

L'ANTICYCLONE

La gazette qui ne craint pas l'ECLAIR

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

Septembre 2011

Pour rejoindre le collectif : anticlair13@gmail.com

La genèse du programme ECLAIR qui remplace les réseaux « ambition-réussite » dès cette rentrée 2011 date du mois d'avril 2010. A l'issue des états généraux de la sécurité à l'école, le ministre Chatel annonça en effet les grandes lignes d'un plan susceptible de « faire reculer la violence scolaire ». Une centaine d'établissements pilotes a déjà expérimenté ce dispositif cette année 2010-2011 dans le chaos, le scepticisme ou la révolte. Aucun bilan sérieux et constructif n'a donc pu être mené.

Que nous apprend la lecture du Vade-mecum* ministériel paru au printemps 2011 et destiné « aux équipes académiques et aux établissements du programme ECLAIR » ? En guise de pédagogie, « les innovations dans les ressources humaines » et l'« évaluation » ont pris le pas sur toute autre considération. Il apparaît en fait que la lutte contre la violence à l'école n'aura été qu'un prétexte pour instaurer dans le service public de l'Education Nationale, des processus de management calqués sur ceux qui ont cours dans le secteur privé. Les rapports entre élèves et enseignants risquent de changer radicalement mais ce sont surtout nos pratiques quotidiennes et la conception que l'on se fait de notre métier qui se voient complètement chamboulées.

En fait, de toutes les réformes que nous avons eues à subir ces dernières années, le programme ECLAIR couplé au livret personnel de compétence (LPC) est sans doute celle qui, si nous ne la combattons pas, modifiera le plus en profondeur la nature de notre métier.

A la lecture de ce vade-mecum d'une soixantaine de pages, l'on rencontrera presque une centaine de fois les mots « évaluation » ou « évaluer ». **Il en ressort un sentiment glaçant d'intériorisation de la contrainte et de la surveillance**, une impression confuse de ne plus trop savoir si le sujet de l'évaluation est l'élève ou l'enseignant. (Il faut dire que les seconds seront évalués à l'aune des résultats des premiers). Il apparaît surtout que l'essentiel de notre énergie ne pourra plus être consacré à la pédagogie puisqu'il nous faudra sans cesse nous agiter à produire des statistiques émanant d'efficientes évaluations. Nous agiter aussi pour élaborer d'innombrables projets qui permettront aux chefs d'établissements d'augmenter leur « prime de fonctions et de résultats »



Rini Templeton

Ce journal de 4 pages s'adresse essentiellement à vous, nouveaux collègues arrivant dans un établissement ECLAIR. Les postes profilés n'ont pas été pourvus dans leur majorité. **Il vous sera peut-être proposé très rapidement de signer une lettre de mission** afin de pourvoir ces postes que nous avons refusés. Si vous signez, vous participerez à l'élaboration d'une école qui n'est certainement pas celle dont vous rêviez lorsque vous prépariez vos concours d'enseignant.

Nous sommes à vos côtés pour résister !

*Vade-mecum : <http://eduscol.education.fr/cid56537/comprendre-le-programme-eclair.html>

LE VADEMECUM EN QUELQUES POINTS...

Sous les apparences d'un programme inoffensif et peu technique, favorable à l'innovation, ECLAIR vise en fait à transformer les établissements de l'éducation prioritaire (dont il n'est plus question désormais) en laboratoire de démantèlement du service public de l'éducation nationale : attaque contre le statut de fonctionnaire (contractualisation), renoncement aux ambitions égalitaires (par des « aménagements de la norme scolaire » (p.7) et des « réponses dérogatoires aux règles habituelles »).

Au final, la brochure « Vade-mecum : Programme ECLAIR » suscite davantage d'inquiétudes qu'elle ne cherche à apporter de véritables solutions.

Ressources humaines

Les établissements ECLAIR gagnent en autonomie au niveau du recrutement et de l'organisation des enseignements. Mais cette autonomie s'accompagne d'un « **pilotage académique** » : les EPLE (Etablissement public local d'enseignement) signent un contrat avec les services académiques et s'engagent sur une série d'objectifs à réaliser sur une période de cinq ans.

Quels sont les changements dans l'organigramme d'un établissement ECLAIR ?

Le rôle du chef d'établissement devient prépondérant, même dans l'évaluation du travail de l'enseignant. Il « **est choisi par le ministère** sur proposition du recteur, après avis de l'Inspecteur d'Académie sur la base de trois exigences : une expérience réussie en établissement difficile, une capacité d'animation d'équipe avérée et une volonté de s'impliquer dans des projets pédagogiques novateurs ».

Le préfet des études, présenté comme « élément fédérateur d'un travail d'équipe », intervient sans que l'on sache vraiment quelle place il occupe dans la hiérarchie interne de l'établissement. Le nombre d'heures de travail dévolu à cette tâche est inconnu, il dispose « si possible » d'une décharge. Il devrait permettre de « mieux prendre en compte l'impact du climat scolaire sur les résultats scolaires » (p.16) et assurer un « suivi très individualisé des élèves ». Il s'agit d'un statut flou, aux prérogatives peu claires.

Un responsable de la formation (p.27) nommé dans chaque établissement fait son apparition. Qui est-il? Quelle formation a-t-il lui-même pour prétendre à ce poste? Pas de réponse dans cette brochure.

Une équipe projet (p.8) dont on ne sait à peu près rien sinon qu'elle est vouée à monter des projets et à les évaluer.

De nombreux autres intervenants et partenariats sont cités au fil des pages sans que leur rôle auprès des élèves et leur champ d'action ne soient clairement précisés. Par exemple: des équipes de recherche, des conseillers académiques recherche-développement

innovation (CARDIE), élaboration de partenariats avec des institutions culturelles, artistiques, scientifiques ou sportives, avec des collectivités territoriales et des participations aux actions de la politique de la ville (p.18)

Une nouvelle hiérarchie n'est-elle pas en train de s'instaurer? Qui est l'interlocuteur privilégié du professeur? Qui est hiérarchiquement son supérieur sur le plan pédagogique? N'assiste-t-on pas à un brouillage massif des rôles au sein d'un établissement s'accompagnant d'un manque de lisibilité?

Notons l'absence de mention des Copsy, des assistantes sociales et des infirmières scolaires pourtant fondamentaux pour créer un « climat » scolaire favorable.

Le recrutement dans les ECLAIR

Les chefs d'établissements doivent « participer » au recrutement des personnels. Ils seront formés à cet effet (p.28) et devront émettre un avis sur les candidatures au terme d'un entretien. Ils devront « s'assurer de la volonté de s'investir des candidats et de la bonne adéquation poste/personne ». Si l'entretien est concluant, une « lettre de mission » est établie pour trois ans. « Un entretien annuel est ensuite organisé entre chaque agent et l'équipe de direction ».

Ainsi, les professeurs fonctionnaires seraient soumis aux mêmes règles de recrutement que les professeurs contractuels. Ne serait-on pas en train de remettre en cause le recrutement par concours des enseignants ?

Les mutations dans les ECLAIR

L'obtention d'une mutation peut se faire au bout de cinq ans d'exercice en ECLAIR et elle est soumise à une expérience réussie dans ce type d'établissement. Qui juge de la réussite de cette expérience et quels en sont les critères? Rien de tel n'est évoqué dans la brochure.

On passe d'un système de mutation égalitaire et transparente à un recrutement profilé et local.

Et le travail du professeur ?

Le professeur est tenu de participer à de nombreuses réunions de différentes natures : « des réunions informelles en groupes restreints », « des réunions trimestrielles avec l'ensemble de l'équipe » sans parler



des « rencontres régulières avec les préfets des études et les équipes pluridisciplinaires » dont la fréquence n'est pas précisée. Il doit aussi se soumettre à un entretien annuel avec « un membre de l'équipe de direction » (p.11). « En cas d'incident », l'agent recevra « un suivi particulièrement attentif ». Ajoutons que les emplois du temps des enseignants devront « faciliter le travail en équipe disciplinaire et interdisciplinaire ». Comment s'inscrivent ces réunions, rencontres et entretiens dans le service du professeur d'ailleurs ponctuellement rebaptisé « agent » ? On peut présager sans trop se risquer que le temps de présence de l'enseignant sur son lieu de travail va être augmenté de façon non réglementée. A cela se greffent des formations ciblées sur des problématiques propres aux établissements ECLAIR

Pédagogie et vie scolaire

« *Il n'y a pas de pédagogie particulière* » (p.34), lit-on dans la brochure, mais la priorité est donnée au Livret Personnel de Compétences (LPC) au détriment des programmes.

Les ECLAIR donneront « **la priorité aux fondamentaux** » en s'appuyant sur le LPC. La mission de l'équipe éducative se limite à l'acquisition des « *règles fondamentales de la maîtrise de la langue orale et écrite, celles des mathématiques, celles de la morale et de la citoyenneté* » (p.34)

Les **rythmes scolaires deviennent eux aussi expérimentaux**. La personnalisation du parcours des élèves permet des dérogations en ce qui concerne les emplois du temps : des cours de 1h30 ou de 45 minutes (p.14), une organisation par semestre de certains enseignements (p.14), des stages au mois d'août pour la remise à niveau des CM2 (p. 33), des plages horaires dégagées sur l'ensemble de la semaine y compris le mercredi après-midi au primaire. Les établissements ECLAIR sont-ils un laboratoire pour généraliser un changement de rythme scolaire déjà planifié ?

Sur le plan pédagogique, le travail du professeur semble prendre plusieurs formes : il revêt plusieurs casquettes et

(p.26, 27) : gestion de classe, prévention des incidents, acquisition du socle, hétérogénéité, etc. Y aurait-il donc deux types de formation ? Celle destinée aux professeurs ECLAIR pour en faire des experts en public difficile et celle adressée aux autres enseignants ?

Les moyens accordés aux personnels

En guise de « reconnaissance » de leur implication, chefs d'établissements et personnels administratifs recevront « une prime de fonction et de résultat ». Pour le reste des personnels « un régime indemnitaire particulier » est évoqué. Il est précisé par le **décret n° 2011-1101** du 12 septembre 2011 et **l'arrêté du 12 septembre 2011**.

devient un véritable expérimentateur, devant nouer des partenariats multiples (p.8). Dans ce laboratoire, le maître-mot est **l'EVALUATION**.

L'évaluation est au cœur du dispositif et se décline à tous les niveaux : l'administration centrale évalue « *la qualité du pilotage académique* », l'Académie ou des chercheurs évaluent les établissements, les professeurs seront évalués « *par compétences* » sans que les modalités et les critères n'en soient précisés (p.24), enfin les élèves (p.39) sont essentiellement évalués par compétences dans le cadre du LPC.

En terme de pédagogie proprement dite, rien de vraiment nouveau, « *il n'y a pas de pédagogie particulière* » souligne la brochure. On y lit un périlleux mélange, quelque peu démagogique, entre un retour au rigorisme d'antan et de fades bribes de pédagogie Freinet. La véritable nouveauté en revanche réside dans l'obligation pour les personnels enseignants de rendre compte de leurs pratiques pédagogiques et la systématisation de leur évaluation.

En outre, une volonté de personnaliser les enseignements (soutien, petits groupes, stages de remise à niveau, etc...) est affirmée, mais sans moyens supplémentaires ces pratiques resteront lettre morte.



CONCLUSION

Il semblerait que le projet initial qui visait à prévenir la violence dans les établissements difficiles soit devenu le prétexte et le prélude d'une refonte des règles de fonctionnement en vigueur dans l'Education Nationale. Les dérèglementations et dérégulations s'introduisent dans différents domaines : gestion et statut des personnels, statut de l'établissement, enseignements.

Cette réforme de fond comporte plusieurs risques :

- Dans un premier temps, celui d'aboutir à l'effet inverse de celui affiché dans le vade-mecum : un accroissement des inégalités entre établissements labellisés ECLAIR et les autres.

- Celui de voir ensuite ces dérèglementations se généraliser à l'ensemble des établissements scolaires.
- Enfin celui d'introduire dans la fonction publique une logique de résultats liée à des objectifs et soumise à des évaluations omniprésentes.

Cette réforme comporte enfin une incohérence de taille : une ambition en total décalage avec les moyens alloués. Comment mettre en œuvre cette masse d'innovations et d'expérimentations alors que la réforme se fait à moyens constants ?

Une journée du professeur Zébulon de l'Eclair

(Les termes en italique sont directement extraits du vade-mecum)

Le professeur Zébulon de l'Eclair a pris ses fonctions au collège Charles Maurras, intégré au programme ECLAIR depuis quelques temps déjà. Tout a commencé par *un entretien de « recrutement »* dans le bureau du Principal dont il garde encore un souvenir ému :

Le Principal : Quel regard portez-vous sur ce début de carrière ?

Professeur Zébulon de l'Eclair : j'ai toujours été positif, et je veux me placer résolument vers l'avenir

Le P. : Quelles sont vos attentes pour les prochaines années ?

ZeLE : des objectifs, des résultats, des objectifs, des résultats, des objectifs, des résultats...

Le P. Quelles éventuelles difficultés avez-vous rencontrées ?

ZeLE : je dois avouer que la faiblesse de l'implication de certains collègues (que l'on me comprenne bien, je ne généralise pas) m'a parfois quelque peu freiné.

Le P. : Quelles solutions ont été apportées ?

ZeLE : j'ai conseillé à ces collègues de s'inscrire dans le mouvement en cours (et aux stages du PAF)

Le P. : Dans quels domaines pensez-vous devoir progresser ?

ZeLE : en pleine connaissance des orientations de la Nation en matière d'éducation, ainsi que du projet académique qui les décline, je sais que *tout professeur doit agir de façon éthique et responsable*. Je n'ignore pas que c'est l'Etat qui définit les *compétences des personnels d'enseignement*, qu'elles se développent et se consolident pendant les deux premières années d'exercice puis tout au long de la vie professionnelle. Ainsi, en plein accord avec la *circulaire n° 2007-045*, je pense être rapidement consolidé et je m'inscris désormais positivement pour la suite de mon parcours.

Ce matin là, le professeur Zébulon de l'Eclair (appelons le ZeLE) se dirigeait comme à son habitude vers le bureau de son supérieur. Il épousseta fébrilement les quelques boulettes gluantes qui constellaient son pardessus puis s'avança vers la secrétaire de direction. Il adopta une attitude faussement décontractée car il se dit que sa posture conditionnait l'accueil qu'il lui serait fait. On le fit patienter. Il avait tout son temps : cette matinée était sa seule demi-journée de libre de la semaine.

Il eut alors souvenance des heures indicibles avec les 5⁶. Ces petits monstres décérébrés le harcelaient, le conspuaient, le constellaient de projectiles. Les rares conseils sur support numérique dont il bénéficia lors de ses mois de stage ne lui prodiguèrent pas les clés tant espérées de l'autorité mais il n'en pipa mot. Il leur asséna vite une *évaluation diagnostique* dont les résultats furent bien évidemment catastrophiques. Pour ces élèves pénibles, l'*évaluation formative* qui suivit ne fut pas plus réjouissante. ZeLE envisagea un temps de porter l'estocade à l'heure tant attendue de l'*évaluation sommative* puis il se ravisa. Il avait bien porté le fer, il fallait désormais valoriser l'élève et au conseil de classe, rapporter des progrès. Mais à force de noter, ZeLE avait complètement oublié l'œuvre d'enseigner, et eut bien de la peine à maintenir pour tous, une bonne moyenne.

Il fut au bout d'une heure introduit un instant dans l'antichambre riante de son supérieur et put prendre rendez-vous pour la semaine suivante. Il avait été promu *préfet des études* et devait deviser de la *mise en oeuvre des épreuves communes*, du *conseil pédagogique* et du *tableau de bord d'indicateurs alimenté par les données mises à disposition par la DEPP dans l'application APAE*.

Il se rendit ensuite à une *réunion informelle* qu'il avait convoquée pendant le temps de midi parce que son dévouement l'avait poussé à accepter des heures supplémentaires dans des matières connexes (*EIST*) qui surchargeaient son emploi du temps. Ses collègues ne vinrent pas, lassés qu'ils étaient de sauter les repas. Il

se mit au travail et réfléchit au *contrat d'objectifs, aux cibles chiffrées de résultats scolaires à atteindre*.

Son dynamisme le poussa à l'optimisme quant aux *objectifs visés* et puis il se souvint qu'en tant que nouvel arrivant il avait écopé des pires classes de niveau du collège. Il jeta l'éponge et décida alors d'étudier les demandes de validations que chaque élève de ses neuf classes lui avait envoyées pour la *validation d'items du B2i*, et qu'il n'avait pas eu le temps d'examiner. Il écourta ses travaux pour se rendre un quart d'heure avant la fin de la pause méridienne à l'école primaire voisine où il assurait la liaison CM2-sixième.

« *Nous devons associer le premier degré aux instances pédagogiques des EPLE pour inciter euh ... initier la dynamique de l'école du socle commun* » lança-t-il au professeur des écoles qui fut impressionné par le professionnalisme de son collègue du secondaire. ZeLE retourna ensuite à son collège essayer de nouveaux jets de boulettes, expérimenter de nouvelles évaluations, mit de nombreuses croix dans des tableaux (acquis/non acquis) puis eut à la sonnerie de 17h30, le sentiment du devoir accompli. Il se souvint alors qu'il lui restait une heure d'aide aux devoirs. L'élève présent buttait sur un exercice d'allemand. ZeLE avait suivi une initiation à cette langue lorsqu'il était lui-même en classe de cinquième et de toute façon, c'était lui le professeur. Il fit n'importe quoi avec un bel aplomb. Il termina cette journée par une courte *réunion de pilotage* avec son IPR qui, au passage, lui épousseta quelques boulettes que l'infortuné ZeLE, pris de fatigue, avait complètement oubliées.

Un peu troublé, il faillit en partant ne pas remplir les cahiers de textes en ligne. Lorsqu'il voulut enfin quitter l'établissement à 19h30, il n'y avait plus personne, le portail était clos. Il laissa sa voiture, escalada la grille, troua sa chemise, graissa son pantalon et attendit le bus environ trois quarts d'heure. Il pensa aux vacances et puis se ravisa : un bref frisson glacé lui fit trembler l'échine.

Avoir le temps de penser avait de quoi l'angoisser.

