



ECLAIR contre Éducation prioritaire

"Les Réseaux Ambition Réussite ont su redonner espoir et ambition à tous les acteurs de la communauté éducative" affirmait L. Chatel, dans son discours de la rentrée 2010...

Pourtant, le programme ECLAIR provoque la suppression de fait, à la rentrée 2011, des RAR...

Il s'agit de "récupérer" les moyens spécifiques à l'éducation prioritaire, il y a "gros" à économiser : moyens pédagogiques accordés aux écoles et établissements pour améliorer la qualité du service public et les conditions de travail des personnels, moyens accordés à ces derniers pour améliorer leur rémunération (primes ZEP, RAR, RSS, établissements sensibles et violence, tutorat...) !

Avec ECLAIR, seuls certains personnels bénéficient "de la nouvelle indemnité pour fonction d'intérêt collectif" !

Il s'agit de "renoncer" à une lutte globale contre les inégalités -d'origine sociale et territoriale- d'accès au droit pour tous à l'éducation, il y a "gros" à perdre en matière d'ambition éducative et d'équité !

Il s'agit de passer d'une logique "éducative" à une logique "sécuritaire", c'est là un "choix politique" lourd qui s'inscrit dans l'air du temps !

Sommaire :

- p. 2 / 3 - Détail des mesures
- Pourquoi ECLAIR est dangereux ?
- p. 4 - L'action s'organise

ECLAIR :
c'est clairement toujours non à ce cheval de Troie de la déréglementation de l'enseignement public !

Expérimenté à marche forcée en 2010/2011 dans 105 établissements du 2nd degré dans 10 académies, le programme ECLAIR (Ecoles, Collèges et Lycées pour l'ambition et la Réussite) touchera à la rentrée 2011 cette fois 30 académies : 2 116 écoles, 297 collèges et 28 lycées. Officiellement, les Réseaux Ambition Réussite (RAR) intègrent le programme et disparaissent au 1^{er} septembre 2011.

A terme, le ministre de l'Éducation nationale a déjà annoncé qu'ECLAIR a vocation à remplacer tous les dispositifs existants dans les "zones sensibles et prioritaires", sans qu'ils aient été évalués quant à leur efficacité, et sans que l'on sache encore quels critères seront retenus pour sélectionner ou non

les futurs établissements. Ainsi, certaines ZEP non-ECLAIR pourraient alors être déclassées et retrouver le lot commun avec les effectifs et les pertes de postes afférents.

Cette mesure met à mal le droit à mutation des enseignants et ouvre la porte à un

système de recrutement local au bon vouloir des chefs d'établissement. Elle construit un système éducatif de la concurrence entre les personnels. Car il s'agit bien d'une réforme structurelle qui vise à transformer le système, en passant d'une logique d'emplois statutaires (intégration dans un corps et affectation sur un poste selon les lois et règlements de la Fonction publique) à une logique d'emplois fonctionnels (affectation pour remplir une fonction particulière hors règle statutaire).

Sans ces garanties statutaires, les enseignants perdront tous moyens de contrôler leurs obligations horaires, leurs missions et leur liberté pédagogique. C'est extrêmement inquiétant pour les personnels mais aussi pour le service public d'éducation.

Pour la CGT Educ'action, ce dispositif est inacceptable et constitue une déréglementation de l'enseignement public.

Au cours de l'année scolaire 2010/2011, la CGT-Educ'action a été à l'initiative d'actions locales et nationales. De nouvelles initiatives sont prises cette année pour s'opposer à ce programme.

*Matthieu Brabant, secrétaire national CGT Educ'action
septembre 2011*



Indemnité pour fonctions d'intérêt collectif (IFIC) : prime au mérite !

- **Décret n° 2010-1065 du 8.09.2010** instituant une indemnité pour fonctions d'intérêt collectif.

- **Arrêté du 8.09.2010** fixant le taux annuel de base et le taux annuel plafond de l'indemnité pour fonctions d'intérêt collectif.

- **Circulaire n° 2010-243 du 9.11.2010** : Indemnité pour fonctions d'intérêt collectif.

- **Circulaire de la DAF du MEN, du 24.05.2011**, relative aux modalités de liquidation de l'indemnité pour fonctions d'intérêt collectif.

Après la prime à la casse de l'emploi pour les recteurs et les proviseurs, nous assistons à la mise en place de l'IFIC. Derrière l'appellation plutôt attrayante d'"indemnité pour fonctions d'intérêt collectif" se cache une nouvelle attaque contre les statuts des personnels.

Le décret n° 2010-1065 du 8.09.2010 indique qu'il s'agit notamment de rémunérer le "Préfet des études" mais aussi le "tutorat des élèves" et "la mission de référent culture, éducation prioritaire".

Le même décret prévoit que "les modalités de mise en oeuvre concrète des différentes activités concernées et des principes généraux de rémunération associés sont présentés par le chef d'établissement en conseil d'administration (...). Ces questions ne nécessitent pas une délibération formelle du conseil d'administration."

Il s'agit donc d'une prime au "mérite" et au bon vouloir du chef d'établissement ! Deux personnels effectuant la même mission dans deux établissements du même département ne toucheront pas forcément la même prime. La création de l'IFIC poursuit la logique de l'individualisation afin de casser les solidarités collectives protégeant tous les personnels. En effet, qui touche la prime lors de la mise en place d'un projet impliquant une équipe pédagogique ? C'est une fausse solution pour rémunérer de vraies tâches ! En effet, beaucoup de tâches reposent aujourd'hui sur les enseignants, s'ajoutant à leurs heures de cours devant élèves, parfois sur les CPE ou les AEd. La maintenance des parcs informatiques, le tutorat individuel pour certains élèves, la conduite de projets culturels, ... autant de tâches indispensables, utiles et qui doivent être rémunérées. Pourtant le choix d'une prime distribuée par les chefs d'établissement, sans réel contrôle par les équipes éducatives (juste un passage devant le "conseil pédagogique"), ne garantit pas un traitement égalitaire des personnels assumant ces tâches.

Une fausse solution au vrai problème du pouvoir d'achat ! Comme les heures supplémentaires, les primes ne sont pas prises en compte dans le calcul des pensions, accepter les heures sup et les primes, c'est donc accepter de voir diminuer sa future pension. Il est temps de se battre pour des hausses de salaires.

La CGT Educ'action revendique la prise en compte de l'ensemble des tâches dans le temps de travail des enseignants, des emplois statutaires pour tous, une hausse immédiate des salaires de 300 euros (soit 70 points d'indice).

Détail des mesures...

Sur le plan pédagogique

Socle commun, conduite de projets, "reconfiguration du temps scolaire"..., le programme ECLAIR fait de l'innovation son cheval de bataille... À croire que les équipes pédagogiques et éducatives n'ont jamais expérimenté de dispositifs dans leurs établissements pour répondre aux besoins des élèves, attendant que ECLAIR montre la bonne voie pour agir...

On est en droit de s'interroger sur la multiplication de projets qui visent à occuper les élèves tandis que les heures d'enseignement diminuent...

Il s'agit en réalité de contourner le carac-

tère national de l'enseignement des disciplines et des règles de vie, ce qui revient à "ghettoiser" encore plus les élèves de ces établissements et à limiter la liberté pédagogique des enseignants.

De plus, on ne peut que rejeter, pour le collège, une "pédagogie" centrée exclusivement sur l'acquisition du socle commun de connaissances et sur la préparation à l'entrée dans la voie professionnelle. Ainsi, en renonçant ouvertement à jouer son rôle d'ascenseur social ouvrant sur les trois voies du lycée, ce collège donne un coup d'arrêt au collège unique et à ce qui doit rester son objectif.

Sur le plan de la vie scolaire

Afin de "rétablir le respect de la norme et de l'autorité", un "préfet des études" sera mis en place par niveau et "aura l'entière responsabilité sur le plan pédagogique et éducatif". Il sera d'ailleurs au cœur du dispositif ECLAIR.

Il s'agit d'un personnel "détaché" du corps enseignant ou de celui des CPE qui devient "un membre de l'équipe de direction, ... placé sous l'autorité du chef d'établissement".

Son temps de travail n'est pas défini mais ses fonctions sont nombreuses :

- "Agent de coordination" des équipes (relations enseignants, vie scolaire, personnels de santé et sociaux, parents, éventuellement TOS...);
- "Agent de planification" (réunions, examens, vie de classe, accès aux salles spécifiques, surveillance de récréation et d'intercours...);
- "Agent de formation et d'animation" (délégués élèves, découverte des métiers, culture);
- "Agent de suivi des élèves" (accompagnement éducatif, absentéisme, entretiens individuels);
- "Agent de liaison" école/collège/lycée, et partenaires associatifs extérieurs;
- "Agent de climat scolaire";
- "Agent de suppléance" (commissions vie scolaire, conseil de discipline qu'il peut présider, conseil pédagogique)...

Ses fonctions étendues mettent en danger

notamment les corps des CPE et COP, d'autant que le préfet devrait exister pour chacun des niveaux du collège et pour le niveau "seconde" des lycées.

Elles limitent également, dans de nombreux secteurs, le rôle généralement attribué à l'adjoint au chef d'établissement. Cela met le préfet des études dans une situation délicate, et l'expose à une mise sous tension évidente. Or, s'il ne remplit pas sa mission, **il pourra être remplacé par le chef d'établissement qui obtient donc les "pleins-pouvoirs" en matière de gestion des personnels.**

Préfet des études ou CPE, il n'y aura pas de place pour les deux.

Entre un enseignant doublant son temps de travail pour 2000 € par an (*et dont le chef d'établissement peut se séparer au bout de trois ans*) et un spécialiste de l'éducation, formé, autonome et sous statut..., le gouvernement a déjà tranché ! Pourquoi conserver un spécialiste des relations avec les jeunes, les parents ou les assistants d'éducation quand un préfet peut se limiter à réprimer ces mêmes catégories ? Il n'y a ni arrangement ni compromis possible.

C'est pourquoi la CGT appelle les CPE à utiliser leur liberté de vote dans les conseils d'administration et prendre clairement position contre le projet ECLAIR.

...de la circulaire

► Sur le plan des ressources humaines

Le programme ECLAIR donne de nouveaux pouvoirs aux chefs d'établissement, dans un cadre très largement dérégulé pour les personnels. Les pleins pouvoirs leur sont donnés en matière de recrutement. Serait-ce la fin des actuelles mutations des personnels et du rôle des Commissions Paritaires qui permettent un traitement juste et équitable ?

Le texte prévoit spécifiquement que "le recrutement des personnels enseignants, d'éducation, administratifs, sociaux et de santé est effectué par le recteur sur proposition des chefs d'établissement après publication de postes à profil" et que "l'affectation des personnels de direction est aussi réalisée sur profil et sur la base du volontariat", pour une durée de 5 ans minimum.

Le personnel sera donc recruté par le chef d'établissement après entretien. Cet entretien aura pour but de "s'assurer de leur volonté de s'investir dans le projet d'établissement"... Cela touche tous les personnels, médecins scolaires, AS, COP... de l'établissement concerné. **Il s'agit donc, pour la rentrée prochaine, de mettre en place le "profilage de l'ensemble des postes" de l'établissement !** Les non-titulaires peuvent être sollicités.

Une lettre de mission individualisée sera rédigée par le chef d'établissement et les personnels du dispositif devront obtenir des résultats sous 3 ans. "Cet engagement contractuel" peut être renouvelé ou non. La loi sur la mobilité (RGPP) pourrait très bien être mise en application dans le cas du non renouvellement du contrat !

Les chefs d'établissement eux-mêmes seront nommés "sur profil et sur la base du volontariat" et pourront recruter des adjoints.

Cerise sur le gâteau : les enseignants qui n'adhèrent pas au programme seront fortement incités à aller voir ailleurs : "les personnels enseignants, d'éducation, administratifs, sociaux et de santé qui n'adhèrent pas au nouveau projet seront encouragés à rechercher une affectation plus conforme à leurs souhaits".

Une indemnité est mise en place pour le préfet des études et les enseignants "contractualisés" dans le programme ECLAIR. Le décret n° 2010-1065 du 8 septembre 2010 précise que son attribution et son montant (entre 400 et 2400 €) seront entièrement dépendants du bon vouloir du chef d'établissement et du recteur.

Outre cet arbitraire source de clientélisme, et dans la mesure où le dispositif devrait se substituer aux autres dispositifs, nous sommes en droit de poser la question de l'avantage fourni par ECLAIR au niveau financier, notamment si les primes ZEP et APV sont supprimées... (voir p. 2)

L'élargissement de ECLAIR pouvant aboutir en fait à un "rétrécissement" de la carte RSS (par déclassement d'établissements) en fonction des critères retenus (et pour l'instant variables selon les académies), l'État pourrait bien réaliser des économies substantielles ! (voir p. 2)

Quid des personnels dans les établissements ECLAIR qui auront refusé la signature des lettres de missions ?

Ainsi, il s'agit d'une rupture nette avec le principe fondamental de la Fonction publique d'État basé sur le grade dont est titulaire le fonctionnaire (et qui lui ouvre différentes possibilités d'affectation). Cela signifie que l'agent n'est plus lié à un emploi étiqueté et précis. Avec le recrutement sur poste à profil directement par le chef d'établissement, ECLAIR met donc fin à la logique classique de mutation volontaire dans l'éducation. C'est désormais le chef d'établissement qui "choisit" ses personnels (sur liste de "volontaires"). On sait, avec l'expérience des assistants d'éducation recrutés de la sorte, les conséquences pour ces collègues qui tiendront leur affectation du fait du prince...



* ZEP : Zone d'éducation prioritaire ; RAR : Réseau ambition réussite ; RRS : Réseau de réussite scolaire ; APV : Affectation prioritaire à valoriser ; TOS : Technicien, ouvrier, service ; AS : Assistante sociale ; COP : Conseiller d'orientation psychologue ; RGPP : Révision générale des politiques publiques ; CCP : Commission consultative paritaire.

Les internats d'Excellence, une autre dérégulation de l'enseignement prioritaire

L'exemple des "Internats d'Excellence" est particulièrement éclairant.

Les moyens déployés sont énormes et sans commune mesure avec ceux attribués au reste des établissements. Pour le ministère, il vaut mieux proposer d'isoler de leur environnement une poignée d'élèves défavorisés pour qu'ils réussissent à l'école, plutôt que d'apporter des solutions politiques durables pour réduire les inégalités sociales afin que l'environnement soit propice à l'épanouissement de chacun...

Ainsi, ce dispositif est en soi une remise en cause de l'Éducation Prioritaire !

Par ailleurs, pour entrer dans le dispositif, les personnels acceptent un "contrat" de 3 ans, sont affectés sur profil avec acceptation du "projet", "projet" qui consiste à prendre de nombreuses libertés sur les enseignements et sur les missions des personnels... C'est donc, en plus, une remise en cause des statuts des personnels.

Pourquoi ce projet est-il dangereux ?

Il remet totalement en cause le service public national d'éducation. Largement inspiré du rapport Pochard et des systèmes anglo-saxons (dont on connaît les ravages pour l'enseignement public), il n'est qu'un préambule vers la privatisation d'une grande partie du système scolaire français.

Il remet en question notre statut et notre mission de service public.

Pour les élèves, l'autonomie renforcée des établissements va accentuer davantage encore les différences entre établissements et la ghettoïsation de certains d'entre eux. L'éducation prioritaire est écartée au profit de la sécurité.

Il vise à s'affranchir du cadre national en matière de programme : socle commun (et études courtes) pour les uns (majoritairement les jeunes de milieux populaires !), programmes, connaissances (et études longues) pour les autres.

Pour la CGT Educ'action, c'est ECLAIR, c'est non !

→ Dans les établissements déjà concernés :

- **Refuser** Le programme en CA.;
- **Etre vigilant** en CA sur les mesures qui passeraient en force ;
- **Refuser** la signature de sa lettre de mission individuelle et? dans tous les cas, demander à être accompagné par un délégué syndical en cas de convocation dans le bureau du chef d'établissement, pour éviter toute pression inutile.



→ Dans l'ensemble des établissements :

- **Organiser** des heures d'information syndicale en invitant des militants syndicaux pour s'informer ;
- **Informer** les parents sur le fait qu' ECLAIR n'apporte rien au système actuel mais induit un certain nombre d'inconvénients, notamment la privatisation du recrutement des enseignants, et pour les élèves, l'orien-

tation ludique prise par le texte laissant craindre un enseignement au rabais limité aux compétences ; les associer aux textes votés en Conseil d'administration et, au besoin, prendre le temps de l'explication de vote pour que chacun comprenne la portée de la décision ;

- **Ne pas négliger** l'information des personnels TOS et administratifs présents (conséquences de l'action du préfet sur leur travail) ;
- **Participer** aux actions et initiatives syndicales, intersyndicales décidées dans les académies et localement.

Extraits de la déclaration unitaire au CSE du 7 juillet 2011

Les organisations syndicales Ai-Unsa, CGT Educ'action, SE-UNSA, SNALC-CSEN, SNASUB-FSU, SNCL-FAEN, SNEP-FSU, SNES-FSU, SNETAA-FO, SNPI-FSU, SNUEP-FSU, SNUIPP-FSU, SNUPDEN-FSU, SUD Éducation, les représentants des parents FCPE et des lycéens UNL constatent que le "climat scolaire" est érigé comme facteur principal d'échec ou de réussite scolaire des élèves, et que le programme ECLAIR représente à la fois un recentrage de l'éducation prioritaire sur un nombre limité d'établissements, à partir de critères discutables, et un dévoiement majeur du principe fondateur de "donner plus à ceux qui ont le moins". [...]

Les organisations précitées considèrent que le dispositif ECLAIR, instrumentalisant le "droit à l'expérimentation" ouvert par l'article 34 de la loi Fillon, est un laboratoire de déréglementation des établissements, des

statuts, et de dérégulation de la gestion des personnels.

Dans ce cadre, le nouveau préfet des études, à la fois responsable pédagogique, éducatif et membre de la direction, est très largement contesté car marqué par une confusion inacceptable des missions des enseignants, CPE et COPsy.

A cela s'ajoutent des inquiétudes sur le devenir des enseignants référents et des secrétaires des comités exécutifs intervenant dans les établissements et les écoles. La situation actuelle et la préparation de la rentrée prochaine inquiètent fortement les personnels : non respect de leurs statuts, auxquels se substitue la notion de "contrat" avec lettre de mission, remise en cause des moyens spécifiques au titre de l'Éducation prioritaire, indemnités à la tête du client...

Le bilan des mouvements intra-académiques montre qu'un très grand nombre de

postes profilés ECLAIR sont restés vacants, faute de candidats. Le recrutement local sur profil, dans des établissements voués à des déréglementations tous azimuts, a aggravé la rotation des personnels et considérablement fragilisé ces établissements difficiles dans lesquels seront finalement affectés nombre de personnels plus précaires (titulaires sur zone de remplacement, contractuels, vacataires).

Ce dispositif, qui "n'ouvre plus de guichet à des moyens supplémentaires", comme l'a indiqué le chargé de mission Christian Nique, ne répond absolument pas aux besoins des élèves de milieux défavorisés, bien au contraire puisqu'il naturalise de fait les difficultés en renonçant à viser le même niveau d'exigence pour tous les élèves, quel que soit l'établissement dans lequel ils sont scolarisés, et dégrade leurs conditions d'étude.



4 p. ECLAIR
sept. 2011

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite : me syndiquer prendre contact

Nom Prénom

Adresse personnelle

Code postal Commune

Grade ou corps Discipline

Établissement

Code postal Commune

Tél E-mail