutes choses égales par ailleurs contribuerait à l'objectif de non remplacement partiel des départs en retraites.

4. Rompre l'isolement des professeurs.

Dans tous les métiers il est facile de pouvoir échanger avec un collègue pour approfondir un point ou surmonter les difficultés rencontrées. Force est de constater que pour l'essentiel cette facilité, naturelle dans les laboratoires de recherches ou dans les entreprises, ne l'est pas dans l'institution scolaire. Les professeurs devraient pouvoir, en tant que de besoin, faire appel à des interlocuteurs, le plus souvent de leur discipline, disponibles et susceptibles de leur apporter l'appui souhaité sans crainte d'être mis mal à l'aise ou d'être jugés. Cette mission pourrait être confiée à des inspecteurs pédagogiques régionaux ou incluse de façon partielle dans le service de professeurs convenablement choisis. Il est indispensable de garantir l'indépendance et l'impartialité de l'acte d'inspection, qui ne doit pas servir de relais à des conceptions pédagogiques imposées.

Les savoirs, les techniques et les comportements évoluent de façon plus rapide que jamais. Le réseau d'inspecteurs et de professeurs décrit ci-dessus devrait être un point d'appui important pour aider chacun de façon individualisée à suivre ces évolutions. L'offre de formation continue des universités, des IUFM ou d'autres organismes devra s'adapter à ces demandes de terrain sans en avoir le monopole. Si les nouveaux programmes tiennent compte du travail en équipe, de l'interdisciplinarité, des technologies de l'information et de la communication, favorables à une pédagogie différenciée mieux adaptée, ces méthodes et outils sont peu présents en formation initiale, sauf le dernier. Relever le défi de l'innovation conduirait à faire travailler les enseignants sur leur propre démarche en suscitant leurs interrogations, en confrontant leurs expériences, en adaptant les pratiques reconnues comme efficaces à leur situation, etc. C'est lorsque l'enseignant est en plein exercice qu'il a besoin d'aide, d'échange, de partage professionnel. La formation continue doit y contribuer.

Pour des raisons démographiques, la moitié des professeurs devra être remplacée dans les dix années qui viennent. L'attente de ces nouvelles générations fait que l'Etat doit être en mesure de leur proposer plus d'ouverture dans leurs perspectives professionnelles. Dans les dix ou quinze premières années de leurs fonctions, il est souhaitable de leur offrir par contrat la possibilité de passer une année complète en dehors de leur établissement. Une formation universitaire en France ou à l'étranger, un travail dans une collectivité locale, une entreprise, une association, une organisation internationale etc. peuvent constituer dans une carrière un élément important de consolidation ou de nouvelle orientation.

5. Passer de la centralisation et de l'uniformité à plus d'autonomie

La centralisation, l'uniformité sont le fruit de notre histoire et ont été en leur temps des facteurs de succès pour l'égalité et la laïcité auxquelles nous sommes tous très attachés. Aujourd'hui, ce système est un frein sérieux au progrès et à l'égalité des chances. Il est normal que les moyens, postes ou crédits, financés par le contribuable soient discutés et négociés entre l'établissement et les responsables des académies qui doivent rendre, à leur niveau, les arbitrages nécessaires. Les relations personnelles entre les interlocuteurs sont généralement bonnes. Il s'agit de fonctionnaires qui, le plus souvent, s'apprécient mutuellement.

Le cadre de discussion n'est pas bon car il n'accorde pas assez de responsabilités aux établissements pour qu'à l'intérieur de leur enveloppe ils puissent organiser au mieux l'exercice de leurs missions. Les horaires, la composition des classes, l'application des programmes... sont définis avec une marge de manœuvre pratiquement inexistante. Il est légitime que des textes ministériels, circulaires ou autres puissent, quand nécessaire, fixer des orientations générales et d'autre part constituer une aide pour les personnels et les professeurs qui ont les élèves en charge. Ce n'est pas le cas aujourd'hui : les instructions se succèdent et se superposent de façon continue sans tenir compte de leur application sur le terrain. Le rythme des conférences de presse définit le calendrier selon des préoccupations plus politiques que fonctionnelles ou pédagogiques.

Par ailleurs, dans un souci d'uniformité peut-être louable mais certainement dépassé, ces textes sont établis de façon extrêmement détaillée pour un élève moyen virtuel. S'ils ne sont pas « négociés » avec les organisations syndicales, ils sont critiqués. Lorsque plus fréquemment ils le sont dans le détail, les préoccupations corporatistes, légitimes de la part des représentants des personnels dont le dévouement et la compétence ne sont pas en cause, contribuent à les complexifier. Surtout, cette « négociation » leur confère un statut de contrainte quasi juridique largement immérité et préjudiciable à tous. En conséquence, chacun à son niveau est tenté de trouver et de justifier un « comportement syndicalement, administrativement et pédagogiquement correct » plutôt que de dispenser, sans état d'âme, l'enseignement adapté au contexte local.

Il n'existe pas d'autre méthode que de trouver un cadre contractuel, global et annuel entre le recteur et les établissements. L'expérience des responsables et des élus locaux conduit à penser qu'il y aurait intérêt à ce que les établissements d'un même secteur géographique puissent se regrouper. La mutualisation offrirait une souplesse beaucoup plus grande dans la définition et l'exercice de l'autonomie. La complémentarité de l'offre de formation, des équipes, des moyens de remplacement... est de nature à améliorer la qualité du service public proposé. Cette nouvelle gestion des ressources de l'Éducation nationale ne saurait porter ses fruits sans la volonté, affichée par les pouvoirs publics, de restaurer la transmission du savoir.

6. Vers un dialogue social plus efficace

Dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle, le dialogue social en France a été caractérisé par un poids politique et même idéologique plus important que dans les autres pays européens. Le résultat principal de cet affrontement ou dialogue social, selon l'optique choisie, est en grande partie quantitatif. En vingt ans, 1981-2001, la population scolaire et étudiante est passée, en chiffre arrondi, de 14 à 15 millions d'individus. A ce niveau statistique global, l'enseignement supérieur, moins bien traité financièrement que l'enseignement primaire et secondaire, explique, pour l'essentiel, cette augmentation. Simultanément, le nombre de fonctionnaires de l'éducation nationale est passé de 900 000 à 1 150 000.

Cette politique, principalement quantitative, a atteint ses limites. En effet, l'économie et la démographie de notre pays ne permettront pas d'augmenter le nombre de professeurs. Le recrutement nécessaire au remplacement des départs en retraite sera difficile, notamment dans certaines disciplines. On peut le regretter mais nous vivons dans une époque marquée par le consumérisme y compris en terme d'éducation. Les parents d'élèves attentifs (et, parmi eux, les professeurs eux-mêmes) choisissent de plus en plus l'école de leurs enfants, souvent leur domicile, sur ce type de critère de qualité. Les plus fortunés des Français peuvent être tentés par un enseignement privé strictement commercial débauchant parfois des professeurs de l'enseignement public.

Le succès dans les classes dépend pour l'essentiel des professeurs. Il est important pour chacun d'entre eux, pour les organisations syndicales et pour la société de savoir trouver les chemins d'un dialogue social plus pragmatique, susceptible de mieux reconnaître leur travail. C'est l'objectif de tout dialogue social. Tous les sujets ne peuvent pas trouver leur solution au niveau central. Il n'est pas légitime d'en référer constamment à de pseudo consultations dont les résultats, connus par avance, visent essentiellement à imposer des conceptions idéologiques sans rapport avec la réalité du terrain. Si le succès dans les classes dépend, pour l'essentiel, des professeurs, il est important pour chacun d'eux, comme pour leurs organisations syndicales, de trouver les chemins d'un véritable dialogue social, respectueux de la liberté pédagogique. Il n'est plus concevable d'enfermer les enseignants dans le carcan de décisions imposées d'en haut, c'est pourquoi les négociations à venir devront s'inscrire dans le cadre d'une volonté de transparence et le respect de tous les acteurs du système éducatif. Le **Contrat d'objectifs**, entre Rectorat et établissement, doit se mettre en place systématiquement.

Comme Premier secrétaire du Parti Socialiste, comme ministre de l'Education Nationale puis comme Premier ministre, Lionel Jospin a toujours utilisé l'éducation comme un instrument de pouvoir et les enseignants comme ses supplétifs. Proche parmi les proches, le ministre Claude Allègre a pu ainsi préciser que le Parti Socialiste était « une bande d'instituteurs encadrée par des énarques ». Ce registre d'appareil n'est pas le nôtre. Ce que nous proposons aux Français c'est de passer un contrat de confiance avec les professeurs pour construire l'École de la République du XXI^{ème} siècle.

Une fois élu Président de la République, vous pourrez vous engager à organiser un dialogue social sur le thème du métier d'enseignant. Vous demanderez qu'on distingue les améliorations concrètes immédiates et une concertation plus longue sur des sujets comme le crédit formation, la seconde carrière, les modalités de reconnaissance de l'investissement des enseignants.

*

III

Synthèse des recommandations pratiques immédiates

1. Une table ronde avant l'été pour redéfinir les ORS (obligations réglementaires de service) des enseignants et pour remplacer les décrets de 1950.
2. Dans l'attente, proposer un moratoire ou une suspension du décret de Robien du 14 février 2007 sur la suppression des décharges pour responsabilités exceptionnelles. Ce décret cristallise toutes les oppositions car il supprime 45 000 heures à la rentrée 2007, soit 2 800 équivalents temps plein³.
3. Rendre aux professeurs d'éducation physique et sportive qui s'occupent de l'UNSS (union nationale du sport scolaire), les mercredi et les week-ends, les heures supplémentaires rémunérant ce service rendu, s'il est rendu.
4. Simplifier le système d'accès aux différents corps de professeurs ; faciliter l'entrée dans le métier. *Voir Annexe 1.*
5. Créer une prime de métier, selon du typologie des métiers à lister lors de la table ronde générale.
6. Augmenter le stock des H.S. (heures supplémentaires) mises à la disposition de l'établissement et abroger le décret du 30/07/98 réduisant de 17 % le taux des H.S. par rapport à l'heure normale.
7. Prévoir la rémunération, pour les volontaires, de travaux de soutien scolaire de toute nature.
8. Donner aux enseignants, sous forme d'un « pass », un accès gratuit à tous les lieux de culture, notamment les bibliothèques et les musées.
9. Repenser les fins de carrières (dernier tiers ou dernier quart) : modulation du service, charges différentes, mobilité, droit à une année sabbatique...
10. Affecter les agrégés conformément à leur statut (lycée, classes préparatoires).
11. Éviter les premières affectations dans des établissements sensibles, sauf pour les professeurs volontaires.
12. Mettre en œuvre énergiquement la protection statutaire des fonctionnaires de l'éducation nationale, sur le modèle des fonctionnaires de justice.
13. Garantir dans les établissements et les écoles un environnement numérique et des lieux de travail équipés et isolés.

³ Revenir sur ce décret présentera certes un avantage politique puisqu'il symbolisera une volonté de rupture, mais aussi (je dois le signaler) un inconvénient budgétaire : il faudra dégager 40 M€ en gestion 2007 et 100 à 120 M€ en loi de finances 2008 (au moyen d'un collectif budgétaire, un redéploiement propre au ministère à cette hauteur n'étant pas envisageable) pour compenser en heures supplémentaires les 3000 ETP que le décret décharges a permis d'économiser.

14. Les professeurs de France représentent la moitié de la fonction publique. Ils doivent recevoir en plus grand nombre les honneurs de la République, notamment dans les listes des nominations dans les ordres nationaux.

Annexes

Annexe 1

Faciliter les entrées dans le métier (fiche détaillée complète)

Débuts d'exercice

- Dès la rentrée 2008, le stage de formation passera de 6 à 8 heures.
- D'autre part, les nouveaux professeurs bénéficieront de droits nouveaux :
 - Exercer les deux premières années dans la même académie
 - Bénéficier d'un professeur référent.
 - Accéder à une formation initiale différée : quatre semaines de formation au cours de la première année en pleine responsabilité, deux semaines de formation continue au cours de l'année suivante.

Aide à l'installation

François Fillon avait proposé une prime d'installation pédagogique pour les stagiaires. Elle avait été bien perçue à l'époque par les organisations syndicales mais elle a été abandonnée par manque de disponibilités budgétaires.

Cette prime d'installation sera rétablie pour les lauréats de la rentrée 2007. Elle sera accompagnée d'un projet négocié de début de carrière : durée d'emploi dans la première affectation et accompagnement personnalisé jusqu'à la titularisation dans un poste définitif.

Meilleure reconnaissance des enseignants confirmés

Pour mieux reconnaître l'investissement et le travail des enseignants, il s'agira de moderniser le système indemnitaire pour permettre :

- la rémunération du travail supplémentaire y compris hors enseignement ;
- la prise en compte des activités nouvelles du « professeur référent » : animation du conseil pédagogique, coordination de projet (NTIC, orientation, pilotage du soutien...), en établissement ou en réseau d'établissement.
- la prise en compte dans le service des enseignants : de l'encadrement d'activités pédagogiques particulières au bénéfice des élèves ; de la coordination d'une discipline ou d'un champ disciplinaire, d'un niveau d'enseignement, ou d'activités éducatives ; la formation et l'accompagnement d'autres enseignants.
- la reconnaissance de qualifications comme la bivalence : ex de la prime de bivalence qui valorise financièrement la double qualification des enseignants.

Permettre les respirations

Il faut ouvrir toutes possibilités de diversification des parcours et d'accès à des temps de respiration pour enseignants « fatigués » ou chevronnés. Les organisations syndicales y sont très favorables. On peut l'envisager de plusieurs façons.

- Déroulement de carrière : dans les établissements les professeurs peuvent recevoir des missions touchant à la prise de responsabilité dans le fonctionnement des établissements, en exerçant temporairement des missions d'encadrement qui pourraient se traduire par des accélérations de carrière.

- Faciliter la deuxième carrière pour permettre des aller-retour dans le métier (type année sabbatique , possibilité de valoriser les acquis de l'expérience obtenus dans d'autres postes ou dans le privé).
- Encourager des échanges au sein de la communauté européenne qui sont encore limités.

Concrétiser le droit à la formation

Il s'agit de valoriser les projets personnels sur la base de crédits d'heures capitalisés. Avec possibilité de rémunération des heures en formation personnelle

Offrir un meilleur déroulement de carrière

Depuis 15 ans la carrière des enseignants a été améliorée :

- création du corps des PE et intégration des instituteurs dans ce corps.
- alignement progressif des horaires des corps du second degré sur celui des certifiés
- des revalorisations se traduisant par :
 - une accélération de carrière (passage plus rapide d'échelon pour les certifiés):
 - création de débouchés par la généralisation de la hors-classe aux certifiés et PE
 - mise en place de l'ISOE, de primes spécifiques : ISS ZEP, bonification indiciaire ou d'ancienneté, avantages au mouvement.

Les fins de carrière n'ont donc pas été sacrifiées mais dans la période récente les améliorations ont surtout profité au premier degré : entre 2002 et 2007 2,1 milliards ont été consacrés à ces mesures catégorielles.

Pour aller plus loin, il faudra accélérer et harmoniser l'accès à la hors-classe pour les professeurs du 2nd degré, à commencer par les agrégés.

Annexe 2

Coût des mesures statutaires et indemnitaires

prises en faveur des enseignants du 2nd degré public depuis 2002 :

Requalification de la fonction enseignante	<i>(montants en année pleine)</i>
2002 : Dernière tranche du plan d'intégration des PEGC dans le corps des professeurs certifiés et des professeurs d'EPS (transformation de 600 emplois)	2,56 M€
Création d'une échelle de rémunération de PLP bi-admissible à l'agrégation	0,34 M€
Élargissement des possibilités d'avancement de grade	
2002 : Transformation de 100 emplois de professeurs agrégés exerçant en CPGE en professeurs de chaires supérieures	1,11 M€
Transformation de 1 182 emplois d'enseignant de classe normale en hors classe ; transformation de 504 emplois de PEGC et CEEPS de classe normale en hors classe et classe exceptionnelle	15,28 M€
2003 : Transformation de 866 emplois d'enseignant de classe normale en hors classe ; transformation de 627 emplois de PEGC et CEEPS de classe normale en hors classe et classe exceptionnelle	13,85 M€
2004 : Transformation de 309 emplois d'enseignant de classe normale en hors classe ; transformation de 237 emplois de PEGC et CEEPS de classe normale en hors classe et classe exceptionnelle	6,26 M€
2005 : Transformation de 356 emplois d'enseignant de classe normale en hors classe ; transformation de 700 emplois de PEGC et CEEPS de classe normale en hors classe et classe exceptionnelle	4,47 M€
2006 : Mise en œuvre du ratio « promus / promouvables » : transformation de 1 759 emplois d'enseignant de classe normale en hors classe ; transformation de 1 551 emplois de PEGC et CEEPS de classe normale en hors classe et classe exceptionnelle	10,68 M€
Mesures indemnitaires et NBI (= nouvelle bonification indiciaire)	
2002 : Revalorisation de 30 % de l'indemnité de chef de travaux	1,37 M€
2003 : Extension du bénéfice de la NBI « ville » en faveur des enseignants du 2 nd degré	3 M€
2006 : Indemnisation du dispositif de remplacement de courte durée	46 M€
TOTAL (2002-2006) : 104,92M€	

Annexe 3

Contre-argumentaire relatif à l'étude produite par les chercheurs de Paris I

1) Elle ne s'intéresse qu'à la classe normale, et elle ne mesure pas les effets de la création – pour les certifiés – ou de l'augmentation des effectifs – pour les agrégés – de la Hors Classe. S'agissant par exemple des certifiés, la création de la hors classe dans le cadre du plan Jospin a très significativement élargi leur espace indiciaire (l'indice majoré de fin de carrière passe à 782 au lieu de 647 soit + 21%). Il s'agit bien là d'une revalorisation de la carrière « type » de ces enseignants, puisque le grade est accessible sans considération de prise de responsabilités fonctionnelles. D'ailleurs, 60 % des certifiés partent en retraite en hors classe.

Les considérations relatives au fait que ces enseignants atteignent le sommet de leur grille après 25 ans d'ancienneté et subissent postérieurement un déclin de leur rémunération en termes réels ne prennent pas en compte qu'une grande majorité d'entre eux, après un parcours en classe normale, accèdent à la hors classe avec un gain de rémunération significatif.

2) S'agissant de la classe normale, l'analyse porte sur l'évolution des traitements attachés à chaque échelon, sans prendre en compte les durées de carrière. Or, ces durées de carrière ont été raccourcies au début des années 90. Une analyse portant sur le salaire perçu après 5 ans, 10 ans d'ancienneté aurait donné des résultats bien différents : ainsi, un certifié ayant 10 ans d'ancienneté est en moyenne au 7^{ème} échelon, alors qu'avant cette réforme il aurait été au 6^{ème} échelon (différence de 6% en termes indiciaires).

3) Sur le plan indiciaire, il aurait été bien plus pertinent de raisonner en faisant la somme des salaires perçus au cours d'une carrière « type ». Ces résultats, qui auraient intégré à la fois les raccourcissements des durées de carrière et l'accès aux grades – ou corps – de débouchés, auraient fait apparaître une situation plus favorable que celle qui est décrite par l'étude.

4) La non prise en compte des éléments indemnitaires constitue également une limite de l'étude : en effet le plan Jospin, outre les mesures indiciaires évoquées plus haut, comportait des dispositions indemnitaires substantielles : création de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves, de l'indemnité de sujétions spéciales en faveur des enseignants exerçant en ZEP, revalorisation de l'indemnité de sujétions spéciales de remplacement. Ce sujet n'est même pas évoqué par les auteurs de l'étude, pas plus que n'est évoqué le sujet des heures supplémentaires. S'agissant de l'enseignement supérieur, la question indemnitaire est immédiatement évacuée au motif qu'elle serait sans impact sur l'analyse. Or les indemnités servies aux enseignants du supérieur, et dont les textes fondateurs datent des années 1989 et 1990, représentent de l'ordre de 5% de leur masse salariale totale (là aussi hors heures complémentaires).

5) Il ne faut pas oublier que les enjeux de la négociation sur les enseignants du second degré ont largement dépassé le cadre de la seule situation des agrégés et des certifiés. Les réformes des vingt dernières années ont également organisé la revalorisation de la situation des PEGC et des professeurs de l'enseignement professionnel – il y avait, il y a vingt ans, 90.000 PEGC. C'est donc la structure des corps enseignants qui a été bouleversée. Les arbitrages salaire/conditions de travail, que pointent les auteurs de l'étude, n'ont pas été les seuls déterminants des négociations des années passées.

6) Enfin, s'agissant du rapport entre le salaire à l'échelon maximum et le salaire en début de carrière, alors que le rapport moyen des pays de l'OCDE est, pour le premier degré de 1,69, pour le

second degré de 1,70, il est en France respectivement de 1,98 et de 1,89. Contrairement à ce que sous entendent les auteurs du rapport, les fins de carrière des enseignants n'ont pas été sacrifiées.

Annexe 4

Adhésion des enseignants à différentes propositions concernant l'école

Question d'un sondage IFOP du 9 février 2007:

Voici un certain nombre de propositions que l'on entend parfois au sujet de l'école.
Pour chacune d'entre elles, vous me direz si vous y êtes plutôt favorable ou plutôt opposé ?

Plutôt favorable

• La mise en place après les heures de cours d'un soutien scolaire assuré par les enseignants qui seraient rémunérés pour cela	79 %
• Une autonomie accrue pour les établissements scolaires	51 %
• La présence d'un autre adulte aux côtés du professeur dans chaque classe	36 %
• Des pouvoirs renforcés pour les chefs d'établissement en matière de recrutement et de notation des enseignants notamment	27 %
• La mise en place de la bivalence c'est à dire l'enseignement de deux matières par un même professeur	25 %
• L'instauration d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans	24 %
• La présence des enseignants dans les établissements à raison de 35 heures par semaine	16 %

Notons aussi, concernant **la carte scolaire** :

55 % des enseignants sont favorables à son « assouplissement » &
37 % à son simple maintien

**Noms et qualités des principales personnes consultées
sous forme d'un entretien personnel
(hors contacts téléphoniques)**

Ministère de l'É. N., E. S. & R.

M. Gilles de ROBIEN, Ministre
M. Dominique ANTOINE, Secrétaire général
M. Bernard THOMAS, Directeur de cabinet
M. Jean-Louis NEMBRINI, Conseiller au cabinet
M. François PERRET, Doyen de l'I.G.E.N.

SNALC & CSEN

M. Bernard KUNTZ, Président
Mme MAZERON, Secrétaire Nationale à la Pédagogie
M. KAYAL, Membre du Bureau National
M. SCHILTZ, Commissaire paritaire national pour les 'chaires supérieures'
Mme HOUEL Michèle, Vice Présidente
Mme PEIRSMAN, Responsable presse, rédactrice en chef de « Temps Futur »

FCPE

M. Faride HAMANA, Président
Mme Cécile BLANCHARD, Chargée de mission
Mme Nathalie CUENIN, Chargée de mission
Mme Dominique PADRO, Vice Présidente

FSU

M. Gérard ASCHIERI, Secrétaire Général
Mme Frédérique ROLET, SNES-FSU, Co Secrétaire Général
M. Gilles MOINDROT, SNUipp-FSU, Co Secrétaire Général
M. Dominique DELIGNY, SNEP-FSU

SGEN-CFDT

M. Jean-Luc VILLENEUVE, Secrétaire Général

SNES

M. Vincent LOMBARD
Mme DURSAPT

SE-UNSA

M. Luc BÉRILLE, Secrétaire Général
M. Christian CHEVALIER, Secrétaire National

UNSA-Éducation

M. Patrick GONTHIER, Secrétaire Général

FO-Éducation

M. Paul BARBIER, Secrétaire général du SNUDI-FO
Mme Marie-Edmonde BRUNET, Secrétaire générale du SNFO-LC

SNCL - Syndicat National des Collèges & Lycées

M. Marc GENIEZ, Secrétaire Général
M. Bernard BLOCH, Secrétaire Général adjoint

SNPDEN - Syndicat National des Personnels de Direction de l'É. N.

M. Philippe GUITTET, Secrétaire général

M. Philippe TOURNIER, Secrétaire général adjoint

Mme Donatelle POINTEREAU, Secrétaire nationale à la vie syndicale

Mme Hélène RABATÉ, Secrétaire générale adjointe

M. Michel RICHARD, Secrétaire national pour les collègues

Société des Agrégés de l'Université

M. Jean-Michel LÉOST, Président