



2016 - Bilan et Perspectives

Retour sur la mise en place du Projet Educatif de la Nouvelle-Calédonie

Cette année 2016 restera comme l'année de l'élaboration et la présentation du Projet Educatif de la Nouvelle-Calédonie. Elle a commencé en janvier avec le vote par le Congrès de ce projet et s'achève par le vote, par ce même Congrès, de la charte qui instaure la correction locale du Bac et définit les contours de la réforme du collège.

Cette année est marquée par l'arrivée d'un nouveau Vice-recteur, également nommé Directeur des Enseignements à la suite de la visite de la Ministre de l'Education en octobre. Cette arrivée d'un nouveau Vice-recteur n'est pas étrangère à la dynamique qui a favorisé l'information sur le projet éducatif et son application.

L'année 2016 a été rythmée par les visites du Premier Ministre, puis de la Ministre de l'Education. Cette dernière visite a donné lieu à la signature d'un protocole d'accompagnement du Projet Educatif par l'Etat.

Concernant la situation sur le terrain, cette année est hélas marquée par une violence toujours présente, au sein et autour des établissements, et par l'arrivée ou la pérennisation de pratiques contestables dans la gestion des personnels, pratiques évidemment dénoncées et combattues par le SNES-NC.

Vous trouverez dans ce document une rapide synthèse de ces événements qui ont marqué cette année scolaire.

Le Bureau du SNES-NC

Repères

Projet Educatif de la Nouvelle-Calédonie	p. 2
Personnels	p. 4
Vie dans les établissements	p. 5
Perspectives 2017	p. 5

Projet Educatif de la Nouvelle-Calédonie

Le 15 janvier 2016, le Congrès de la Nouvelle-Calédonie a voté à l'unanimité le Projet Educatif pour la Nouvelle-Calédonie. Le SNES-NC avait participé en 2015, avec tous les partenaires de la communauté éducative, aux travaux et débats qui ont débouché sur ce vote. Ces travaux ont associé tous les partenaires dans une plateforme de travail collaboratif. La volonté d'ouverture du gouvernement calédonien, avec le cabinet Leopold, puis le cabinet Iékawé, était patente.

Mais cette volonté affichée de travailler de manière collaborative était tempérée par la lourdeur de la démarche, ainsi que par la déception vis-à-vis des premiers textes publiés : malgré nos remarques et contributions, le statut des établissements (statut des EPENC, voté le 28 septembre 2015) est critiquable sur certains points, notamment la baisse de la représentation des enseignants dans les conseils d'administration des établissements.

Lors de son vote du 15 janvier 2016, le Congrès a créé le Conseil Consultatif de l'Enseignement. Là encore, l'idée de réunir autour de la même table tous les interlocuteurs du système éducatif est louable, mais la surreprésentation de certains (CFE-CGC) altère la légitimité de ce conseil.

Bref, nous constatons assez rapidement que l'application efficace du projet éducatif va essentiellement dépendre de l'énergie que va y consacrer le nouveau Vice-recteur, Jean-Charles Ringard-Flament, arrivé en janvier de cette année.

Cette application a notamment été accélérée par les visites au mois de mai du Premier ministre, puis au mois d'octobre de la Ministre de l'Education. Au cours des deux entrevues que nous avons eues lors de ces visites, nous avons constaté la volonté de l'Etat d'accompagner la Nouvelle-Calédonie dans son projet éducatif. Cet accompagnement se matérialise le 19 octobre par la signature d'un protocole qui garantit le soutien de l'état par la création d'environ 80 postes (voir tableau ci-dessous) ainsi que par un soutien budgétaire : L'Etat assurera notamment les budgets de fonctionnement des lycées de Pouembout et du Mont Dore. Ce soutien financier est concrétisé par un engagement de 11,6 millions d'euros et un crédit de paiement de 45 millions d'euros.

	Enseignants (dont ministère agriculture)	Direction, administratifs et techniques	Enseignement des Langues et Cultures Kanaks
2016	(2)	1	
2017	9 (2)	12	5
2018	16 (2)	12	5
2019	7	5	

Créations de postes actées par le protocole du 19 octobre 2016

Ces moyens viennent étayer une carte des formations résolument orientée vers le rééquilibrage, qui propose notamment une offre accrue en BTS et des formations innovantes (systèmes numériques au lycée du Mt Dore) ou délocalisées (techniques de laboratoire au lycée de Pouembout).

Le SNES-NC se félicite des moyens apportés par l'Etat (annoncés, cependant, « sous réserve de leur disponibilité en lois de finances 2017, 2018 et 2019 », selon le protocole). Mais nous regrettons l'absence totale de concertation en amont des orientations données à la carte des formations.

Cette méthode de gestion, plutôt cavalière, est la marque de fabrique du nouveau Vice-recteur. Si nous en comprenons les motivations et en reconnaissons l'efficacité, nous ne pouvons que condamner la manière, qui favorise l'efficacité au détriment de la règle qui doit prévaloir dans ces décisions. Nous aurons également l'occasion de déplorer ces méthodes lorsqu'il s'agira de la gestion des personnels...

Le 25 novembre, le Conseil Consultatif de l'Éducation entérine un certain nombre de points qui forment la trame de la charte présentée ensuite au Congrès et votée le 1^{er} décembre. Les deux principales évolutions sont l'expérimentation puis l'application de la réforme du collège, et la correction locale du Bac.

La réforme du collège

La réussite de la réforme du collège est présentée comme un enjeu majeur, nécessaire car le DNB sera réformé en Nouvelle-Calédonie en 2017.

Le projet présente des inflexions notables par rapport à la Métropole :

- Des horaires de français et de mathématiques renforcés en 6^{ème} et en 5^{ème} avec ½ heure hebdomadaire en plus
- Une adaptation au contexte culturel local :
 - Un enseignement obligatoire de la culture kanak de la 6^{ème} à la terminale avec ½ heure par semaine
 - Une reconnaissance des 4 langues kanak présentées au bac (drehu, paici, aijie, nengone) au niveau de langues vivantes
 - Un accent particulier sur l'enseignement de l'anglais par l'enseignement obligatoire, les EPI et les enseignements de complément
 - Une baisse d'une heure/semaine sur la totalité du cycle 4 pour l'horaire attribué à l'enseignement de la LV2

Le quotient heures/élèves se voudrait globalement plus favorable à celui envisagé en Métropole pour la réforme. Les DHG seront abondées en fonction des objectifs du projet calédonien ; la position officielle de l'administration est de limiter les BMP (distribués en Heures supplémentaires ou vacations) en créant de « vrais » postes.

Cette réforme, qui se fera à la rentrée 2018, va impliquer en 2017 un dispositif de formation important de la part du Vice-rectorat.

De son côté, le SNES-NC va effectuer au début de l'année prochaine une tournée des établissements, en brousse, sur les îles et dans le grand Nouméa, afin de répondre aux questions des collègues. Les objectifs sont, entre autres, de déjouer les pièges éventuels dans lesquels nous pourrions être entraînés lors de l'adaptation locale de la réforme.

La correction locale du baccalauréat

L'objectif est de gagner du temps scolaire ; la contrainte est de présenter des garanties pour assurer la qualité du travail réalisé :

- Correction en loge
- Nouvelles modalités de brassage pour garantir l'anonymat.
- Pour les disciplines à petits flux, numérisation des copies et la correction en Métropole.
- Barèmes de correction fournis par une académie de Métropole qui délivrera également le diplôme.

Le SNES-NC est favorable à la correction locale du bac. La participation des enseignants de Nouvelle-Calédonie à l'évaluation du baccalauréat est une reconnaissance de leur qualité, et elle apporte également beaucoup à l'évolution des pratiques qui ne peut, in fine, que profiter aux élèves.

En résumé, le changement est palpable et globalement, le SNES-NC l'estime profitable au système éducatif calédonien, même si nous regrettons que le modèle utilisé soit une charte.

Mais, comme nous l'avons rappelé au directeur de cabinet de la Ministre de l'Éducation, comme nous le rappelons au Vice-recteur lors de nos nombreuses entrevues, nous avons trop souvent vu par le passé, en Nouvelle-Calédonie, les dérives locales pervertir les réformes.

Il convient donc maintenant d'avoir les outils afin d'accompagner, de contrôler et d'évaluer de manière stricte et objective la réalisation du Projet Educatif.

Personnels

Opérations de carrière

Les méthodes de travail « musclées » du nouveau Vice-recteur ont rapidement entraîné des changements significatifs dans les opérations de gestion des personnels : modification du mécanisme d'accès à la hors classe, modification des barèmes des mouvements extra et intra, tensions lors de la CAPL de contestation de la notation administrative des certifiés, interdiction de muter pour les collègues sous contrat en troisième année de mise à disposition, présence de « territoriaux » lors de groupes de travail du cadre Etat, ...

La liste des désaccords est longue. Là encore, les changements impulsés en 2016 ne sont pas tous contestables sur le fond, mais c'est la forme qui n'est pas acceptable. Dans de trop nombreux cas, l'administration applique des règles « sorties du chapeau », qui ne s'appuient – encore ...– sur aucun décret ou note de service, dans un souci d'efficacité qui n'est pas toujours réglementaire.

Il est à prévoir que certaines décisions, notamment concernant les interdictions de muter ou la contestation de la notation administrative, débouchent sur des recours contentieux.

Le SNES-NC appuiera les démarches des collègues concernés, en fournissant notamment les contacts juridiques nécessaires à la bonne mise en forme des recours.

Certaines actions du Vice-recteur sont cependant novatrices pour la Nouvelle-Calédonie, et témoignent d'une volonté de faire bouger les lignes : création de postes à profils particuliers sur la Côte Est et les îles afin de fixer des titulaires, projet de création d'un corps de TZR, volonté de professionnaliser l'enseignement des LCK, volonté de professionnaliser l'enseignement des MA, volonté de professionnaliser la formation des gestionnaires, « toilettage » du CIO...

Les dossiers régulièrement délicats dans nos relations avec l'administration sont également à l'ordre du jour : transparence des procédures d'obtention des CIMM, transparence de la procédure d'obtention du « cadre territorial », création d'une commission de suivi de ces demandes, ...

Malheureusement, comme depuis de nombreuses années, les avancées sur ces sujets sont difficiles. Le SNES-NC restera actif et déterminé pour obtenir toutes les informations nécessaires aux collègues concernés par ces procédures.

Statuts des personnels

Concernant la composition de la population enseignante, l'évolution en 2016 est conforme à la tendance de ces dernières années :

- La proportion de collègues relevant de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie (« cadre territorial ») est en augmentation. Environ 50 % des enseignants du secondaire sont maintenant des « territoriaux », ils étaient seulement 30 % en 2012.
- Les Maîtres-Auxiliaires sont toujours aussi nombreux, environ 500, mais paradoxalement, du fait des titularisations importantes des années précédentes, ils ne sont pas forcément de plus en plus expérimentés. La tendance serait plutôt inverse.

Le SNES-NC a milité pour qu'une place privilégiée leur soit réservée dans le PAF 2017.

- Les collègues mis à disposition (« sous contrat ») sont de moins en moins nombreux. Cette année, seulement une soixantaine de collègues ont été recrutés dans l'enseignement secondaire pour la rentrée 2017, soit moitié moins qu'en 2011...

La diminution du nombre de collègues venus de métropole est inquiétante, car elle présage un appauvrissement des pratiques pédagogiques dans de nombreuses matières, où les recrutements extérieurs ont cessé depuis plusieurs années (anglais, SVT, mathématiques, ...).

Le SNES-NC, de même que la Fédération des Fonctionnaires, s'inquiète de ce constat.

D'autres syndicats s'en réjouissent, pour d'obscures raisons, évidemment très éloignées de l'intérêt des élèves calédoniens.

Vie des établissements

L'année 2016, hélas, n'a guère apporté de raisons d'être optimiste.

Lors des débats sur la préparation du Projet Educatif, nous avons martelé notre volonté que les établissements scolaires demeurent des « sanctuaires » où violences et harcèlements seraient bannis.

Force est de constater que la situation ne s'améliore pas.

Au-delà des incidents et des violences, parfois dirigées contre les enseignants ou les personnels de direction comme aux collèges de Kaméré et de Dumbéa sur mer, la réponse du système éducatif semble trop timide. Dans de nombreux établissements, les commissions éducatives ou les - peu nombreux ... - conseils de discipline semblent impuissants à proposer des solutions constructives.

Pire encore, l'administration sanctionne les débrayages qui font suite aux violences par des retraits de salaire, comme au collège de Kaméré. Si cette mesure est réglementaire, elle est également révélatrice d'une administration impuissante qui ne veut pas reconnaître les problèmes et se focalise sur ses agents.

Afin de faire réagir les acteurs du système éducatif, le SNES-NC va engager, durant le premier semestre 2017, une vaste collecte d'informations sur tous les établissements du territoire.

Dans chaque collège, dans chaque lycée, nous allons demander à nos secrétaires de S1 et nos correspondants de nous faire remonter les incidents, violences, actes d'incivilité ou de harcèlement qui sont constatés. Nous allons ensuite compiler et analyser ces données afin de présenter un état des lieux objectif, et proposer des pistes adaptées aux problèmes rencontrés.

Nous nous engageons à vous présenter cette étude et discuter ensemble des possibles solutions lors d'un débat interne au cours du second semestre 2017.

Perspectives 2017

Vu ce bilan 2016, quelles perspectives pour 2017 ?

Bien évidemment, les feux de l'actualité du système éducatif calédonien seront braqués sur la réforme locale du collège et la correction locale du Bac.

En tant qu'enseignants, nous serons tous en première ligne pour appliquer cette réforme telle qu'elle est « adaptée » pour la Nouvelle Calédonie, dans l'intérêt des élèves et le respect de son cadre réglementaire.

En tant qu'enseignants, c'est également dans le même esprit, dans le respect de la déontologie de notre métier, que nous assurerons la correction du baccalauréat, comme beaucoup d'entre nous l'ont déjà fait en métropole.

Enfin, en tant qu'élus du SNES-NC, c'est toujours dans cet esprit de déontologie et de respect du cadre réglementaire que nous continuerons à défendre notre système éducatif et nos droits, quels que soient notre origine ou nos statuts.

Le SNES-NC invite tous les collègues impliqués dans les problématiques actuelles de l'enseignement en Nouvelle Calédonie, à se rapprocher du syndicat, à correspondre, à participer aux actions réellement efficaces pour les réussites de notre public scolaire.

Soyez informés : www.snes.nc

