ECLAIR, où en sommes nous ?

Le programme CLAIR, annoncé dans une circulaire du 22 juillet 2010, est devenu ECLAIR à la rentrée 2011 par élargissement aux écoles relevant du secteur d'un collège CLAIR et aux établissements RAR.

Ce programme propose des expérimentations et innovations dans les champs de la pédagogie, de la vie scolaire et des ressources humaines.

Nous savons tous que la plupart des établissements de l'éducation prioritaire n'ont pas attendu cette circulaire pour innover, en construisant localement des réponses adaptées à leurs difficultés.
Par ailleurs, l'expérimentation et l'innovation nécessitent des temps importants de réflexion et de concertation, pour lesquels il n'a pas été prévu de rétribution ou de décharge horaire.

Comment alors, rendre attractifs les emplois dans les établissements ECLAIR, tant pour les enseignants que pour les personnels de Direction, s'il faut travailler plus, dans des conditions plus difficiles et pour le même salaire ?

Les vagues promesses sur la valorisation des carrières ou sur des priorités pour le mouvement (seulement en intra académique) n'ayant pas été traduites dans une réécriture des textes, n'apportent aucune garantie de reconnaissance de cet engagement.

Le décret n° 2011-1101 du 12 septembre 2011 institue une nouvelle indemnité spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles, collèges, lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite.

Cette indemnité spécifique, considérée par le ministère comme une incitation financière pour les personnels, est fixée à 1 156 € par an alors que le montant actuel de l'indemnité ZEP, que touchent déjà tous les personnels de ces établissements (à l'exception des AED) est de 1.155,60 euros par an, soit une incitation financière de 40 centimes d'euros de plus par an !
Le seul aspect positif et rassurant de ces mesures très incitatives, réside dans leur faible impact finances de l'Etat.

L'incitation concerne également les personnels de direction, de façon beaucoup plus généreuse puisque l'indemnité annuelle est fixée à 2600 €, se substituant à la prime ZEP (1155.60 €) mais aussi à la prime RAR (980 €) soit une augmentation annuelle de 464,4 € ou 38,7 € par mois, soit environ 1 HSE !

Sept mois après la parution du décret, cette indemnité n'a toujours pas été versée, mais elle n'indemnisera que très partiellement les semaines de plus de 60 heures, auxquelles il convient d'ajouter les soirées à l'hôtel de Police et les interventions nocturnes à l'internat, mais c'est toujours ça de pris et bien mieux que pour les autres personnels, qui ne manqueront certainement pas de nous le faire remarquer.

L'article 3 du même décret prévoit également une part modulable dont les modalités sont précisées à l'article 5 : "*Pour le second degré, au sein de chaque établissement, le chef d'établissement présente en conseil d'administration, après avis du conseil pédagogique, les modalités de mise en œuvre des activités, missions ou responsabilités particulières mentionnées à l'article 3, dans la limite de l'enveloppe déléguée par le recteur d'académie."*

Notons qu'il est étonnant que le Conseil pédagogique et le Conseil d'Administration aient à débattre des modalités de rémunération des personnels qui ne sont pas règlementairement de leur compétence.

La circulaire académique concernant cette part modulable est arrivée en février et le montant de l'enveloppe début avril. Si l'enveloppe est conséquente, les auteurs de ce texte n'ont probablement pas été informés du climat des établissements ECLAIR où Conseil pédagogique et CA risquent d'être pour le moins animés !

Il faut savoir que dans certains établissements, les Préfets des études ont reçu des lettres d'insultes et de menaces. Dans un autre établissement, l'enseignante Préfet des études a été expulsée par ses collègues d'une heure d'information syndicale alors qu'elle était pourtant élue au CA.

C'est assurément l'innovation dans le champ de la gestion des ressources humaines qui génère les plus grandes interrogations, tant pour les enseignants que pour les personnels de direction, entretenant l'opposition des organisations syndicales, toujours très déterminées à faire échouer ce programme.

L'avis du chef d'établissement pour le recrutement concerne tous les personnels et notamment les adjoints, dans le cadre d'un mouvement spécifique. Après avoir rédigé les fiches de postes pour l'ensemble des postes susceptibles d'être vacants, le chef d'établissement reçoit les postulants et transmet son choix au rectorat. C'est bien évidemment le Recteur qui continue à nommer les personnels, mais après avis du chef d'établissement.

Si l'avis du chef d'établissement a été respecté, lors du précédent mouvement, les enseignants ne se sont pas précipités sur ces postes, souvent restés vacants. Cette situation a alors entrainé un recours à des contractuels peu ou pas formés, quelques jours avant la rentrée.

Ce sont donc finalement des enseignants précaires, sans formation et mal rémunérés, qui arrivent dans les établissements ECLAIR, là où il aurait peut-être fallu apporter un « supplément de motivation », comme cela se pratique dans certains pays, pour attirer les personnels les plus performants dans les établissements les plus difficiles.

Si certains collègues sont assez favorables à l'idée de donner un avis sur les recrutements (et j'en suis), notamment pour les collaborateurs les plus proches (adjoints, gestionnaires, CPE), cette nouvelle mission, pour laquelle nous ne sommes pas réellement qualifiés, va encore alourdir notre charge de travail et une fois de plus sans réelle reconnaissance.

Cette année, le mouvement spécifique ECLAIR calé sur les vacances de la zone parisienne n'a laissé qu'une petite semaine aux personnels, juste au retour des vacances d'hiver, pour formuler leurs vœux. De plus la saisie informatique a connu une succession de bugs obligeant les services de la DPE et les chefs d'établissements à des bricolages dans l'urgence.

La mise en place du programme ECLAIR affiche une grande ambition, mais avec de petits moyens et sans réelle volonté de faire évoluer profondément la règlementation et les usages. La circulaire très volontariste de juillet 2010 s'est vidée de sa substance par les atermoiements du ministère, qui se montre désormais plus prudent, voire en recul sur certains points, ce qui décrédibilise les personnels de direction qui ne savent plus quel discours tenir sur le terrain.

"Les établissements CLAIR disposeront d'une plus grande autonomie et liberté dans la rédaction de leur projet. Ils devront proposer des innovations, des idées que le Ministre soutiendra déclarait le DGESCO dans un séminaire à l'ESEN, mais à ce jour, au-delà des mots, il ne nous a donné aucune précision sur la nature concrète de ce soutien ministériel.

A un moment où nos moyens sont de plus en plus fléchés et contraints, avec un statut des enseignants gravé dans le marbre depuis plus d'un demi-siècle, la marge d'autonomie et d'innovation devient très ténue.

Tout comme les diagnostics de sécurité, sur lesquels nous avons parfois passé beaucoup de temps et dont nous attendons toujours la mise en œuvre des recommandations, ce programme n'a encore rien apporté aux établissements les plus difficiles.

Il a tout de même réussi, dans certains établissements et notamment dans les lycées, à parasiter les relations entre les personnels et les équipes de direction, rendant un peu plus difficile encore l'exercice de notre métier.