

## Thème 3

### Le PENC : quels statuts, pour quels enseignant-es ?

*Contribution de Sami Bouri, membre du Bureau du SNES-NC*

Qu'il s'agisse de la Délibération du Congrès relative à « L'avenir de l'école calédonienne »<sup>1</sup>, de celle relative à sa « Charte d'application »<sup>2</sup>, les textes fondateurs du Projet Educatif Néo-Calédonien sont peu diserts sur les fonctions enseignante et éducative, les personnels qui les servent.

Ainsi, l'article 22 du 1<sup>er</sup> rappelle que nous devons « assurer un encadrement de qualité et favoriser la réussite pédagogique et éducative des élèves en lien avec les parents », et à ce titre « avoir droit au respect » de ces derniers. Nous devons également « tenir compte des orientations déterminées » par nos autorités de tutelle, Territoire, provinces, communes, Etat.

La Charte quant à elle, indique que nous devons être formé-es à la nouvelle organisation du collège, aux usages des ressources numériques, en LCK, les professeur-es principaux à l'orientation.

Et c'est à peu près tout. A croire que la condition enseignante et éducative va de soi, qu'elle est aux yeux des élu-es, déjà pleinement satisfaisante, à la fois sur le plan des conditions concrètes de travail et de celui des carrières. Pourtant, il nous semble que nombre de droit auraient dû être sanctuarisés puisque, contraints au truisme, rappelons que sans enseignant-e ni éducateur-e, il n'y a tout simplement pas d'école. Aux côtés de l'élève situé au centre du PENC, nous sommes !

Et pourtant, très loin de l'exhaustivité, la réalité professionnelle est tout autre, par exemple sur le plan salarial.

#### **Régime indemnitaire**

Il est parfois difficile de percevoir ses droits, qui sont même remis en cause sans fondement juridique attesté, ainsi pour les cadres Etat, leur Indemnité Forfaitaire de Changement de Résidence (IFCR) amputée arbitrairement de 20%, ou la cessation de la prise en charge du trajet métropolitain une fois rendus à Paris, lors des départs définitifs.

#### **Le PPCR**

Le gouvernement local n'a initialement pas voulu l'appliquer en NC, introduisant de fait l'inégalisation statutaire de la fonction publique projetée en métropole<sup>3</sup>. Si la grève-manifestation du 13 mars 2018 a contraint le gouvernement calédonien de demander à l'Etat de s'engager financièrement<sup>4</sup> sur l'alignement<sup>5</sup>, nous attendons la traduction concrète<sup>6</sup> de son récent accord et surtout celui de le pérenniser.

#### Sur le plan des conditions concrètes d'exercice et d'évolution de carrière

Depuis une dizaine d'années, en métropole et dans les DOM, avec 30 ans de retard sur le secteur privé<sup>7</sup>, les **Commissions Hygiène Sécurité et Conditions de Travail** ont été enfin créées aux échelons

---

<sup>1</sup> Cf. la Délibération du Congrès n° 106 du 15 janvier 2016 relative à l'avenir de l'école calédonienne

<sup>2</sup> Cf. JONC du 20 décembre 2016

<sup>3</sup> Entre la fonction publique d'Etat, des collectivités locales, et l'hospitalière.

<sup>4</sup> Environ 800 millions de FCFP, soit moins de 7 millions d€ annuels.

<sup>5</sup> Qui est depuis le congrès de Rennes de mars 2018, un mandat national du Snes-FSU : *En Nouvelle-Calédonie, le SNES-FSU exige que les fonctionnaires du cadre territorial bénéficient, à l'instar des fonctionnaires du cadre-État, de la revalorisation du PPCR, afin de garantir l'homologie entre les fonctions publiques. Cf.*

<http://www.hdf.snes.edu/spip.php?article651>

<sup>6</sup> A ce jour, nous n'avons aucune information concernant les modalités d'application de la promesse faite aux cadres territoriaux.

<sup>7</sup> Cf. les lois Auroux de 1982

national et départemental. A l'inverse, le PENC n'en fait nulle part mention, pas davantage le statut de l'EPENC.

La **formation initiale et continue** demeure insuffisante, notamment celle des maîtres auxiliaires, qui depuis la brousse et les îles sont invité-es à leur frais à des sessions de formation à Nouméa, parfois le samedi matin, alors qu'elles/ils devraient être convoqués à ceux de l'administration.

Nos collègues sont trop souvent, de fait, mis-es en danger de risque socioprofessionnel face aux élèves, aux parents, à l'administration, parfois même face aux collègues.

C'est d'autant plus dommageable que dans certains établissements, elles et ils forment près de la moitié des enseignant-es<sup>8</sup>.

**Recrutement** des cadres Etat : il s'effectue sur « profilage », i.e. hors barème, donc arbitrairement, limitant en même temps leur droit à mobilité.

Corollairement, quelle difficulté pour s'établir durablement en Nouvelle Calédonie par la reconnaissance de ses **Intérêts Matériels et Moraux**. Le gouvernement va même jusqu'à renvoyer des collègues conjoint-es de résident-es et/ou de calédonien-nes. Tout aussi arbitrairement, le renouvellement d'un séjour n'est pas automatique, et ici aussi, il n'y a pas de réelle possibilité de débattre objectivement d'une décision vice-rectorale qui l'abrège.

**Evaluation des personnels** : le respect de la qualification disciplinaire est mis en cause, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR lorsque le VR pose qu'un-e inspecteur-e d'une discipline dite connexe pourrait évaluer un-e collègue.

Par ailleurs, le double statut des enseignant-es conduit à la tenue de deux types de **commissions paritaires** : territoriales et d'Etat. Pourquoi les élu-es territoriaux siègent-elles/ils dans les instances traitant de la carrière des cadres Etat, et non réciproquement ? Toutefois, au train où va la réforme régressive en métropole, l'attaque frontale contre le paritarisme<sup>9</sup> ne tardera pas à être portée en Nouvelle Calédonie, enlevant toute pertinence à notre revendication

Ainsi, de façon générale, la direction et la gestion des personnels enseignant-es et d'éducation relèvent de plus en plus du néo management public éducatif<sup>10</sup> qui, schématiquement, adopte dans le service public, les méthodes d'organisation et de fonctionnement des grandes entreprises capitalistes, assimilant des objectifs sociaux totalement distincts, souvent opposés, le développement d'un projet marchand et la formation citoyenne de haut niveau pour tou-te-s.

Cette politique dévalorise notre condition salariale, notre dignité professionnelle. Les manquements aux règles administratives élémentaires illustrent en Nouvelle Calédonie une politique éducative qui individualise personnels et élèves au prétexte de les responsabiliser, sans leur en donner les moyens véritables.

---

<sup>8</sup> Cf. contribution au thème 1

<sup>9</sup> <http://fsu.fr/Remise-en-cause-du-dialogue-social-dans-la-Fonction-publique.html>, FSU, Communiqué de presse du 25 mai 2018

<sup>10</sup> Or, « Manager ou servir », il faut choisir, cf. <http://institut.fsu.fr/Nouveau-management-public-.html>