

Du macroscopique...



Evelyne Bechtold Rognon (professeur de philosophie, présidente de l'institut de recherche de la FSU) a présenté les origines historiques du New Public Management, monstrueuse croyance qui a germé dans les cerveaux des conservateurs anglosaxons à l'aube des années 80 et qui s'est petit à petit déployée dans les administrations françaises et l'éducation nationale. A quoi

reconnaît-on un discours néo managérial ? Le management déploie systématiquement deux idées : il faut faire des économies car on dépense trop, notamment pour les services publics en même temps qu'il nourrit la défiance à l'égard de l'état. Il met toujours en avant des questions techniques auxquelles il entend apporter une solution alors que ses visées sont politiques et cherchent à organiser la concurrence (entre les établissements, entre les personnels). Les objectifs assignés sont ainsi systématiquement présentés comme relevant du bon sens commun. Les indicateurs, eux, ne sont pas discutés. Le discours techniciste fait toujours semblant de ne parler que de petits ajustements alors que les conséquences révèlent de vraies orientations politiques. Par exemple, dans le projet académique écrit par le précédent recteur en 2013, on peut voir comme objectif de faire évoluer les pratiques pédagogiques et de favoriser l'innovation. L'indicateur choisi révèle la cible attendue par le recteur : « le nombre de classes sans notes ». N'y a-t-il pas d'autres innovations possibles, comme celle d'éviter des classes de 6^e à 31 élèves incluant Segpa ou Ulis ? « *Il faut améliorer l'efficacité du remplacement* », entend-on également. Vraiment ? Comme résultat de cette sentence, le rectorat de Dijon affiche 400 TZR en moins (effectif divisé par 2) en 8 ans. « *Il faut fluidifier les parcours* ». Derrière cette assertion, il faut comprendre que le redoublement doit être réduit à néant, qu'importe si les effectifs des STMG explosent cette année et que la filière accueille de plus en plus de garçons. Le management fait toujours le contraire de ce pourquoi il prétend agir. Au final, à la place de réduire les coûts et améliorer un dispositif, les coûts explosent (mais peuvent être privatisés) et les inégalités se développent. Le privé sous contrat reçoit de l'état des subventions au titre de l'égalité d'accès et les enseignants y exerçant sont payés par l'état. Le privé raconte que le public ne marche pas. Le service public est également menacé avec le privé de soutien de type Acadomia. Toutes les officines de soutien scolaire se développent à 12-20% par an en France, au niveau mondial, cela représente 3,5 mds d'euros. Avec la réduction horaire dans la réforme du collège, y a-t-il l'idée que l'accessoire, ce qui ne relève pas du socle commun, tout ce qui peut permettre d'intégrer des formations de haut niveau, c'est aux familles de le gérer avec les cours privé ? En moyenne, 1/5 des collégiens, 1/3 des lycées y ont recours, représentant 40 h de cours en moyenne à la charge des familles. Plus on dégrade l'enseignement public en le réduisant sur des fondamentaux, plus les familles ont recours aux compléments. C'est déloyal



car dans le public, on accueille tout le monde. Il n'y a pas de ségrégations. Pour résister, il faut voler du temps, consacrer du temps à ce qu'on aime faire. Résister, essayer soi même de se dégager du temps pour s'informer... Pour ne pas y laisser des plumes.

au microscopique



L'après-midi, nous avons tenté de décortiquer l'activité d'un chef d'établissement avec Eric Mansencal, secrétaire général adjoint du SNUPDEN-FSU. Un chef d'établissement a sans cesse une batterie d'indicateurs à renseigner : Nombre de boursiers, Nombre de dérogations de secteur, Le retard des élèves qui rentrent en 6^{ème} , La fluidité des

parcours , Le taux de réussite classique, Les résultats dans les trois matières, Les compétences du socle, Le taux d'accès en 2de, Les taux de passage de 2de en 1^{ère} , Les exclusions définitives, Le nombre de conseil de discipline.

De ces indicateurs, dépendent le diagnostic qu'il va communiquer à ses supérieurs et la lettre de mission (gardée secrète, même entre eux ils ne se la montrent pas) que le recteur ou l'IA Dasen va lui remettre en retour. De la réussite des objectifs assignés dépend sa future nomination et la rémunération. Nous avons pu voir des exemples de lettres de mission contenant des choses illégales (comme faire de l'investissement dans le projet d'établissement un outil de gestion pour les carrières enseignantes !). Cette introduction du mérite fait que l'intérêt des élèves, le bon fonctionnement de l'établissement peuvent passer complètement à l'arrière-plan, révélant une vraie fracture sur les valeurs et expliquant 90% des conflits qui se développent actuellement dans les EPLE. D'ailleurs, il n'est pas rare d'entendre dans les formations de chefs d'établissements : « qu'importe s'il y a le feu dans leurs établissements du moment que la fumée ne sort pas par les fenêtres »... Là encore, pour résister, une connaissance précise des textes encadrant nos statuts, nos obligations de service, les différentes instances de l'établissement s'impose. Le SNUPDEN, qui est un syndicat de la FSU défend une idée à contre courant : pour lui, le chef d'établissement n'est pas le premier pédagogue de l'établissement. Si c'était appliqué, nous nous épargnerons bien des injonctions sur nos pratiques ! Pour se défendre, il faut essayer de faire vivre les structures démocratiques de l'établissement comme le CA. Il faut prendre le temps de partager les informations, les analyses, les questions qui font débat sur l'organisation du travail et son efficacité lors des heures mensuelles d'informations syndicales. Les militants du SNES FSU sont à la disposition des secrétaires ou correspondants d'établissements pour relancer, animer de telles heures ! Contre l'individualisation des questions, le collectif est une arme qui protège.

