



Mercredi 28 mars 2007

SNSFP *Syndicat national des salariés de la fonction publique*

DE L'EFFICACITE SUPPOSEE DU MODELE BRITANNIQUE

<http://www.snsfp.org>

A en croire les dernières réformes, parce qu'elles ont abouti pour la plupart à accroître le temps de travail des enseignants, parfois en réduisant leur rémunération, à en croire également le « bon sens populaire », il faudrait « remettre les enseignants au travail ». Des enseignants considérés par beaucoup comme grassement rémunérés, d'autant qu'ils bénéficient de près de quatre mois de vacances par an. Bref, si la France va si mal, ou plutôt si la France se sent si mal, c'est bien connu, c'est de la faute des « fonctionnaires » en général et des enseignants en particulier. Voici le triste constat que l'on est bien obligé de faire aujourd'hui lorsque l'on est enseignant : jamais le métier de « prof » n'a été aussi déconsidéré.

En revanche, le courant libéral animant cette pensée, courant libéral étonnamment ancré dans les esprits, même à gauche, dès lors qu'il s'agit de régler les problèmes que rencontre l'Education nationale, semble désigner l'exemple à suivre : celui de la Grande-Bretagne. En effet, chez nos amis britanniques, l'enseignant est depuis près d'une décennie davantage soumis aux lois du marché. 1 euro dépensé en matière d'éducation en Grande-Bretagne serait donc, en accord avec la doctrine libérale, bien plus efficacement dépensé que le même euro dépensé en matière d'éducation en France. Et nombreux sont ceux, aujourd'hui, tant à droite qu'à gauche, et souvent en accord avec le « bon sens populaire », à prôner

un glissement du modèle français vers le modèle britannique.

Cette position est-elle rationnelle ? L'enseignant britannique est-il à ce point meilleur enseignant que l'enseignant français ? Dans quelle mesure 1 euro dépensé en matière d'éducation est-il plus efficacement dépensé en Grande-Bretagne qu'en France ? Pour répondre à ces questions, reprenons les données présentées dans un reportage diffusé par l'émission « Capital » sur M6. Pourquoi se limiter aux données fournies par ce reportage ? Pour montrer à quel point le « bon sens populaire » est irrationnel lorsqu'il s'agit d'exprimer une opinion sur la fonction publique. Nombre de spectateurs qui ont regardé le reportage sont arrivés à la conclusion que la Grande-Bretagne a réussi à faire en sorte de « remettre les profs au travail ». Nous nous attacherons pour notre part à montrer que les données fournies, une fois analysées objectivement, semblent assez clairement témoigner que le chemin tracé n'est pas vraiment synonyme d'efficacité...

Reprenons donc les données du reportage. Un enseignant britannique débutant perçoit un salaire net d'environ 2 500 € (d'un peu moins de 2 900 euros à un peu plus de 2 400 euros selon qu'il réside plus ou moins à proximité de Londres). Le même enseignant français perçoit un salaire net d'environ 1 300 € (cette rémunération augmente, comme en Grande-Bretagne, d'une somme de 40 euros au maximum selon la situation géographique

CONTACT

communication@snsfp.org

de l'enseignant). L'enseignant britannique débutant perçoit donc une rémunération pouvant être jusqu'à 2.2 fois supérieure à la rémunération de son homologue français.

Notons qu'en termes de rémunération des enseignants, la progression d'un enseignant britannique et d'un enseignant français n'est pas de même ampleur. L'enseignant français voit en moyenne sa rémunération augmenter davantage au cours de sa carrière. Cette augmentation est surtout supérieure en valeur relative. Elle est beaucoup plus proche en valeur absolue. Car en débutant à 1300 €, il n'est pas trop difficile de doubler la rémunération de départ alors que c'est plus difficile en commençant à 2500 euros. Pour donner un ordre d'idée, un enseignant certifié de classe normale perçoit en fin de carrière à peu près ce que perçoit un enseignant britannique en début de carrière.

La progression de carrière est également différente en termes de vitesse. Elle est plus rapide en France dans les premiers mois et les premières années. Le reportage l'annonce globalement plus rapide en Grande-Bretagne.

Notons également que le salaire des enseignants anglais travaillant à Londres ou aux alentours de Londres est bien plus fortement majoré que le salaire des enseignants français travaillant dans des communes où le coût de la vie est plus cher (un document en témoigne dans le reportage : la rémunération y est majorée de près de +15 à +20% contre +1% à +3% en France).

Bref, de nombreux paramètres sont à prendre en considération mais ils semblent pouvoir éventuellement plus ou moins s'équilibrer.

En termes de coût pour l'employeur public, le calcul est plus complexe encore. En effet, puisque certaines cotisations sociales, entrant dans le coût du travail, sont plafonnées, il est profitable d'embaucher moins et de faire travailler davantage les salariés embauchés.

Notons toutefois, que comme dans l'exemple britannique, la rémunération augmente souvent plus rapidement que le temps de travail. En effet, plus le temps de

travail du salarié augmente et moins il désire travailler davantage : plus riche et plus fatigué, le loisir devient à ses yeux préférable au travail. Seule une rémunération horaire majorée l'incite alors à travailler davantage.

En outre, en situation de sous-emploi (c'est-à-dire lorsque le chômage est massif et durable comme en France), embaucher plutôt que de procéder à une augmentation du temps de travail et de la rémunération, grâce à la réduction du nombre de chômeurs qui en résulte, réduit les dépenses publiques. La Grande-Bretagne étant plus proche du plein-emploi, on peut comprendre que cette stratégie y apparaisse d'un intérêt moins prononcé.

Le reportage montre bien que si les enseignants britanniques sont présents plus longtemps que leurs homologues français dans les établissements, ils ne donnent en revanche guère plus de cours. Certaines activités consistant par exemple à surveiller les élèves dans la cour ou à la cantine. Ces tâches nécessitant (très) peu de qualification sont aujourd'hui en France assurées le plus souvent par des assistants d'éducation (souvent hautement surqualifiés) rémunérés au SMIC. Confier ces tâches à un salarié qualifié ne semble donc pas véritablement gage d'efficacité à l'euro dépensé !

Quant au nombre d'élèves en classe, le reportage semble montrer que les classes françaises sont bien plus chargées (ce qui est source d'économie, même si ces économies sont réalisées au détriment de la qualité du service rendu).

Là aussi, les nombreux paramètres à prendre en compte semblent pouvoir plus ou moins s'équilibrer.

Bref, la différence de rémunération et de coût du travail pour l'employeur est difficile à établir avec précision avec les seules données fournies par le reportage. Admettons toutefois, afin d'éviter toute polémique et simplifier la démonstration, un écart de seulement 70 % et non pas de près de 100%. En faisant remarquer que cette hypothèse désavantage clairement les enseignants français en matière d'efficacité à l'euro dépensé et que seul un écart inférieur à 35% (fort improbable)

serait susceptible de modifier les conclusions de la démonstration.

Reprenons ensuite les données du reportage en termes de temps de travail. L'enseignant français travaille environ 40 heures par semaine, selon toutes les études, même celles diligentées par le Sénat (dont la majorité ne semble pas particulièrement à la solde des enseignants...) ou par le Ministère de l'Education nationale (qui désire faire travailler plus longtemps les enseignants et qui n'a donc aucun intérêt à présenter un temps de travail moyen supérieur à ce qu'il est réellement). Soit près de 15% de plus que le temps de travail considéré comme « normal » dans la société française aujourd'hui. Et de noter que les dernières réformes, souvent postérieures à ces enquêtes, ont toutes eu pour effet d'augmenter la charge de travail des enseignants (ces réformes ont abouti par exemple à ce que l'on puisse obliger un enseignant à accepter 60 heures supplémentaires dans l'année au titre des remplacements de courte durée, ce qui peut se traduire par une augmentation potentielle de la charge de travail de près de 10% au titre de cette seule mesure).

Un enseignant britannique travaille quant à lui environ 50 heures par semaine.

Remarquons que l'on peut difficilement accuser les enseignants, tant britanniques que français, de travailler peu : 50 heures par semaine, c'est 10 heures de travail par jour 5 jours par semaine.

L'enseignant britannique a trois semaines de vacances de moins que l'enseignant français.

Au final, l'enseignant britannique travaille environ 35 % de plus que l'enseignant français. En rappelant toutefois que ces 35 % de temps de travail supplémentaire ne correspondent pas exactement aux tâches confiées aux enseignants français. Le reportage montre des classes de langue aux effectifs relativement réduits (en France on peut voir des classes de langue de plus de 35 élèves, parmi lesquels des élèves venant de filières différentes, les uns préparant l'épreuve du baccalauréat à l'oral et les autres préparant l'épreuve du baccalauréat à l'écrit). Il montre en outre des activités non directement pédagogiques (surveillance, ré-

unions par exemple). Bref, des activités moins directement productives et moins directement productives de fatigue. Aussi l'écart de 35 % en termes de temps de travail peut être considéré comme une valeur maximale, voire surestimée puisqu'elle ne compare pas toujours ce qui est comparable (là encore, on préfère désavantager les enseignants français pour que la comparaison ne souffre pas de discussions).

Que dire de l'efficacité à l'euro dépensé ? L'enseignant britannique perçoit au moins 70 % de rémunération de plus pour au plus 35% de travail supplémentaire par rapport à son homologue français. S'il perçoit une rémunération 70 % plus élevée il devrait, pour que son efficacité à l'euro dépensé soit identique, travailler 70 % de plus (en considérant une qualité de travail égale). C'est très loin d'être le cas. La seule conclusion à laquelle on peut parvenir est que l'enseignant français coûte beaucoup moins cher à la collectivité que l'enseignant britannique. Pourtant nombreux sont ceux qui, au nom du marché et de son efficacité supposée, demandent à ce que l'on adopte le modèle britannique. Étrange...

Autre exemple tiré du reportage. Un enseignant français certifié de classe normale effectuant une heure supplémentaire pour remplacer un collègue perçoit une rémunération d'environ 35 euros nets (taux maximum des heures supplémentaires pour un tel enseignant). Il ne peut en outre pas toujours refuser d'effectuer ce remplacement. Contrairement à l'enseignant britannique. Ce dernier effectuant le même remplacement perçoit quant à lui une rémunération d'environ 185 €. En outre l'enseignant français ne coûtera guère plus de 60 € à l'État (à la rémunération nette doivent s'ajouter les cotisations sociales, plafonnées pour partie). Alors que l'enseignant britannique effectuant des remplacements, engagé dans le privé, coûte 550 € à sa collectivité. Un remplacement coûte donc près de 820 % plus cher (soit plus de 9 fois plus cher) en Grande-Bretagne qu'en France. Et l'enseignant britannique effectuant un remplacement est rémunéré près de 425 % de

plus que son homologue français. L'écart entre le coût pour l'État et la rémunération de l'enseignant s'explique en partie par le profit que réalise l'organisme privé « de placement ». Je pense que nombreux seraient les enseignants français disposés à entrer dans le cadre du remplacement à la britannique ! Mais je ne sais pas si l'État et les contribuables français y trouveront leur compte.

D'ailleurs le coût de cette « remise au travail des enseignants » est précisé dans le reportage. L'Education nationale britannique a vu son budget augmenter de 50 %. Et ce sans compter les aides privées, qui, au moins pour partie, se répercutent sur les prix de vente des sociétés qui apportent ces aides (réduisant ainsi le pouvoir d'achat au même titre que des prélèvements obligatoires). En France, le mot d'ordre est plutôt à une réduction de 50% du budget (remplacement d'un fonctionnaire sur 2 !)...

Enfin, en termes qualitatifs, que penser de la comparaison de ces deux systèmes ? Les conditions de travail extrêmement dégradées en Angleterre expliquent (et le reportage le montre bien) que les enseignants ne restent pas enseignants bien longtemps. Le phénomène commence même à se développer en France. En outre ce ne sont pas les meilleurs étudiants qui choisissent cette voie peu valorisée (en France également, mais de façon moins prononcée)... Dans ces conditions on peut imaginer que le niveau de qualification des enseignants est bien inférieur au niveau de qualification des enseignants français. Notons toutefois qu'en France également l'attractivité de la profession s'est fortement dégradée si bien qu'il devient de plus en plus difficile de recruter (surtout dans les matières scientifiques) que le taux de démission croît depuis quelques années.

Il était montré dans le reportage une enseignante de langue qui enseignait trois langues dont deux langues pour lesquelles elle n'avait que le niveau baccalauréat. Imaginez un élève de votre connaissance n'ayant que le niveau baccalauréat faire cours à sa classe...

N'oublions pas non plus que lorsque l'on travaille 50 heures par semaine, voire davantage, l'efficacité des dernières heures de la journée est bien moindre que l'efficacité des premières. D'autant que l'activité est essentiellement intellectuelle.

Enfin, dans le modèle britannique les élèves « notent » leurs enseignants. Comment dans ces conditions pouvoir imposer un semblant de discipline et de travail ? C'est laisser la porte ouverte à une démagogie sans limite. Bref, il semblerait que même sur le plan qualitatif le modèle anglais connaisse clairement des limites. Il se fonde, comme l'indique bien le reportage, essentiellement sur le principe : plus d'argent signifie de meilleurs résultats. Dans le domaine éducatif, si l'argent est nécessaire, il n'est pourtant clairement pas suffisant...

Alors oui, on pourrait faire travailler les enseignants français 35 heures par semaine dans les établissements. Plus 35 heures chez eux. Soit 70 heures au total. Mais comme on est Français, on ne prendrait dans le modèle britannique que l'accroissement du temps de travail. Pas l'accroissement de la rémunération. Le salaire débiterait donc toujours à 1300 € nets. Le salaire net moyen d'un enseignant certifié sur l'ensemble de sa carrière serait toujours de 2200 € environ. Et le pouvoir d'achat de ces enseignants diminuerait toujours au moins de 1 % par an en moyenne (soit un pouvoir d'achat diminué d'un bon tiers sur une carrière entière).

Mais pourquoi exigerait-on des enseignants ce que l'on n'exige de personne d'autre, pas même de la plupart des cadres du privé ? Travailler plus que les cadres du privé pour un salaire près de 60 % inférieur, pourquoi pas ? Mais ce qu'il faudrait alors justifier ce n'est plus la rémunération et l'efficacité des enseignants. Mais celle des cadres du privé...

Pour terminer, parlons des vacances des enseignants. Puisque c'est toujours le sujet qui revient sur le devant de la scène lorsqu'il n'y a plus d'autres arguments à apporter. Quatre mois de vacances par an. Mais une rémunération 30 % inférieure aux autres catégories A de la fonction pu-

blique. Ils ont pourtant le même niveau de qualification, ils ont passé un concours similaire, voire même souvent plus difficile, autant de responsabilités, une grille indiciaire proche, voire identique, etc. Que conclure sinon qu'ils ne sont pas rémunérés pendant 30 % de l'année soit pendant quatre mois. Donc les vacances des enseignants n'étant pas payées il est difficile de leur reprocher de coûter cher à l'État du fait de leurs vacances. En rappelant que n'importe quel salarié peut obtenir quatre mois de vacances en ne travaillant pas quatre mois par an ET en acceptant la baisse de rémunération que cela suppose. La seule différence c'est que les enseignants, eux, n'ont pas le choix : ces mois chômés leur sont imposés. Notons enfin que non seulement les quatre mois de vacances des enseignants ne sont pas payés mais que, du coup, les enseignants sont les seuls salariés en France à ne pas bénéficier des congés payés. En effet il faudrait pour cela qu'ils aient non pas 4 mais 5 mois de vacances. Le cinquième mois correspondant aux congés payés.

Dans le privé, personne ne semble choqué que certains perçoivent un treizième, un quatorzième, voire un quinzième mois. Ce sont des mois payés et non travaillés mais là tout le monde trouve cela normal. Pourquoi ? Juste parce qu'il s'agit du privé. L'argument avancé est alors que le privé crée de la richesse et pas le public. C'est oublier par exemple que la seule véritable richesse de la France c'est la qualification de ses salariés et la qualité de ses services publics. Et qui qualifie les salariés ou permet cette qualification ? Les enseignants. Ceci explique également que la France soit, après la Chine, le premier pays au monde en termes d'accueil des investissements mondiaux (là aussi, on n'en parle jamais : on ne parle que les délocalisations). En rappelant enfin que lorsque l'on rémunère davantage les salariés du privé, cette augmentation a exactement la même influence sur la population que les prélèvements obligatoires qui rémunèrent les enseignants. En effet, au final, c'est le client qui voit le prix du produit augmenter et son pouvoir d'achat diminuer. Mais le lien est moins direct. Il passe donc inaperçu.

Seule l'augmentation de la rémunération des agents de la fonction publique réduirait du coup le pouvoir d'achat, parce là le lien est plus direct et plus visible (notamment par le biais de l'impôt sur le revenu des personnes physiques).

Ajoutons à cela que l'Education nationale a, depuis de nombreuses années, largement recouru au travail forcé. Et que ce travail forcé n'est pris en compte dans aucune des études portant sur le temps de travail des enseignants français. Ainsi certains enseignants voient leur service partagé entre 2 ou 3 établissements, séparés parfois de plus de 100 km l'un de l'autre. Le temps de trajet pour se rendre d'un établissement à l'autre (on ne parle bien entendu pas ici du temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail habituel, que tout salarié prend à sa charge) est comptabilisé comme du temps de travail effectif dans le privé. Et dans le public... quand il ne s'agit pas d'enseignants. Un ouvrier devant se rendre d'un chantier à un autre chantier durant la journée est bien entendu considéré comme étant au travail. Pas un enseignant. Donc aux 40 heures de travail hebdomadaires des enseignants français s'ajoutent pour certains de nombreuses heures de trajet supplémentaire. Certes, ce cas n'est pas le cas le plus fréquent. Mais ce cas concerne plusieurs milliers d'enseignants. Et, si l'on en croit la réforme qui secoue actuellement l'Education nationale, cette situation sera généralisée l'an prochain (possibilité d'affecter un enseignant sur trois établissements différents sans limite de distance entre ces trois établissements).

En outre les remboursements des frais de déplacement sont souvent dérisoires. Prenons un exemple réel, rapporté au Syndicat national des salariés de la fonction publique (SNSFP). L'enseignant dont il est question ici enseigne depuis deux ans dans deux établissements distants de près de 100 km l'un de l'autre. Plus de 10 heures de trajet par semaine. Soit près du tiers des 35 heures à rouler gratuitement pour son employeur. On ne parle pas ici du trajet domicile familial-lieu de travail habituel qui n'est, et c'est normal, pas comptabilisé comme du temps de travail

effectif. Mais bien des déplacements d'un lieu de travail (le matin par exemple) vers un autre lieu de travail (l'après-midi par exemple). Impossible de déjeuner plusieurs jours par semaine puisque les emplois du temps confiés ne le permettent pas toujours. Qui est au final pénalisé ? Après l'enseignant lui-même, ce sont les élèves : même avec la meilleure volonté du monde il est clair qu'après quatre heures de cours, trois heures de route, le tout en une traite, suivi quelques minutes plus tard par quelques heures de cours de plus, la préparation des cours du lendemain, quand il n'y a pas une réunion, et les éventuelles corrections, le travail intellectuel devient bien difficile au fur et à mesure que la journée et la semaine s'écoulent. Mais, bien entendu, il y aura toujours certaines personnes pour estimer qu'un enseignant peut et doit travailler 15 heures par jour, sans pause. Parce qu'il est enseignant...

Cet enseignant a l'an dernier parcouru 22 000 km en automobile dans le cadre de ses déplacements (impossible d'utiliser les transports en commun du fait des emplois du temps confiés) et n'a été remboursé que de 544 € et des poussières. Estimée au kilomètre fiscal (comme dans 99 % des entreprises privées) la perte subie est proche de 6 000 € (soit 6 mois de SMIC). Cette année, ses déplacements effectués après la Toussaint ont donné lieu à une indemnisation en mars suivant...

On arrive donc au final à la situation réelle et objective de certains enseignants débutants ne percevant pas même une somme équivalente aux minima sociaux pour un temps de travail de 50 à 100 % supérieur aux 35 heures hebdomadaires. Cette situation semble impossible. Le résultat de l'exagération d'un enseignant surmené. Il s'agit pourtant bien de la réalité pour certains enseignants. Et c'est cette réalité que cherche à imposer la société française et le gouvernement actuel à la majorité des enseignants. Il ne s'agit pas de faire travailler les enseignants plus pour gagner plus. Il s'agit de les faire travailler beaucoup plus pour gagner beaucoup moins. Alors qu'ils travaillent déjà bien au-delà des 35 heures considérées

comme normales dans notre société (ce qui paraît logique puisqu'ils n'ont pas connu de réduction du temps de travail depuis 1950). Et que leur rémunération est faible par rapport à celle des salariés titulaires d'une qualification équivalente (du fait de quatre mois chômés imposés et du refus des congés payés).

Bref, comme dans bien des domaines, il semblerait que le « bon sens populaire » n'exprime rien de rationnel. Pourquoi alors se focaliser autant sur l'Education nationale et sur les enseignants ? En premier lieu par ce que cette administration représente près du quart de la fonction publique. Économiser un euro sur le dos des agents de la fonction publique permet d'améliorer sensiblement les finances publiques. On peut donc se demander dans quelle mesure il est légitime que les agents de la fonction publique, au premier rang desquels les enseignants, soient les premiers à contribuer à l'amélioration des finances publiques. N'est-ce pas là le devoir de tout citoyen français ?

En outre l'école n'est pas une consommation comme une autre. En effet la qualité du service rendu peut avoir des répercussions extrêmement importantes sur l'avenir de celui qui le reçoit. Face à un marché du travail toujours fortement touché par le chômage et marqué par une précarisation croissante, la réussite scolaire, si elle n'est pas toujours une condition suffisante à la réussite sociale, est souvent perçue comme une condition nécessaire à cette réussite. Si bien que les questions matérielles de travail des enseignants sont souvent écartées d'un revers de main pour ne laisser subsister que cet objectif de réussite. L'enseignant devrait travailler toujours plus pour toujours moins, par vocation, pour le bien des générations suivantes. Or quels salariés accepteraient ces conditions ? Si on en croit les faits, que les enseignants. Mais plus pour bien longtemps sans doute !