
L'ANTICYCLONE

La gazette qui ne craint pas l'ECLAIR

- Par le collectif marseillais de lutte contre la mise en œuvre du programme ECLAIR -

Pour rejoindre le collectif : anticlair13@gmail.com

Décembre 2011

PEDAGOGIE DE GUERRE

Dernier volet d'un sinistre triptyque. La boucle est bouclée, le prototype de professeur pour le XXI^e siècle est finalisé et il s'apprête à être produit en série. Ce fonctionnaire modèle pensera peu, saura obéir, sera individualiste, travaillera davantage à des tâches abscones et saura dénicher l'HSA pour bonifier son salaire gelé. L'élaboration du dispositif ECLAIR et la mise en œuvre du livret personnel de compétences (LPC) sont en passe d'être complétées par une **réforme de l'évaluation* des enseignants** qui vise à faire taire les plus véhéments. Il n'est plus possible désormais de dissocier ces trois mesures tant elles sont liées. C'est en bloc qu'il faut les disséquer, c'est en bloc qu'il faudra les combattre. Les craintes que l'on nourrissait à l'encontre d'ECLAIR et de l'immense pouvoir dont disposerait le chef d'établissement dans le cadre d'une culture de résultats étaient fondées, mais le gouvernement a pris tout le monde de cours en réformant les modalités de l'évaluation pour tous les enseignants. Les établissements ECLAIR demeureront tout de même le laboratoire privilégié dans lequel des professeurs pressés de fluidifier leurs relations avec la hiérarchie (et le flux de HSA qui en découle), tripatouilleront des concepts pédagogiques dans un cadre qu'ils ne maîtrisent pas.

Il est vrai que les plus naïfs d'entre nous pourront théoriser la défaite en nous faisant croire (en se faisant croire) qu'ECLAIR offre une marge de liberté pour l'expérimentation pédagogique. Mais lorsque l'espace de réflexion sur les pratiques est à ce point contraint par un supérieur omnipotent, par le pilotage omniscient d'IEN et d'IPR avides de briller grâce aux projets des enseignants, la liberté dont on croit jouir est factice. Tenter de mettre en œuvre des séquences où l'élève est autonome (de sorte qu'il aille chercher le savoir par lui-même parce que notre conception de l'éducation est émancipatrice), puis valider le LPC parce que l'on y est obligé, est absurde. On croit ainsi travailler dans une logique d'éducation alors qu'on collabore à une démarche de certification. Penser la pédagogie dans ces conditions, c'est construire un jardin sous les bombardements. La tâche qui nous incombe alors n'est bien sûr pas de bétonner la cour, mais d'arrêter la guerre.

Nous nous efforcerons donc dans ce second opus de « l'anticyclone » de proposer une argumentation susceptible de clouer le bec aux thuriféraires du LPC ainsi qu'une analyse du décret régissant la rémunération** en ECLAIR. Après quelques brèves relatant l'actualité dans ces établissements, vous retrouverez le professeur Zébulon dont les aventures, à n'en point douter, esquisseront sur votre aimable figure un rictus mi figue mi raisin.

Ce journal refermé, il nous faut désormais nous retrouver pour construire la réplique dans ce collectif, dans les grèves et les manifestations à venir, dans les heures d'information syndicale et dans les assemblées générales. A bientôt dans la lutte.



* Décret n°2012-XXX en projet, examiné en décembre par le comité technique ministériel, accompagné d'une notice de 35 pages

** Décret n° 2011-1101 du 12 septembre 2011

ECLAIR REMPLIT LES BOURSES AU MERITE

Une NBI (ou « prime zep ») au mérite a vu le jour début septembre. Inspirée des pires méthodes de management du privé, cette nouvelle indemnité comporte une part fixe et une part modulable, attribuée selon le zèle avec lequel l'agent se sera acquitté des tâches « particulières » qui lui auront été confiées.

Cela ne concerne pas que les enseignants...

Le décret paru le 12 septembre 2011 institue cette indemnité spécifique, annoncée comme une incitation financière, non seulement en faveur des enseignants mais aussi des personnels de direction, d'éducation, administratifs, sociaux et de santé exerçant dans les établissements ECLAIR.

L'arrêté paru à la même date définit les montants des parts fixes et modulables. La part fixe pour les enseignants, personnels d'éducation, administratifs, et santé-sociaux s'élève à 1156€, et à 2600€ pour les personnels de direction. Le taux annuel plafond de la part modulable est fixé à 2400€. Notons qu'à l'heure actuelle, la prime NBI est de 138 € par mois (hors personnels de direction). Avec l'application du décret, elle s'élèvera à 96 €, à laquelle s'ajoutera (ou pas) une part modulable pouvant atteindre un maximum de 200 €.

And the winner is...

Morceau choisi 1: « La part modulable est allouée aux personnels qui accomplissent l'intégralité de leurs obligations réglementaires de service [...] et qui se voient confier, à titre *accessoire*, des missions ou des responsabilités particulières au niveau de l'école ou de l'établissement. » Il faut comprendre que certains professeurs, à qui l'on aura attribué des missions « autres » (en plus de leur temps de travail habituel), se verront récompenser de leur zèle. On pense tout de suite aux préfets des études qui sans aucun doute rafleront la mise.

De quoi favoriser le travail en équipe...

Morceau choisi 2: « Pour le premier degré, l'IEP détermine, *en concertation avec le directeur de l'école et les autres maîtres de l'école*, les modalités de mise en oeuvre des activités, missions ou responsabilités particulières. L'IEP propose à l'IA les décisions individuelles d'attribution de la part modulable en fonction de la participation effective aux missions ou responsabilités mentionnées. »

Salle des professeurs...



...horizon 2015

Morceau choisi 3: « Pour le Second degré, le chef d'établissement présente *en conseil d'administration, après avis du conseil pédagogique*, les modalités de mise en oeuvre des activités, missions ou responsabilités particulières. Le chef d'établissement propose ensuite au Recteur les décisions individuelles d'attribution de la part modulable en fonction de leur participation effective aux activités, missions ou responsabilités mentionnées. »

Ainsi, outre le glissement sensible du rôle du directeur d'école dans le premier degré, qui sera consulté sur l'attribution de la part modulable, on assiste à un bouleversement du travail en équipe tel qu'il est le plus souvent entendu en zone d'éducation prioritaire. La consultation du Conseil Pédagogique – mince illusion de verni démocratique – met en place un véritable système de « kapo », les collègues étant amenés à se fliquer les uns les autres. Et le chef d'établissement aura de fait un pouvoir accru sur le volet pédagogique du travail de l'enseignant, renforcé par ailleurs par la disparition des inspections.

Diviser pour mieux régner

Anticipant les réactions hostiles des personnels concernés, le dispositif, qui remplace de fait la NBI s'applique à tous les personnels, toutefois, ceux et celles qui percevaient la NBI « à l'ancienne » avant l'entrée en vigueur du décret peuvent la conserver à titre personnel s'ils y trouvent avantage.

Riposte collective!

Refusons ce dernier avatar de la politique de destruction massive de l'éducation prioritaire en élaborant des réponses collectives en heures d'informations syndicales!

Motion de refus du dispositif ECLAIR, HMI du collège Rosa Parks

Les personnels du collège Rosa Parks, tout comme une majorité des personnels des établissements de l'éducation prioritaire, ont largement manifesté leur opposition au programme ECLAIR depuis son lancement en 2010. Nous prenons acte aujourd'hui de l'extension du dispositif à la rentrée 2011 malgré cette opposition et l'absence de bilan réel concernant son expérimentation en 2010-2011.

Néanmoins, les personnels du collège, réunis en Heure d'Information Syndicale le 04 octobre 2010, tiennent à réaffirmer leur refus du dispositif ECLAIR. Collectivement nous dénonçons : toute individualisation et contractualisation des relations entre les personnels et l'administration; la mise en place d'une hiérarchie intermédiaire entre les collègues (préfets d'études, conseil pédagogique...); la division des personnels avec des primes au mérite; l'abandon de toute ambition de réussite de nos élèves au delà d'objectifs pédagogiques cantonnés au socle commun. Nous serons aussi extrêmement vigilants concernant toute dérogation au cadre commun, notamment sur le plan de la pédagogie et de la vie scolaire.

Au contraire, nous revendiquons une véritable relance de l'éducation prioritaire avec des critères nationaux et transparents pour définir la liste des établissements et des écoles qui en relèvent et l'investissement des moyens nécessaires en termes d'emplois, de rémunération et de formation des personnels.

MARRE D'ENTENDRE EN BOUCLE LES ELEMENTS DE LANGAGE DES CHEFS D'ETABLISSEMENT EN ECLAIR ?

Vous voulez réfréner les ardeurs de l'IPR venu évangéliser les foules et vous vendre les mérites du LPC ? Vous savez bien que travailler par compétences ne pose pas trop de problèmes, mais vous ne savez pas expliquer le malaise qui vous saisit à la lecture du LPC ? Vos collègues, qui se targuent d'être de savants pédagogues, vous opposent des arguments imbattables ?

Très largement inspiré du travail réalisé par Véronique Ponvert pour l'Ecole Emancipée*, ce tableau synthétise les réponses à fournir à sept arguments des pro LPC, pour démonter le discours institutionnel.

* Disponible sur le net à l'adresse <http://www.ecoleemancipee.org/spip.php?article791>

POUR LES PRO-LPC :	CE QU'ON PEUT LEUR OPPOSER :
<i>La note, c'est l'évaluation sanction L'évaluation par compétences permet de valoriser l'élève ; cela peut permettre d'en faire progresser certains qui sinon, passent toutes leurs années au collège avec des 3 ou des 4 sur 20.</i>	La note est plus progressive et plus précise que le système binaire des compétences, de plus un élève qui collectionne les « non-acquis » (et il y en a dès la primaire !) n'est pas plus valorisé que par des mauvaises notes. Le LPC individualise et pérennise même plus encore l'échec que le traditionnel carnet de notes. Et valider une compétence « à la louche », si un élève a validé une partie des items seulement, n'est guère intellectuellement honnête pour un professeur.
<i>Ils sont déjà évalués par compétences à l'école primaire depuis plusieurs années.</i>	On constate amèrement que cela n'a guère amélioré les résultats des élèves, ce que le ministère ne cesse de confirmer. Par ailleurs, le caractère binaire (ternaire si l'on rajoute « en cours d'acquisition ») de la validation fait que les élèves qui ne se trouvent pas aux extrêmes (tout validé ou rien de validé) n'ont plus vraiment conscience de leurs résultats réels. Beaucoup éprouvent le besoin de recomposer la note chiffrée (« J'ai eu 20 acquis sur 40 ! »).
<i>Il faut les évaluer car c'est obligatoire pour le brevet, il ne faut pas les pénaliser pour le DNB. Si on ne le fait pas, c'est le chef d'établissement qui le fera ; or, il ne connaît pas les élèves.</i>	Si l'on refuse, c'est le chef d'établissement qui ira valider les sept compétences du livret numérique. Le décret sur le LPC ne donne qu'un rôle de conseil aux enseignants et de proposition au professeur principal. L'objectif étant que tout le monde soit validé pour imposer cet outil et remplacer les diplômes, le jury de brevet peut lui aussi modifier l'avis des enseignants et le valider à leur place. La mise en place du LPC ne s'embarrasse pas d'un souci d'honnêteté de la validation...
<i>Si nous refusons de collaborer à la validation du LPC, nous serons sanctionnés pour service non-fait, par des retraits de salaire, ou pire !</i>	Le LPC peut rencontrer des résistances à tous les niveaux, depuis les Inspecteurs généraux jusqu'aux enseignants. Son application a été retardée par ces résistances (rapport Groperrin). Une résistance collective mènera à son abandon. Si nous sommes nombreux à nous y opposer, personne ne pourra rien faire : c'est un rapport de force. Certains IPR avouent clairement qu'il ne peut rien être fait de cette sorte contre un enseignant qui ne le remplit pas. On peut penser aussi aux désobéisseurs du primaire, remboursés de leurs retraits de salaire après recours au TA.
<i>On les évalue déjà par compétences en langues, et au niveau du B2i. Dans les Segpa, les élèves sont déjà évalués par compétences : c'est plus concret pour eux, ils savent où ils en sont.</i>	On voit malheureusement le résultat : du bricolage pour le B2i comme pour le niveau A2 (nombre de chefs d'établissement ont modifié les validations des profs pour attribuer le A2 à des élèves qui ne l'avaient pas obtenu). Quel en est le sens ? Il s'agit d'une réforme patiente (et libérale) visant à remplacer les diplômes par des compétences et des certifications (comme en langue, par exemple). Or, supprimer les diplômes et leurs qualifications, c'est supprimer les droits qui les accompagnent dans le code du travail pour que le patronat puisse poser ses conditions, de salaire, notamment...
<i>L'approche de l'évaluation par compétences est très répandue au niveau international, c'est une recommandation de l'Union européenne</i>	L'Europe est en retard ! De nombreux pays l'avaient adopté, mais l'abandonnent peu à peu : Québec (régression des résultats), Suisse (incompréhension des parents), Belgique. Même la droite américaine demande l'arrêt de ce programme, constatant que les charter schools (le modèle des « écoles du socle commun » vantées par l'UMP) devenaient des usines à bachotage stérile aux résultats en berne...
<i>Ça peut nous permettre de davantage nous concerter et travailler en équipe</i>	La transversalité conduit non pas à une réflexion sur ce qu'on enseigne aux élèves, mais à une désagrégation des disciplines (et donc de l'expertise des enseignants, et donc du sérieux de l'évaluation). Si tout le monde peut valider n'importe quoi, cela promet surtout des confrontations d'opinions sur les élèves et sur les savoirs qui n'auront plus rien de sérieux...

TOI AUSSI, ECRIS TA FICHE DE POSTE

Sur le site de l'inspection académique 13, est apparue dans le courant du mois d'octobre une rubrique « postes à pourvoir* ». Une vingtaine d'établissements des bouches du Rhône et du Vaucluse, tous labellisés ECLAIR, attendent en effet l'arrivée d'un nouveau chef d'établissement (ou adjoint) pour la rentrée 2012, qui ne sera pas affecté par le mouvement des mutations. Ces fiches de postes semblent rédigées par les principaux en exercice cette année sur des formulaires standards dans lesquels certaines consignes n'ont même pas été effacées. Le profil attendu du futur chef ressemble bien souvent à un alter ego de celui qui est en poste et il reflète aussi l'ambiance qui règne dans cet établissement. On peut ainsi lire dans le document relatif au collège Vieux Port où le climat est tendu entre une partie des enseignants et la direction que l'adjoint devra « *Accompagner et seconder en toute loyauté le chef d'établissement dans ses missions* », « *Etre réactif* » et faire preuve d'une « *très grande disponibilité* ». Sur la fiche du chef on apprend que « *Le diagnostic de performance de*

l'établissement doit être une source d'acculturation et de partage de l'ensemble des enseignants dans des pratiques pédagogiques innovantes au service de la réussite de tous les élèves. L'évolution de ces nouvelles modalités heurte encore une population

enseignante attachée à des organisations anciennes et figées ». Merci pour eux. A

l'inverse, au collège Barnier où l'ambiance est plus sereine l'adjointe devra avoir la « *capacité à mobiliser les équipes parfois découragées par le manque de résultats immédiats* ». La différence entre ces deux collèges tous deux situés en zones sensibles, est-elle si importante qu'elle nécessite des profils de principaux aussi antagonistes ?

Bureau du principal...



Nonobstant le recours massif au management que l'on refuse, l'on peut s'interroger sur l'utilité de profiler un poste à l'image du chef d'établissement actuellement en exercice. De là à imaginer que certains pourraient se succéder à eux-mêmes pour asseoir leur légitimité par le biais du recrutement par poste à profil...

*http://www.ac-aix-marseille.fr/wacam/jcms/c_176337/eclair-personnel-de-direction-postes-a-pourvoir

ECLAIR prend l'eau



Un récent arrêté du conseil d'État a retoqué une partie des dispositions de la circulaire CLAIR du 07 juillet 2010. Celle-ci « *est annulée en tant qu'elle prévoit que les affectations des personnels enseignants, d'éducation, administratifs, sociaux et de santé des établissements concernés sont prononcées pour une durée de cinq ans* ».

Ce texte n'a tout simplement pas la valeur juridique suffisante pour contredire les statuts des personnels concernés qui ne stipulent pas que les affectations sont prononcées pour une durée déterminée. Nous gardons donc le droit à mutation et le Recteur n'est pas lié par l'avis du chef d'établissement concernant les affectations. Même si ce n'est pas une surprise, notre recteur d'Académie ayant déjà acté une interprétation en ce sens de la circulaire en mars 2011, c'est toujours intéressant de le voir établi juridiquement.

Les autres éléments de cette requête formulée par le SNES sont par contre rejetés par le conseil d'État. Mais en y regardant de plus près, l'arrêt nous livre malgré tout d'autres enseignements intéressants.

Concernant les lettres de missions, l'arrêt précise qu'« *un tel engagement [...] ne constitue pas un contrat et ne saurait mettre en cause la situation statutaire et*

réglementaire des fonctionnaires concernés ». Encore un argument pour ne pas signer ces bouts de papier !

Pour les préfets des études, il précise que cela reste dans le cadre d'une expérimentation concernant « *certaines tâches* » sans modification des statuts des personnels concernés. Ils n'ont donc aucun pouvoir hiérarchique...

Mais cette avancée juridique marque-t-elle la fin du combat contre ECLAIR et pour l'éducation prioritaire ? Assurément non, bien des aspects problématiques demeurent notamment sur le volet pédagogique (déréglementation, école du socle commun...) mais aussi du côté des logiques managériales (prime au mérite, contractualisation des établissements...). D'autant que ces dernières sont encore renforcées, pour tous, par la nouvelle évaluation des personnels par les chefs d'établissements.

Notons aussi que les statuts qui ont été un élément protecteur contre l'ECLAIR, reconnus par cet arrêté, sont dans la ligne de mire des principaux candidats aux élections de 2012... Le combat ne fait que commencer, à nous de démontrer que la lutte peut être un aussi bon paratonnerre que le droit !

Bibliographie non exhaustive :

10 compétences professionnelles : arrêté du 12-5-2010 - J.O. du 18-7-2010

Rémunération en ECLAIR : décret 2011-1102 du 13 septembre 2011

Vademecum ECLAIR

N°autre école n°29: compétence et résistance

Journal spécial LPC par SUD Education créteil : <http://www.sudeducriteil.org/spip.php?article1312>

