



info@snalc.fr - www.snalc.fr - @SNALC_FGAF

LE CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

► INFO SNALC

Cadre réglementaire :

Loi 2005-380, art.36 : *le Conseil d'administration doit se prononcer sur le contrat d'objectif*

Décret 2005-1145, art. 2.2, du 9 sept 2005 : *mesurer le degré d'atteinte des objectifs.*

Circulaire 2005-156 du 30 sep 2005 : *stratégies et dialogue entre établissement et académie.*

Qu'est-ce qu'un contrat d'objectifs ?

Le service public national d'éducation énonce des objectifs : fondamentalement, la réussite de tous les élèves. Chaque académie détermine ensuite ses axes de priorité pour atteindre les objectifs fixés par la nation. **Le projet d'établissement définit la politique globale** des priorités retenues localement par rapport aux grands axes académiques. Or, pour que le système soit performant, il convient de définir des stratégies pédagogiques et éducatives, et de mobiliser tous les moyens, budgétaires entre autres. **Le contrat d'objectifs identifie les objectifs prioritaires et opérationnels** pour mettre en œuvre cette politique. L'atteinte des objectifs est conditionnée à un procédé d'évaluation (interne et externe) par des indicateurs de performance et permettra ensuite à l'autorité académique de déterminer les moyens de fonctionnement alloués à l'établissement (DGH...).

Quels sont les dangers ?

Cette démarche s'inscrit dans la logique des entreprises privées, avec des notions de performance, de rentabilité, de mise en concurrence, où la politique des chiffres – pas seulement budgétaires – influence les méthodes de management, l'organisation et l'évaluation des équipes et de leur travail.

Les équipes sont soumises à des objectifs dont l'atteinte doit être régulièrement évaluée à l'aide d'indicateurs chiffrés internes (évolution de l'atteinte des objectifs au sein de l'établissement) et externes (concurrence avec les résultats d'autres établissements). L'évaluation des personnels s'appuiera naturellement sur ces résultats.

Le contrat d'objectif permet de piloter les pratiques des équipes en imposant des règles et des procédures calquées sur la rentabilité d'entreprises de production privées, au mépris de l'intérêt réel des élèves et des efforts des professeurs soucieux de leur réussite.

Imposer aux équipes de professeurs une politique du chiffre comme le remède aux carences et échecs du système, c'est déjà l'idée de les accuser de ces échecs ; c'est aussi sous-entendre que la réussite des élèves n'est subordonnée qu'à la gestion des moyens.

Ce fonctionnement contraint les personnels à adapter

- leurs valeurs : la rentabilité l'emporte sur la qualité et le souci du travail bien fait.
- leurs pratiques : accusé de travailler « seul dans sa chambrette » (F.Robine), le professeur est sommé de s'impliquer activement dans une dimension collective et interdisciplinaire
- leurs méthodes : l'un des objectifs les plus récurrents est de mettre un terme à la séparation pédagogique/éducatif, non pas en faisant sortir l'enseignant de sa classe mais en « introduisant des problématiques éducatives dans sa classe » (P.Vergès, IA-IPR EVS).

Cette politique de performance donne le prétexte à une gestion plus flexible du service public sur l'ensemble du territoire : les établissements les moins performants sont fermés, la carte de formation revue au service d'une politique éducative jugée plus rentable.

Enfin, un alourdissement des tâches administratives (tableau de bord des indicateurs de performance par exemple) est inévitable alors que les professeurs manquent de temps pour transmettre et échanger sur leurs pratiques.

Liberté, égalité, fraternité et enseignement. Depuis 1905.