

## Recrutement sur profil

# « Changer la vie des profs »... ou la rendre impossible ?

« Les écoles, les collèges et les lycées pourront demander la création de postes à profil échappant à l'affectation aveugle de la machine » a expliqué Jean-Michel Blanquer<sup>(1)</sup>.

Le Ministre voudrait simplement donner « un peu d'air au système » ... Mais en réalité, il a bien l'intention de rendre l'atmosphère des salles des profs irrespirable !

Cette annonce de J.-M. Blanquer ne relève pas de la simple occupation du terrain médiatique à la rentrée : elle correspond à la volonté gouvernementale d'accélérer la réforme des services publics, qui ferait passer le système éducatif public d'un modèle centralisé et à vocation égalitaire, à un modèle empruntant au marché, à vocation décentralisée et libérale. Cette volonté s'inscrit dans un mouvement de réformes qui vise à

réduire le coût des services publics, en misant sur l'autonomie accrue des acteurs locaux (c'est-à-dire les chefs d'établissement) : c'est le « néo-management public » qui a le vent en poupe depuis les années 80 dans les pays de l'OCDE.

### Profiler, contractualiser, économiser, contrôler

L'idée ? Augmenter la « performance » globale du système, c'est-à-dire réduire la dépense publique et faire « mieux avec moins »... Augmenter le nombre de « postes à profil »

correspond donc parfaitement à l'idée qu'il faut donner davantage de pouvoir en matière de « ressources humaines » aux managers locaux dits « de proximité » ... Dans la droite ligne des propositions du comité CAP2022, il s'agit de don-

ner aux chefs d'établissement le pouvoir de choisir des professeurs qui accepteraient de rendre des comptes sur leur activité et d'entrer dans une logique contractuelle de rémunération à la performance et aux résultats, selon des critères fixés dans le contrat d'objectifs.

### Menaces sur l'évaluation dans le cadre du PPCR

Le SNES-FSU s'oppose à ces logiques qui menacent le travail en équipe, et visent à faire éclater les garanties collectives en matière d'avancement et de promotion, inscrites dans les statuts ou obtenues par le PPCR : les rendez-vous de carrière permettent, par exemple, de réduire très sensiblement le poids de l'évaluation (et donc de la hiérarchie) dans l'évolution de la rémunération. Insupportable pour les néo-managers !

Le recrutement sur profil remet en cause le principe d'un traitement à égalité des collègues pour muter, sur la base d'un barème fondé sur l'ancienneté de poste et la situation familiale. Il s'attaque au principe du recrutement par concours disciplinaire, et légitimement l'empiétement du chef d'établissement sur le terrain pédagogique.

Au fond, c'est bien le statut de fonctionnaire, et le statut particulier des enseignants du second degré de 2014, centré sur le cœur de métier disciplinaire, qui sont en ligne de mire. ■

Jean-François Carémel

<sup>(1)</sup> 20 Minutes, 30/08/2018