



Ce groupe de travail était présidé par M. Guidet, secrétaire général de l'académie d'Amiens, et avait pour objet de présenter aux organisations syndicales les nouvelles dispositions de gestion des personnels liée à l'application du dispositif ECLAIR (Ecoles Collèges et Lycées pour l'Ambition, l'Innovation et la Réussite) dans notre académie.

Le dispositif CLAIR, expérimental pour l'année scolaire 2010-2011, concerne 105 collèges et lycées de France, dont 11 dans notre académie. Le Ministère de l'Education nationale (MEN) a décidé en janvier dernier l'élargissement de CLAIR à ECLAIR, intégrant 1700 écoles et 95 collèges et lycées supplémentaires à ce dispositif. M. Mucchielli, recteur de l'académie d'Amiens, a demandé au MEN l'élargissement d'ECLAIR à tous les collèges et écoles des RAR. La labellisation RAR est destinée à disparaître dans notre académie.

Tous les postes des personnels enseignants, d'éducation, administratifs, sociaux et de santé des établissements ECLAIR vont être progressivement profilés. Les chefs d'établissement doivent remplir des fiches de postes pour tous les postes actuellement vacants. Ces fiches présenteront le projet d'établissement et les spécificités des politiques éducatives de chaque établissement. Elles seront publiées sur le site des établissements ECLAIR fin mars.

Au fur et à mesure des mutations ou des départs à la retraite des collègues, le profilage des postes se poursuivra.

Aucune école n'étant à ce jour dans le dispositif, les secrétariats d'IEN ne devraient pas être concernés par le profilage des postes à la rentrée 2011.

Dans le cadre de la préparation de la rentrée 2011, tous les postes à pourvoir dans les établissements ECLAIR deviennent des postes spécifiques académiques. Les affectations sur ces postes ne seront plus étudiées en CAPA et ne respecteront plus un barème transparent et équitable.

Le collègue qui souhaite être affecté sur un de ces postes doit participer au mouvement intra-académique et formuler des vœux sur AMIA. Les vœux en ECLAIR d'un collègue sont prioritaires sur tous ses autres vœux. Le collègue doit adresser un curriculum vitae et une lettre de motivation au chef d'établissement qui procèdera à un entretien de recrutement et émettra un avis pour la mi-mai. Si plusieurs personnes candidatent sur le même poste, le chef d'établissement classera les candidatures.

Le recteur prononcera les affectations mi-juin.

Lors des phases d'ajustement du mouvement début juillet et fin août, les postes vacants en ECLAIR seront pourvus par des contractuels ou des promus aux concours; toujours après entretien de recrutement et avis favorable des chefs d'établissement.

Cerise sur le gâteau, les postes profilés seront des postes protégés. En cas de suppression de poste dans un établissement ECLAIR, le collègue recruté sur un poste à profil sera épargné même s'il n'a qu'une année d'ancienneté dans le poste. C'est le collègue présent depuis X années, bien avant le profilage et l'invention d'ECLAIR, qui devra partir et subir la mesure de carte scolaire. Incohérence absolue d'un dispositif cherchant soi-disant à assurer la stabilité des équipes pédagogiques et qui fait partir les collègues les plus expérimentés ! C'est aussi la fin de la règle du dernier arrivé en cas de suppression de poste.

L'administration espère ainsi lutter contre le turn-over important des personnels que connaîtraient les établissements difficiles.

Pour les enseignants, des bonifications permettant d'obtenir sa mutation après 5 ou 8 ans en ECLAIR vont être attribuées, de même que des points supplémentaires pour atteindre la hors-classe. Pour les personnels administratifs, le rectorat n'a pas encore réfléchi à un dispositif analogue.

Tous les personnels travaillant en ECLAIR toucheront de la NBI. Cette NBI sera cumulable avec l'avantage spécifique d'ancienneté lié à l'exercice en zone de prévention de la violence.

Concernant la « lettre de mission individualisée » que chaque agent devra signer pour trois ans, l'administration a déclaré que la non-tenu des objectifs assignés ne pourra pas provoquer de mutation forcée. Nous avons à ce propos rappelé que l'engagement à rester cinq ans minimum dans un établissement ECLAIR n'a aucune valeur statutaire. Le droit à mutation est annuel.

Concernant les cités scolaires et la situation des collègues qui sont affectés sur un LEGT ou un LP mais travaillent au quotidien pour les élèves des deux établissements, M. Guidet a déclaré que seule prévaudrait l'affectation administrative pour l'attribution de la NBI. Les personnels administratifs, sociaux et de santé apprécieront cette absence de reconnaissance de leur travail.

Avec ECLAIR, le MEN déclare vouloir stabiliser les équipes dans les établissements difficiles. Or, la situation des personnels enseignants dont le recrutement national expédie de nombreux méridionaux dans nos froides contrées n'a

rien à voir avec la situation des personnels administratifs, souvent logés en EPLE et dont le recrutement, hors IRA, est académique.

L'ensemble des organisations syndicales présentent (FSU, UNSA, FO, SGEN-CFDT, SNALC) a exprimé son refus d'ECLAIR. En remplaçant les opérations de mouvement par des opérations de recrutement avec droit de veto des chefs d'établissement, le dispositif ECLAIR est mauvais pour les personnels. En concentrant les personnels les moins formés et les plus précaires pour enseigner aux élèves les plus en difficultés, le dispositif ECLAIR va renforcer la ghettoïsation d'établissements qui sont déjà stigmatisés.

Le dispositif ECLAIR doit être abandonné au profit d'une vraie politique d'éducation prioritaire.

Pour le SNASUB-FSU, Arnaud Bevilacqua & Philippe Lalouette