

Le rapport « confidentiel » et « provisoire » issu de la commission Thélot a été notamment divulgué par « Le Monde », qui en a publié certains éléments, en général assez parcellaires, et pas toujours les plus décisifs. Le rapport dans son intégralité est disponible sur le site du SNES : http://www.snes.edu/snesactu/article.php3?id_article=1114
Quelques collègues l'ont lu et résumé pour nous : ceci ne constitue pas l'avis officiel du SNES sur la question.

I) D'où vient le rapport Thélot ?

Son origine profonde, c'est la volonté de mettre en place une « loi d'orientation » sur l'éducation, remplaçant celle de 1989 . Nous sommes en face d'un processus ordonné en plusieurs étapes par le gouvernement :

- 1) tout d'abord le « grand débat » pipé de par le choix des membres de la commission, de par son organisation, mais surtout au vu des questions fermées et fortement orientées. Sans compter les déclarations de ferry devant la commission des finances.
- 2) courant avril est publié le « miroir du débat », ouvrage volumineux et assez prudent.
- 3) le pré-rapport sort fin août ; nous en sommes actuellement à cette étape...
- 4) le rapport définitif, prévu pour le 12 octobre.
- 5) le ministre fera des propositions en se fondant en partie sur le rapport de la commission Thélot (il n'est pas très précis sur ce sujet), puis commenceront des concertations...
- 6) le projet de loi d'orientation sera présenté en conseil des ministres courant décembre.
- 7) le vote de la loi est prévu pour le printemps 2005, pour application à la rentrée 2006.

II) Structure et présentation du pré-rapport :

20 pages d'introduction (avec des choses très générales voire convenues sur l'éducation), et 110 pages structurées en 8 axes prioritaires de « réforme »: 1/ définition d'un socle commun, 2/ le lycée, 3/ l'orientation des élèves, 4/ la mixité sociale, 5/ le fonctionnement des établissements, 6/ la redéfinition du métier d'enseignant, 7/ le rôle des parents, 8/ les partenariats entre l'école et les organismes extérieurs (entreprises, collectivités, etc...).

Ce rapport constitue un concentré de toutes les provocations présentes dans de précédents rapports moins connus (voir exemple en fin de page 3). Tout est là, rassemblé mais aussi mis en cohérence pour lancer une attaque globale sur la nature du système éducatif.

Il importe aussi de présenter l'inspiration idéologique en 2 axes du pré-rapport Thélot:

- 1) l'idéologie de la **marchandisation** de l'école, en particulier **sous les auspices de la Commission Européenne**, tangible jusqu'aux expressions employées (« économie de la connaissance », etc...). D'ailleurs le pré-rapport se place dès le début dans le cadre d'un projet de société (« *Quelle est le cadre politique et économique de l'Ecole future ?* ») : La première chose qui commande pour lui une série de mutations, c'est le contexte de la construction européenne, plus précisément les politiques européennes issues de la « stratégie de Lisbonne ». Cette dernière a un contenu très précis : **l'accélération de la privatisation des services publics, couplée à une perspective de « plein emploi »... précaire et flexible**. Le cadre dans lequel se situe le pré-rapport Thélot, c'est donc la perspective d'une société marquée avant tout par un développement massif des emplois précaires et flexibles (p.5 : « *la part des emplois « peu qualifiés » (...) demeurera considérable dans l'avenir* ») ...
- 2) l'intégration de cette réforme dans un cadre de **rigueur budgétaire** notamment par le biais de la fameuse « LOLF » (Loi d'Orientation sur les Lois de Finances, instrument « souple » pour récupérer des postes dans la Fonction Publique; voir p.7). Toujours dans la même veine, la réforme envisagée se place explicitement dans le cadre de la **décentralisation** (ainsi on remarquera l'absence de référence à l'existence des TOS, Co-Psy, médecins, assistantes sociales, étudiants-surveillants).

III) Les propositions du pré-rapport Thélot :

1) L'organisation et les contenus éducatifs :

L'attribution de la DGH pourrait commencer à être déréglementée (jusqu'à 10% de la DGH serait librement utilisable par les établissements, ce qui est considérable... et il pourrait y avoir une dotation complémentaire comprise entre 0 et 25% de la DGH, sur une base contractuelle avec les autorités hiérarchiques : revoilà le spectre de la **contractualisation des moyens**). **La logique de l'inégalité entre les établissements** suinte tout au long de ce texte.

Le pré-rapport prévoit une définition du « socle commun : Le pré-rapport le dit de manière saisissante et lapidaire à l'ouverture du chapitre 1.

(p.33) : « *l'identification d'un socle commun énumérant ce qui est indispensable (...) : lire, écrire, compter, s'exprimer (y compris en anglais de communication internationale), cliquer (sic) et vivre en société* ».

- a) Il est symptomatique de constater que lorsque le pré-rapport parle des contenus de l'enseignement (et pas seulement des structures), il ne donne pas d'indication précise sauf une : **Le contenu du « socle commun » implique de revoir les programmes à la baisse** (avec les réductions horaires prévisibles). Ainsi p.19 : « *dans les faits, ceux-ci constituent un assemblage parfois lourd, manquant de cohérence, peu motivant et dont les évaluations montrent que trop d'élèves échouent à le maîtriser* ».
- b) l'organisation générale est structurée autour de trois piliers : le « socle commun », les enseignements obligatoires(mais ne faisant pas partie du socle commun); les enseignements optionnels.(voir tableau). **De nombreuses disciplines existantes au collège deviennent optionnelles**(les maths et la littérature les langues vivantes , et des pans entiers d'arts, de sciences, d'humanité...). Dans le même ordre d'idées, dans ce socle, **l'anglais est réduit à l' « anglais de communication internationale »** (il est même indiqué qu'il a plutôt vocation à devenir une « *compétence transversale* », p.37). En revanche, on remarquera une **grande attention apportée aux activités de pure socialisation**, avec un horaire prévu à cet effet en collège (50 à 70 heures / an). Le socle commun en maths se limite aux 4 opérations et en français à la maîtrise de la langue et du discours!!!!
- c) L'élaboration plus précise des contenus serait le fait d'un « Haut Conseil de l'Education » (autorité « indépendante » sur le modèle de celui mis en place pour préparer la réforme de la Sécu...) sa principale particularité étant avant tout de compter une majorité de membres extérieurs au système éducatif (p. 45 : « *autorité indépendante composée de personnalités diverses dont la majorité ne sont pas des experts du système éducatif* »)... et de ne pas faire appel aux personnels ni à leurs associations pour intervenir dans la définition des programmes qui ont failli ! (p.20 : « *Les différentes instances qui ont été successivement ou simultanément associées à la définition des objectifs et contenus des programmes (...), conseil national des programmes, associations de spécialistes... ne sont pas parvenues à faire émerger un socle accessible à tous les élèves* »).
- d) La classe de 6^e, dans sa structure pédagogique, est rattachée au primaire.(cf tableau)
- e) ces contenus doivent bien être acquis, mais dans le cadre de la « formation tout au long de la vie » : donc pas forcément en formation initiale! (par exemple p.19 : « *maîtriser le socle ultérieurement, dans le cadre du droit général à la formation tout au long de la vie* »).

2) Le métier d'enseignant :

a) formation et recrutement :

On se mettrait à recruter des **profs bivalents** et ce directement à l'issue de la licence, après une combinaison d'épreuves « classiques » et d'un « entretien d'aptitudes » (sic). La formation serait étalée sur deux ans. La régionalisation des recrutements et des affectations serait amorcée.

b) le service :

- une nouvelle mission : **le remplacement, « à l'interne » de l'établissement, au pied levé, des collègues absents... associé à une plus grande flexibilité des horaires** (p. 90 : « *donner aux collègues et aux lycées eux-mêmes la responsabilité de (...) pallier dans les 48 heures l'absence (...) d'un professeur (...) une conception moins rigide des emplois du temps permettrait en effet qu'un professeur absent puisse être remplacé par un collègue exerçant ou n'exerçant pas dans la même discipline* »).

- augmenter le temps de présence des enseignants (de 4 à 8 heures par semaine) pour se livrer à diverses tâches. Et on ne le fait pas n'importe comment : cette présence supplémentaire est variable selon les établissements. Autant dire qu'on peut se demander si le statut des enseignants restera national, le temps de service réglementaire pouvant varier localement (p. 100 : « *La définition précise de ce temps de travail complémentaire s'inscrirait dans le contexte du contrat d'établissement* ») !

- la formation continue ferait statutairement partie de ces tâches du métier d'enseignant « redéfini », à ce titre elle serait **obligatoire et aurait des incidences sur la carrière**. Le pré-rapport considère que la formation continue doit se faire sur le temps de travail... mais en-dehors du temps d'enseignement (autrement dit, à l'intérieur de la fourchette de 4-8 heures qui s'ajoute aux heures d'enseignement stricto sensu).

3) L'organisation des établissements : le règne des petits chefs ?

C'est la troisième pièce maîtresse, là encore la tarte à la crème de « l'autonomie des établissements » est prônée. Elle est en effet nécessaire pour faire passer – pour imposer – les deux autres aspects, pour permettre la déréglementation. Il s'agit essentiellement de **développer de nouvelles structures de « pilotage » managérial des établissements, et plus précisément de nouveaux échelons.**

a) le renforcement du pouvoir des chefs d'établissement du second degré, le rapport voulant explicitement restaurer leur « autorité » « *il convient de renforcer l'autorité et la responsabilité du pôle de direction des établissements* » (p.90). Ils auraient des **pouvoirs accrus sur le recrutement, la nomination des personnels, la carrière et la notation** (par exemple p. 90 : « *on lui donne le pouvoir de contribuer à constituer son équipe de direction, en précisant les profils souhaitables et en donnant un avis sur les personnes (...) Cela suppose aussi que l'équipe de direction soit responsable du recrutement de certains personnels à l'instar des assistants d'éducation* »). In fine, **le rapport parle ouvertement de donner aux chefs d'établissement le pouvoir de sanctionner – ah, enfin ! – ces pique-assiette de fonctionnaires...** p.108 : « *L'évaluation individuelle (...) outil privilégié pour gérer les carrières et les promotions des professeurs (...) en matière de formation continue, de déroulement de carrière (...) ou encore, le cas échéant, de sanctions* ».

b) la création de nouvelles instances hiérarchiques. Le rapport propose de créer deux instances :

- une « direction de la vie éducative », dirigée par quelqu'un (pris parmi les CPE) qui ferait partie de l'équipe de direction.

- un « conseil pédagogique » (comprenant notamment les profs principaux et coordonnateurs de disciplines), d'où serait issue **une « direction des études » avec à sa tête un enseignant membre de l'équipe de direction**. Ses fonctions hiérarchiques s'étendraient à certains aspects de la pédagogie mais aussi de la gestion des personnels, y compris concernant leur service (organisation des remplacements à l'interne) !

Il est évident qu'on a là **une arme formidable pour diviser et opposer entre eux les personnels, entraver leurs capacités de résistance collective et leurs revendications**. Exemple : le pré-rapport parle de revaloriser la fonction enseignante... il ne s'agit pas d'augmentations de salaire, mais plutôt de donner à une petite poignée la perspective d'une carrière dans l'équipe de direction de l'établissement ; un substitut de revalorisation à moindres frais.

Rien de nouveau dans ce rapport : juste de vieilles idées qu'on nous ressert régulièrement depuis des années, seul l'emballage du suppositoire change. A titre d'exemple : le problème des remplacements en interne :

« Dans la perspective d'une réforme, la commission proposera de développer les remplacements " en interne " dans les établissements et une incitation financière pour les enseignants acceptant d'effectuer des heures supplémentaires à ce titre au-delà des deux heures obligatoires. »

MIEUX GÉRER, MIEUX ÉDQUER, MIEUX RÉUSSIR

RAPPORT 328 (98-99), Tome 1 - Chapitre II D)3)b)

<http://pythacli.chez.tiscali.fr/tzr/archives/r98-328132.html>

« Des projets pédagogiques particulièrement innovants pourraient ainsi se mettre en place et être reconnus par l'institution : instauration de rythmes de travail assouplis autour de la référence hebdomadaire, organisation du recours interne »

Rapport au ministre sur les conditions de travail et de vie des enseignants de lycée

présenté par Daniel Bancel - mai 1999 23 propositions : Proposition n°16

<http://pythacli.chez.tiscali.fr/tzr/archives/bancel.htm>

« comment, par exemple, convaincre un professeur réticent de remplacer un collègue absent, et pourquoi faire reposer in fine sur les seuls chefs d'établissement la responsabilité de la consigne "pas de classe sans enseignants" alors qu'ils ne peuvent compter que sur la bonne volonté de chacun ? »

LE RAPPORT BLANCHET I)1)2) sur le métier de chef d'établissement.

<http://pythacli.chez.tiscali.fr/tzr/archives/blanchet.htm>

et maintenant le pré-rapport Thélot p. 90 :

« donner aux collègues et aux lycées eux-mêmes le responsabilité de (.) pallier dans les 48 heures l'absence (.) d'un professeur (.) une conception moins rigide des emplois du temps permettrait en effet qu'un professeur absent puisse être remplacé par un collègue exerçant ou n'exerçant pas dans le même discipline »