

RESEAUX « AMBITION REUSSITE »... suite

Attention ! Projet de texte adressé aux recteurs et aux IA (extraits)

Principaux éléments et analyses

Attention particulière pour les opérations de gestion des ressources humaines (procédures d'affectation nouvelles)

1. Un projet par réseau d'écoles et collège « Ambition réussite »

diagnostic établi par chaque « comité exécutif » (CE), élaboration du projet, schéma d'intervention (fiches de postes des enseignants supplémentaires, activités des autres personnels -coordonnateurs, maîtres en sureffectif...- et des assistants pédagogiques).

Différentes fiches de postes des enseignants supplémentaires

- *Prise en compte de la difficulté scolaire*

Actions des équipes renforcées par brigades de remplacement, RASED et assistants pédagogiques, intervention possibles des PE au collège pour l'approfondissement de l'apprentissage de la lecture.

- *Continuité des parcours des élèves école/collège*

Fluidité des parcours des enseignants premier/second degrés, sous forme d'actions conjointes ou de services partagés,

un poste supplémentaire/réseau au moins (parmi les 1 000) pour cette liaison, pour un enseignant du premier degré affecté au collège. Partage de son temps : coordination (entre niveaux d'enseignement) et intervention à mi-temps au moins dans le premier degré (enseignement de soutien en groupes ou formation/tutorat de jeunes professeurs).

L'objectif est bon mais sa mise en œuvre ouvre la porte à la déréglementation en matière de statuts

- *Accompagnement et stabilisation des équipes*

Pour mieux structurer les équipes, accompagner, former les jeunes enseignants, formations spécifiques sur site.

- *Intégration du réseau dans son environnement social et culturel*

Un des enseignants supplémentaires pour développer les pratiques culturelles ou sportives, lien avec le Programme de Réussite Educative Borloo pour « réduire les inégalités après la classe ».

- *Constitution de pôles d'excellence*

fierté de l'établissement et estime d'eux-mêmes à développer chez les élèves par la création d'un pôle d'excellence au collège.

- *Prévention de la violence*

Par le renforcement du pôle « vie scolaire » et un CPE supplémentaire.

- *Coordination des activités des assistants pédagogiques*

Confiée à un enseignant supplémentaire.

2. 1000 professeurs supplémentaires

- *missions*

service défini par le profil du poste mais enseignement à un mi-temps pour apporter des moyens supplémentaires dégageant du temps pour des cours en groupes, organiser les PPRE et favoriser travail en équipes et concertation.

Mission impossible compte tenu de l'étendue et de la lourdeur des tâches pour 4 enseignants supplémentaires en moyenne/réseau soit un collège et six écoles en moyenne

pas d'encadrement intermédiaire

lettre de mission du CE: trois ans maximum, évaluation par CE et autorités académiques à la fin de la première année, fin si la mission n'est pas remplie (mais affectation non remise en cause).

• **Procédure d'affectation**

Identique pour tous

Professeurs du 1^{er} degré affectés au collège par l'IA, détachés dans le corps des certifiés (s'ils le demandent et remplissent les conditions), dans la discipline pour laquelle ils auront opté.

Le détachement était jusqu'à présent rarissime (quand on veut, on peut !).

Quelle formation pour enseigner en collège dans la discipline choisie ?

• **Profil**

Jeunes professeurs (expérience de terrain, investissement) ou moins jeunes, pas de minimum d'ancienneté pour candidater.

• **Procédure (publication de postes, appel à candidatures, sélection des enseignants)**

Postes présentés au CTPA, publiés en avril, diffusion large vers enseignants (premier et second degrés) nouvellement nommés dans l'académie, enseignants du collège ou des écoles du réseau (atout de réussite, pour eux évolution professionnelle intéressante, prise en compte de leur action dans l'éducation prioritaire). On utilise la carotte !

entretien candidat/principal du collège qui formule un avis.

Choix et affectation sur critères qualitatifs hors barème (compétences pédagogiques, expérience en « établissements difficiles » y compris dans une autre académie, examens des rapports d'inspection).

C'est la fin des règles du mouvement et le début de l'affectation au choix des chefs d'établissements !

• **Affectation souple pour 2006**

Si tous les postes ne sont pas pourvus, phase d'ajustement pour candidatures tardives ou suscitées (TZR), affectation provisoire en 2006-2007 puis sur poste au mouvement spécifique 2007.

Visiblement le MEN craint de ne pas trouver preneurs : on fait appel à qui l'on peut – notamment aux TZR (« au chômage » sans doute !) –... mais à l'essai, en dehors de toute règle. La mission TZR est un peu plus mise à mal, au profit du remplacement à l'interne !

3. Autres actions

• **3000 assistants pédagogiques**

profils et services définis par le CE et l'IPR-éducation prioritaire

missions : études accompagnées, aide aux devoirs, soutien scolaire.

Ces missions, confirmées par le texte concernant les assistants pédagogiques adressé aux recteurs, se font « en complémentarité avec les actions municipales, associatives ou des programmes de réussite éducative du plan de cohésion sociale » et sur des « projets coordonnés » intégrant la réussite éducative toujours, « les internats de réussite éducative et les projets école ouverte » (voir ci-après)

Tâches d'enseignement à des jeunes non enseignants confirmées

• **Service partagé premier/second degrés**

Constitution d'équipes pédagogiques mixtes, projet, pratiques innovantes

professeurs du 1^{er} degré en collège (lettre de mission fixant la répartition de leur service),

enseignants du second degré – de quelles disciplines ? – dans le premier degré pour accompagner les équipes.

Le transfert des moyens (école/collège, collège/école) va-t-il s'équilibrer ? Le premier degré ne risque-t-il pas d'y perdre des plumes ? Et gare aux statuts.

• **Ecoles des réseaux**

Utilisation en priorité des dispositifs du premier degré :

- brigades ou des ZIL pour remplacer et accroître le potentiel d'enseignement entre les remplacements

- RASED au titre des aides pédagogiques ou rééducatives (certains personnels rattachés au réseau)

- enseignants « surnuméraires », pour renforcer certains CP (affectés en priorité dans les écoles du réseau)

- classes d'application, implantées de préférence dans les écoles du réseau (classes « de référence », lieux de stage pour revalorisation de leur image).

Redéploiement et recentrage des moyens tout azimut !

• Enseignants bivalents

PLP bivalents des disciplines générales affectés en 6ème (car transition difficile primaire/collège, multiplicité des enseignants, approches pédagogiques différentes...).

Présentée lors des tables rondes ministérielles suite au mouvement social 2003, la mesure avait provoqué un tollé.

4. Accompagnement et mérite

- Intervention prioritaire pour les enseignants supplémentaires, des corps d'inspection (visites, formation, inspections plus régulières) pour valoriser l'investissement et avancement plus rapide échelon et grade

Redéploiement des moyens d'inspection déjà très insuffisants : les inspecteurs ne peuvent inspecter tous les enseignants. L'évaluation et l'aide pédagogiques pour tous vont en pâtir.

- avancement d'échelon : si égalité de note entre deux enseignants, examen des dossiers prenant particulièrement en compte l'exercice dans les écoles et collèges des réseaux
- accès à la hors-classe privilégié, nombre de promus/promouvables doit être supérieur à celui des autres établissements. Mérite pour enseignants moins avancés en carrière et notamment, mais pas exclusivement, pour enseignants « référents ».
- l'arrêté du 17 janvier 2006 fixe le cadre mais contingent supplémentaire spécifiquement affecté aux collèges « Ambition Réussite ».

Le mérite à plein tube ! Parfaitement injuste, il entraînera des rivalités inévitables entre enseignants, jeunes/moins jeunes, dans/hors réseau.

Rappel : l'avancement de grade (classe normale/hors classe) a pour base un taux plafond promus/promouvables. Le MEN propose que pour l'EPI, ce taux soit supérieur à celui des autres établissements. A cet effet, un contingent supplémentaire spécifique est affecté à l'EPI. Tout dépendra du volume de celui-ci...

Les enseignants du 1^{er} degré sont-ils concernés ? Pourquoi pas une mesure NBI ?

Valorisation des parcours professionnels

- mobilité géographique facilitée, après cinq ans, notamment pour enseignant « référent », (soit APV soit « bonification de gestion individualisée ». Pour combien de temps ?)
- mobilité fonctionnelle facilitée pour enseignant « référent » (formation, congé de formation professionnelle, évolution de carrière vers les métiers d'inspection ou de direction. Mais le concours reste obligatoire).

La « charte de la mobilité » (qui lie mobilités géographique et fonctionnelle et réduit donc le droit à mutation pour tous), remballée en 2000 sous la pression syndicale, réapparaît.

C'est du grand art de répondre positivement à une revendication (reconnaissance du premier degré dans le dispositif) mais sans aucune mesure budgétaire supplémentaire pour l'appliquer !

La logique de redéploiement des moyens, unanimement dénoncée, connaît ici une inflation puissante !

Déploiements à tous les étages :

A l'interne pour les collèges (1/2 heure non affectée=1400 emplois d'enseignants du 2nd degré récupérés)

à l'interne pour le premier degré (avec les services partagés, les moyens d'enseignement premier degré risquent de globalement diminuer)

à cela s'ajoute tous les redéploiements particuliers du premier degré (remplacement, RASED, surnuméraires, maîtres-formateurs).

Comme au collège, c'est l'ensemble du premier degré qui sera fragilisé !

Parallèlement, le mérite est plus que jamais affirmé.

Et le MEN ressort quelques uns de ses plans qui visent à déréglementer tout azimut : les statuts, l'avancement, l'affectation...

Avec cette réforme « de bon sens », comme le dit notre ministre, l'Education Prioritaire pourrait bien être un terrain d'expérimentation de l'école libérale.

Nicole Hennache