



Lettre de mission : attention !

Un abus de langage fréquemment répandu par les médias confond tout changement, toute « réforme », avec un nécessaire progrès¹. Dans le contexte actuel d'offensive libérale, il s'agit plutôt d'une attaque en règle des acquis (et non des « privilèges » comme le répètent à l'envi les journaux), entérinés à l'issue de la deuxième guerre mondiale et faisant suite aux propositions du Conseil national de la résistance².

Aujourd'hui, la fonction publique en général et pour ce qui nous concerne l'Education nationale sont victimes de ces « réformes ». En s'appuyant sur la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'Ecole du 23 avril 2005 (BOEN n° 18 du 5 mai 2005), les chefs d'établissement de l'Académie de Strasbourg sont amenés depuis cette année à « proposer » aux personnels une lettre de mission en avançant l'argument d'une reconnaissance personnelle qui reviendra à atomiser le traitement des carrières et rendre quasiment impossible toute revendication collective.

Le système actuel appelle certes de nombreuses améliorations et SUD-éducation souhaite de profonds changements concernant le métier d'enseignant, mais l'orientation des nouvelles mesures actuellement mises en place va totalement à l'encontre de notre idée d'un service public d'éducation républicain et égalitaire.

SUD-éducation Alsace entend ici les dénoncer et informer nos collègues des logiques à l'œuvre qui, pour l'instant sur la base du volontariat, vont radicalement transformer le métier d'enseignant ; et ce, non pas pour le bien des personnels, ni pour celui des élèves, puisque nos conditions de travail vont se dégrader au (faux) prétexte de gagner en *efficacité*, avant de voir pointer l'argument de la *rentabilité* (termes empruntés au vocabulaire managérial).

Il est encore possible de réagir dans tous les établissements « pionniers » qui commencent cette année à « proposer » la lettre de mission.

➔ **Débattre** : Nous appelons nos collègues à organiser des heures d'information syndicale pour informer les collègues sur la réalité de ces nouvelles pratiques.

➔ **Alerter** : Dans les établissements où le chef d'établissement a entamé des propositions individuelles de lettre de mission auprès de collègues susceptibles d'accepter, demander à ce que le débat soit mené de façon collective et dénoncer toute proposition faite en aparté, ce qui constitue en soi un moyen de faire pression sur l'enseignant.

➔ **Refuser** : Ne pas signer les lettres de mission ; lancer une pétition à faire remonter à l'Inspecteur d'Académie dénonçant le dispositif.

POUR NOUS CONTACTER

Sud Education Alsace

c/o Sud PTT BP 60388

67010 STRASBOURG CEDEX

Tél : 03 88 15 02 72 ou 06 19 08 82 79 - Fax : 03 88 15 02 77

Email : sudeducalsace@no-log.org - Site : www.sudeducalsace.info

¹ Sur cette terminologie, cf. Alain BIHR, *La novlangue libérale. La rhétorique du fétichisme capitaliste*, Lausanne, Editions Page Deux, 2007, notamment pp. 179-183.

² http://fr.wikisource.org/wiki/Programme_du_Conseil_national_de_la_Résistance

La logique à l'œuvre dans les lettres de mission

	Actuellement (en théorie)	Avec la lettre de mission	Ce que nous voulons
Relation avec la hiérarchie	Double hiérarchie (IPR / chef d'établissement) : sans être idéal, le système peut permettre un certain équilibre entre les deux.	Soumission directe au chef d'établissement avec ce que cela suppose de pressions, d'attente de fidélité (vers une nouvelle féodalité ?).	Cogestion participative des établissements avec l'ensemble des personnels : - Inscription dans la réalité locale au travers d'AG consultatives qui réunissent l'ensemble des personnels, les populations concernées et les associations à but non lucratif. - Commissions exécutives réunissant les personnels de l'établissement qui ont seuls le pouvoir d'organiser la vie de l'établissement et les projets éducatifs. - Mandat impératif pour les chefs d'établissement : reddition de comptes obligatoire en fin de mandat (évaluation du chef par le personnel) - Rotation des personnels dans toutes les instances. Finalité : développer des établissements autogérés.
	Dichotomie entre l'administration (représentant l'employeur) et les enseignants (les employés).	Vision holistique (« tous dans le même bateau ») avec la création inévitable du phénomène des courtisans autour du chef d'établissement.	
	Un même statut avec un service, et donc un traitement en droit identique (opposable le cas échéant devant un tribunal administratif).	Un traitement au cas par cas , une sélection implicite des « bons éléments » (multiplication annoncée des postes à profil) ; une mise en concurrence des enseignants.	
Relation avec les collègues	Relation horizontale : chaque enseignant a la même place dans l'équipe pédagogique en théorie.	Linéaments de relations verticales : le PP ou le chef de projet est un petit manager à la tête d'une équipe sur laquelle il fera pression pour atteindre les objectifs. ➔ Création de sortes de contremaîtres .	Relation horizontale effective avec développement du travail collectif.
Gestion de carrière et critères de notation	En principe jugé sur ses compétences disciplinaires (savoir scientifique, mise en œuvre didactique, transmission des savoirs et des savoirs-faires).	Jugé en fonction de « l'engagement » dans l'établissement, visible à travers les actions effectuées hors du temps de service en heures supplémentaires ou bénévoles (ateliers, aides aux devoirs, projets...) quel que soit l'investissement réel en terme de préparation, recherche documentaire ou autre (une heure d'aide aux devoirs est payée autant qu'une heure de cours).	Abolition du système de notation : évaluation collégiale des pratiques et des savoirs-faires sous forme de « visites conseil » fréquentes par des collègues de la même discipline extérieurs à l'établissement pour avoir un regard plus objectif. Carrière gérée à l'échelle nationale : développer des alternatives aux mutations autoritaires sur la base d'un recrutement alliant le principe du volontariat et de la cooptation collective.
	Qualité des cours.	Visibilité des actions.	
Visions du métier	Salarié effectuant un service fixe et rémunéré statutairement en retour.	« Partenaire » considéré comme coresponsable du bon fonctionnement de l'établissement (mais sans pouvoir décisionnel). Rémunération en fonction des objectifs remplis (équivalent du « payé à la pièce » des ouvriers).	Création d'un statut unique d'enseignant avec un service dans lequel sont intégrées des heures de concertation avec les collègues ainsi que les divers ateliers. Aucune heure supplémentaire, mais des postes en plus.
	« Idéal républicain » : fonctionnaire travaillant pour l'intérêt général.	Morale libérale : « missionné » cherchant à atteindre des objectifs pour remplir un contrat (et toucher les bénéfices qui y sont attachés, en termes financiers ou de positionnement par rapport à ses collègues)	Idéal démocratique : les enseignants travaillent pour le bien de la population (fonction de transmission mais aussi d'émancipation) et non pour l'Etat. Liberté pédagogique totale , élaboration collective des programmes dans un cadre national respectant absolument les valeurs de la laïcité. Possibilité de créer des modules adaptés aux besoins sociaux et civiques locaux (des moyens supplémentaires pour du soutien disciplinaire, projets inter- et transdisciplinaire, développement de la participation citoyenne).
	Liberté pédagogique dans le cadre des programmes.	Soumission aux impératifs du conseil pédagogique au nom de l'harmonisation (en fait du nivellement par le bas) des pratiques.	
	Formation du citoyen : donner une culture générale, développer l'esprit critique.	Socle commun à minima ; formatage pour répondre aux besoins du patronat local.	