

LOI RILHAC : ATTENTION À LA CLAQUE !

À l'heure où ces lignes sont écrites, les allers-retours viennent de finir entre le Sénat et l'Assemblée Nationale. Les contours de la loi sont donc ficelés après un dernier passage en commission paritaire mixte. Resteront à paraître les décrets d'applications à l'issue du Comité Technique Ministériel où le SNUipp-FSU siègera au titre de la FSU. En quoi cette loi pourrait-elle changer le fonctionnement des écoles ?

LOI RILHAC = ARNAQUE !

Quels changements concrets allons-nous vivre ?

Il convient tout d'abord de rappeler le contexte. Des techniques managériales sont appliquées aux entreprises privées pour les rendre plus compétitives. Les principaux leviers utilisés sont :

- La pression temporelle à des fins évidentes de rendement
- L'individualisation des carrières pour briser les collectifs
- La multiplication des échelons hiérarchiques pour s'assurer d'une pression au plus près des agents.

Ces techniques pénètrent

peu à peu notre secteur. La notion de Service Public est intrinsèquement en dehors des lois du marché. Le but est d'apporter un service de qualité sans souci de compétitivité économique. Même E. Macron a affirmé : « Il y a des services qui doivent être placés en dehors des lois du marché ». Mais force est de constater que le New Public Management ou le néolibéralisme s'insèrent bel et bien dans la fonction publique et une des portes d'entrées est la direction d'école.

BRISER LE COLLECTIF

L'individualisation des parcours, des salaires, des carrières, la mise en compétition des agent-es, des établissements sont autant d'éléments qui, combinés à une pression temporelle, tendent à diviser ou du moins affaiblir la notion de corps, de collectif. La méritocratie ne favorise en rien le travail en équipe, bien au contraire. Les témoignages de la profession sont nombreux à ce sujet : « nous ne nous voyons plus », « nous faisons nos formations seuls sur magistère », « nous ne connaissons même plus les collègues de l'école voisine ». Souvent, ces témoignages se concluent par « heureusement qu'il y a une bonne équipe dans l'école, on se soutient... ». C'est donc, d'après le ministère, le moment d'ajouter une « autorité fonctionnelle »...

LE POIDS DU TRAVAIL NON FAIT EST ÉGALEMENT SOURCE DE SOUFFRANCES PARFOIS AIGÜES

LA PRESSION TEMPORELLE

Demander toujours plus en moins de temps, voici la recette pour augmenter le rendement. Mais, dans l'enseignement, la qualité prime toujours sur la quantité. Se focaliser sur le challenge de réussir à faire le maximum dans le temps imparti et non de réfléchir à la qualité du travail réalisé, rend la tâche plus désagréable et ne procure pas la satisfaction du travail bien fait. Au-delà d'une insatisfaction du travail réalisé, le poids du travail non fait est également source de souffrances parfois aigües.

Ainsi, utiliser la pression temporelle permet de remplir deux objectifs : augmenter le rendement et empêcher les agents de réfléchir. Mais ce n'est pas sans conséquence sur leur santé. Les directrices et les directeurs sont en première ligne. Les principales revendications pour la direction sont du temps supplémentaire et un allègement des tâches administratives, mais la réponse fournie par la loi Rilhac est tout autre...

UNE AUTORITÉ FONCTIONNELLE

Le refus systématique des amendements demandant de faire stipuler clairement que le directeur ou la directrice n'aura pas de liens hiérarchiques et le maintien du terme « autorité » ne peuvent que laisser penser que cette notion d'autorité fonctionnelle se traduira par un rapport de subordination. Le fonctionnement de l'enseignement dans le premier degré en France puisait pourtant sa force dans la collégialité des décisions prises au sein de chaque école. Une autorité fonctionnelle est

toujours attribuée avec une fiche de poste. Des missions spécifiques sont données à chaque personnel ayant une autorité fonctionnelle en fonction du contexte. L'équipe doit donc être managée pour atteindre ces objectifs. Si les objectifs ne sont pas atteints, l'autorité fonctionnelle peut légitimement être retirée pour être attribuée à une autre personne. La personne est donc entre le marteau et l'enclume. Mais comment cette « fiche de poste » peut-elle être individualisée pour chaque école ?



UN NOUVEAU DISPOSITIF: L'ÉVALUATION D'ÉCOLE

Les « évaluations-école », encore au stade d'expérimentation, seront généralisées à partir de l'année prochaine. Une première étape d'autoévaluation par l'équipe sera suivie d'une évaluation externe par un trio ou un duo formé par des CPC, IEN d'une autre circonscription, enseignant du second degré, ou principal de collègue. Cette équipe d'évaluateurs externes fera passer des questionnaires individuels aux équipes, aux élèves et aux parents d'élèves. Les exemples de questionnaires que le SNUipp-FSU déjà pu consulter dans d'autres départements sont clairement

des enquêtes de satisfaction incitant les parents à évaluer la pertinence des contenus d'apprentissage, la bienveillance des enseignant-es, les choix de projets faits par l'école... Les évaluateurs externes doivent synthétiser les résultats de leurs observations et les réponses aux questionnaires pour rédiger un projet d'école. Tout laisse penser que ces objectifs sur 5 ans constitueront la fiche de poste de la directrice ou du directeur de l'école. Ainsi, il ou elle devra manager son équipe pour répondre à ces objectifs spécifiques. Ce dispositif s'inscrit donc clairement dans

une logique néolibérale en mettant sur la directrice ou le directeur le poids de la responsabilité de contraindre son équipe à atteindre les objectifs de satisfaction des parents d'élèves entre autres. Avec une telle orientation, nous constatons clairement une perte des objectifs du service public au profit d'une conception clairement issue de la sphère des entreprises commerciales privées.

UNE MOBILITÉ SUR ENTRETIEN

Dans un contexte où la personne en charge de la direction aura un pouvoir décisionnel augmenté, une pression pour manager l'équipe dans le but d'atteindre les objectifs fixés par les évaluateurs externes dans un souci de satisfaire les attentes des parents d'élèves, il est difficile d'imaginer que la notion d'équipe survive à ces transformations. D'ailleurs, l'expérimentation de Marseille illustre tout à fait ce propos. Le président Macron a annoncé que dans « l'école du futur », les équipes seraient recrutées par les collègues en charge de direction devenu-es chefs d'établissement. Donc, pour s'assurer de l'adhésion de chaque membre des équipes aux décisions managériales de la directrice ou du directeur, les adjointes et les adjoints pourraient être choisi-es. Ou comment balayer d'un revers de la main le principe du mouvement intra départemental avec des règles partagées et acceptées sous couvert d'un profilage des postes censé améliorer le système.

Le SNUipp-FSU s'oppose à une généralisation des postes à profil et à la transformation du service public d'éducation en une entreprise de service d'éducation. Une autre école est possible !

AUCUNE RÉPONSE AUX DEMANDES DU TERRAIN !

Les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'école sont les grands absents de la loi Rilhac. L'attribution d'une aide administrative, tant attendue par les directeurs et directrices, est noyée dans une coresponsabilité de l'État et des collectivités, présageant un renforcement des disparités territoriales. Quant aux décharges, elles seront en fonction « du nombre des classes » mais aussi des « spécificités de l'école ». C'est une résonance très forte avec l'expérimentation marseillaise et une gestion contractualisée, au cas par cas, qui rompt avec les principes d'égalité qui régissent normalement l'institution. Cette loi ne répond donc en rien aux besoins de la direction d'école. Ce n'est pas étonnant, la profession ayant largement rejeté l'idée d'un statut hiérarchique lors de la consultation ministérielle en 2019 !



CHANGER LA GOUVERNANCE DE L'ÉCOLE POUR MIEUX LA CONTRÔLER

Parmi les fondements de l'école attaqués par le ministre Blanquer se trouvent deux pierres angulaires de son organisation : le conseil des maîtres.ses et la direction d'école. Après avoir mis au pas le CNESCO, les INSPE, écarté l'Inspection générale, réduit le périmètre des commissions paritaires, ce qui manque à cette démarche de reprise en main réactionnaire c'est la mise en place d'une courroie de transmission docile des consignes verticales du ministère. En cela, pour lui, la direction et l'organisation de l'école doivent être changées. Peu importe que ce soit inefficace et à contre courant des aspirations de la profession...

UN COMBAT DE LONGUE HALEINE

Depuis qu'il est entré au cabinet de Robien en 2006 comme directeur adjoint, Jean Michel Blanquer veut imposer des chef.fes dans les écoles. A l'époque, la forte mobilisation avait contraint le ministère à reculer sur les décrets d'application mettant en place les établissements publics d'enseignement primaire (EPEP). Une nouvelle tentative de la droite, en 2011 échoue à son tour. Alors di-

recteur général de l'enseignement scolaire sous le ministre Darcos, Blanquer ne ménage pas sa peine pour déstabiliser le système éducatif. Sous le quinquennat Sarkozy, il a été la cheville ouvrière des réformes subies alors par l'école : suppression d'un tiers des postes RASED justifiée par la mise en place de l'aide personnalisée, refonte des programmes de 2008 (écrits par des auteurs inconnus et

qui empruntaient de large passages à ceux de 1923), repérage à la maternelle des élèves présentant des risques lors des apprentissages, suppression de 80000 postes d'enseignants, suppression de la formation initiale, torpillage du fonds social lycéen... sans toutefois atteindre son but en terme de gouvernance de l'école.

Assurer une

formation
initiale et continue
de qualité et permettre
le travail
en équipe



Prendre soin de l'école publique, c'est bâtir une société durable.



TIRS CROISÉS SUR L'ÉCOLE

La question des EPEP agite cependant la campagne électorale des présidentielles de 2017 : plusieurs candidats et organisations libérales (Cour des comptes, OCDE, Institut Montaigne) se montrent favorables à ce projet ou bien à l'intégration des écoles dans un réseau piloté par un collègue. Jean-Michel Blanquer, dans son livre « L'école de demain », prend encore une fois position en faveur des EPEP et de directeurs et directrices qui soient de véritables chefs d'établissement. En novembre 2018, il annonce une loi sur le statut des directeurs. Il est stoppé dans son élan par nos mobilisations mais persévère. Ne pouvant imposer les choses d'en haut,

il instrumentalise la représentation nationale à travers la loi Rilhac pour arriver à ses fins. Vidée de sa substance en juin 2020 en première lecture à l'Assemblée, l'avancée des travaux parlementaires autour de cette loi est suspendue un moment. C'est durant cette parenthèse que Blanquer décide de fabriquer une caution morale à cette volonté de mise en place de chef.fes dans les écoles à travers le Grenelle de l'Éducation. Ce simulacre de concertation, qui se veut être l'expression des desirata de la profession en matière de gouvernance, est mis en avant pour justifier la loi Rilhac qui est finalement adoptée en décembre 2021. Contre vents et marée, le

ministre Blanquer tente d'imposer sa vision néolibérale de l'école. Pourtant, la profession enseignante a répondu NON à 91% à son propre sondage : elle ne veut pas de chef.es dans les écoles. Parce que lorsqu'on veut apprendre à nos élèves à fonctionner de manière démocratique, il s'agit d'en montrer l'exemple au quotidien à travers le fonctionnement de l'école, avec le conseil des maîtres. Au final, la loi Rilhac ne consacre ni statut, ni protection, ni allègement des tâches, ni assistance pour la direction d'école. Elle met en place une fonction isolée, sans moyens et soumise au bon vouloir des supérieurs. Bref, la parfaite courroie de transmission et la

main d'œuvre malléable dont rêvent les tenants de l'école libérale. C'est ça l'école du futur voulue par Macron : un pas de plus vers la gestion managériale de l'école. Un pas vers l'école à deux vitesses, la concentration des structures et la croissance des inégalités.

Le SNUipp-FSU refuse ce modèle de gouvernance qui est largement développé à l'étranger et qui ne fonctionne pas (voir Emancipation 491). Il reste en première ligne pour dénoncer les dérives de ce modèle managérial sur le bien-être enseignant, la réussite des élèves et la cohésion de la société. L'école n'est pas une entreprise !