

Stage CPE

Mardi 20 novembre 2018

Intervention de Sylvie Ayrat auteure
de la «Fabrique des garçons»

SOMMAIRE

AUX CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION

- Édito
- GT Métier
- AED
- EPL de la «confiance»
- En Bref
- Histoire vraie
- Hors classe - Classe exceptionnelle
- Stage CPE
- Déclaration intersyndicale - Mvt 2018
- Déclaration SNES mouvement intra
- Postes à profil
- En bref
- Congés formation
- ESPE
- Contacter le SNES
- Bulletin d'adhésion



Le SNES, pour agir ensemble



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Jeudi 27 septembre 2018

S3 BORDEAUX - Bulletin syndical - Supplément au bulletin n°215 - Abonnement annuel : 18€
Directeur de publication : Jean Pascal Méral - CPPAP : 1019S07145 - Conception graphique : Stéphane Lestage



ÉDITO

L'ÉCOLE DE LA CONFIANCE CHEZ LES CPE ? OUI, PAR LEUR TRAVAIL ET PAR LEUR MOBILISATION... beaucoup moins par les discours du ministre !

4 ans, déjà. Le retour des élections professionnelles est pour décembre 2018. Au vu des tentations ministérielles de destruction tous azimuts des droits acquis, de pseudo-réformes qui ne sont qu'une consolidation de politiques antérieures et du « vieux monde », ou encore, de management à la sauce néo-libérale, il conviendra plus que jamais d'être présents pour ce scrutin.

Ne nous leurrons pas. Il y a 4 ans les PERDIR votaient à 80 %. Pour eux, c'est clair ; leur union syndicale est leur force. Chez nos collègues enseignants, le vote était largement plus clairsemé. Les CPE offraient une participation très honorable à la catégorie. La démocratie n'est pas un mot vain pour nous ; c'est notre éducation à la citoyenneté appliquée au travail et à nous mêmes, et, c'est tant mieux !

Notre détermination et notre combativité se sont consolidées au contact de la difficulté et de l'acquisition d'une expérience de commissaires paritaires. Le contexte, à la fois national et académique, les dossiers en cours -démultiplications des

postes spécifiques, la sortie du cadre dérogatoires, mais aussi, les retraites, CAP 22..., sont autant de chantiers dans lesquels nous devons porter la voix des CPE !

Pour l'heure des constats peuvent être faits. Ils sont éclairants de la distance entre les propos ministériels ou rectoraux et les réalités du terrain. Ainsi, c'est déjà, à ce jour, une cinquantaine de contractuels qui sont dans les établissements, nous partons avec un handicap de 11 postes vacants dans l'académie, il manque toujours plus d'un quarantaine de postes pour que les ratio du rectorat soient satisfaits, trop d'établissements souffrent d'un déficit croisé d'AED et CPE. Au niveau national, la baisse drastique de postes au concours n'est pas de bon augure... Deux points intéressants cependant, pour notre académie, l'octroi d'un contractuel sur des établissements en manque de CPE d'après le barème rectoral et la mise en route d'ateliers de pratique professionnelle dans les ZAP en cours d'année. C'est peu par rapport aux besoins en effectifs et en formation de la profession, mais, nous en prenons acte.

Il faut espérer, que dis-je, l'imposer par la mobilisation des CPE, que le rectorat abandonnera sa politique de profilage des postes dont le seul avantage est de ne pas avoir à subir l'œil des représentants du personnel lors des mouvements inter et intra. Mais encore, le contrôle du travail de l'administration sur l'avancement, l'accompagnement des collègues en rendez-vous de carrière, l'application juste et aller plus loin que le PPCR par, notamment, l'évolution de la classe exceptionnelle, font que le paritarisme doit être au cœur du bulletin de vote que chacun d'entre nous aura dans les mains en décembre.

Le SNES-FSU, syndicat majoritaire, ne se contente pas de dénoncer et d'agiter le mouchoir de la peur, il n'est pas non plus un syndicat d'accompagnement des réformes pour éviter le pire ; au contraire, votre syndicat porte haut et fort un projet pour l'école et la Fonction Publique dont les personnels sont les premiers maillons de la réussite lorsque l'on respecte leurs compétences et leur professionnalité.

Tonio Vitorino

GROUPE DE TRAVAIL MÉTIER

|| (SUITE ET PAS FIN(S)...) ||

Comme nous l'avions promis dans le bulletin de février, nous vous faisons un résumé (très) sommaire du GT qui a eu lieu le 16 Mars 2018. Au préalable, un petit rappel du contexte. A la demande du SNES, mis devant certaines situations et des propos fortement inquiétants sur la catégorie, la DRH a accepté de mettre en place un groupe de travail. Celui-ci, composé par la Secrétaire Générale Adjointe, était constitué de 2 IPR et 6 PERDIR dont le représentant du SNDPEN de la Gironde, et les représentants du personnel – à savoir 4 élus SNES/FSU, 2 SE/UNSA et 2 SGEN/CFDT.

Nous étions les seuls à avoir préparé le GT en mettant en relief certaines problématiques du corps des CPE. N'oublions pas, tout de même, qu'une des organisations syndicales avait fait une enquête auprès des personnels – professeurs et CPE – qui, à priori, montrait une entente idyllique entre CPE et PERDIR. Soit. Le protocole devait être d'une haute teneur scientifique et plein d'un certain sens du « dialogue ».

Quoiqu'il en soit, penchés sur la circulaire de missions de 2015, nous avons interrogé le temps de travail des CPE, les lettres de mission, imposées ici et là, le « chef de service », le malaise de la profession.

Sur le temps de travail et la question de la participation aux instances (conseil de classe, CA, réunions hors du temps de service,...) nous avons eu le sentiment d'un retour en arrière de trente ans. Ce qui a été entendu, hors débat, « heureusement qu'on n'est pas aux 35 heures » par un PERDIR », n'était pas mieux que ce qui s'est dit dans le débat, une de nos IPR claironnant « qu'on ne tenait pas assez compte des 4 heures laissée à la disposition des agents, pour leur participation aux conseils de classe, pour le suivi des élèves ».

Ce qui, de fait, est une réponse aux CPE qui demandent la récupération de ces temps, mais une réponse qui ne tient pas compte des textes et les méprise. En revanche, pour se livrer à l'application de la règle générale de la fonction publique, à savoir 20 mn de pause toute les six heures travaillées, là les 2 étaient bien présentes. Il y a-t-il une telle méconnaissance de nos quotidiens chez nos IPR ? Ou, s'agit-il, de donner à la contrainte, un pouvoir symbolique qui gratifie les PERDIR ?

Les lettres de missions -même transformées en « feuille de route » par la DRH-, n'ont pas fait le plein malgré une défense forte par les IPR et un timide accompagnement du SGEN. Il nous a semblé que les PERDIR n'en voyaient pas l'intérêt et s'en tenaient comme nous à l'application de la circulaire.

Le CPE « chef de service » a fait l'objet d'échanges serrés. Là aussi, nos divergences d'avec l'administration ont été importantes. A noter, la défense par une des IPR de cette dimension, « vous voyez une entreprise dont les services ne communiqueraient pas ! ». Comparaison n'est pas raison... mais, nous retrouvons bien un fond connu ! En revanche, les difficultés du « service » ont été rapidement évacuées (remplacement des AED, sous effectifs, etc.) : « on n'y peut rien, c'est les moyens ».

La réunion risquant d'être bloquée, la discussion s'est engagée sur la difficulté et le malaise des CPE au quotidien. Les conclusions consensuelles et attendues n'ont pas tardé : la vraie difficulté est l'absence de travail en équipe (professeurs, direction, CPE...). Il faut donc accompagner les CPE les plus en difficulté. Il faut donc travailler cette dimension par le bais, notamment, du climat scolaire. Au passage, une de nos IPR fait le constat de véritables carences académiques puisqu'elle suit beaucoup plus de CPE à Bordeaux que dans son ancienne académie. Soulignons que l'on retrouvera ce sentiment de la moindre capacité professionnelle

des CPE de l'académie de Bordeaux, dans la bouche du Recteur, lors du CTA du 2 avril 2018, pendant lequel il a indiqué « qu'il y avait un problème de compétence et d'engagement » pour notre corps !

Pour finir, la DRH fait la proposition de création d'ateliers de pratique professionnelle, par ZAP. Nous adhérons totalement à cette proposition. Il existe tellement peu de possibilités de travailler entre nous, qu'effectivement, cela peu participer d'un mieux être pour tous. Tout dépendra évidemment de la qualité et des objectifs des intervenants comme de l'investissement par les collègues de ces temps de travail.

Un nouveau GT doit avoir lieu cette année. Nous y reviendrons sur ce qui pose question à la profession.

En conclusion et, en vue d'une continuité salvatrice, nous reprenons complètement à notre compte ce paragraphe de la lettre de nos responsables nationaux au ministère en juin 2018 : « *Nous déplorons d'abord le faible accompagnement institutionnel de la circulaire qui fait perdurer le hiatus entre métier prescrit par les textes et métier imposé par les hiérarchies intermédiaires dans trop d'EPLÉ. Depuis la rentrée 2015, des chefs d'établissement et IPR persistent dans une lecture à contre sens, héritée des années 2000 : un CPE « chef de service », « conseiller technique » du seul chef, loyal et ne devant pas compter son temps, chargé de rédiger « un projet de vie scolaire » et faisant l'objet de « lettre de missions »... Les pressions hiérarchiques sont toujours bien présentes, notamment sur l'application des 35h hebdomadaires où des personnels de direction continuent de faire preuve d'une mauvaise volonté rarement reniée par les services rectoraux. Ces résistances avérées, et parfois revendiquées, à l'application de la circulaire de missions, sont pour le SNES-FSU inacceptables et doivent cesser ».*

|| INTERNAT, DES DROITS A FAIRE VIVRE !

De plus en plus de remontées des établissements font état de pressions diverses sur nos collègues AED. Elles frappent par leur caractère semblable. On pourra sans doute constater une collusion bienvenue pour la gestion de ces personnels. Ce sont les mêmes questions de temps de travail, de droit fondamentaux, comme le droit de grève, qui sont posés. A l'heure des ZAP, de la circulation de l'information, il est difficile de ne pas y voir une opération concertée d'une certaine catégorie de chefs d'établissement, toujours en recherche d'une preuve qu'ils mettent les gens au travail et au-delà !

On a atteint des sommets dans certain établissement de contreforts pyrénéens. Sans doute l'excès de l'appellation d'origine locale...

C'est un problème bien connu de nos vies scolaires. Que faire en cas de grève lorsqu'on a un internat. L'usage est on ne peut plus clair. La grève se déroulant sur 24 heures – un trentième de son salaire sera enlevé à l'AED-, la grève démarre à la prise du service d'internat, la veille, et finit le jour de la grève à la reprise du service d'internat. Or, cela n'est plus entendu ainsi dans le Béarn. Dans un premier temps, le chef d'établissement explique aux AED que la grève n'est possible que dans la journée et que de toutes façons elle procédera à des réquisitions. Dans un deuxième temps, après que ceux-ci aient cherché l'information, elle demande au CPE de modifier les EDT, d'une semaine sur l'autre, pour faire en sorte qu'un autre AED soit de service, et soit gréviste, s'il refuse aussi de faire le service. La solidarité de tous a mis à mal le plan de la chef d'établissement.

Ailleurs, le nombre de fériés du mois de mai de cette année a poussé à la voracité d'autres chefs. Il a été donc question de faire récupérer les soirées « perdues » par le retour des internes chez eux. Dans le cadre l'annualisation du temps de travail, cela est tout à fait possible malheureusement – voir le vade mecum que vous trouverez à :

www.ac-bordeaux.fr/cid79457/assistants-education-contrats-aides.html

Un rapide calcul nous montre, cependant, que ce temps - ± 8 heures cette année-, réparti sur l'année scolaire génère une augmentation de 2 mn par jour dans l'EDT! N'hésitez donc pas à demander la rectification de ceux-ci et à pousser jusqu'au bout des logiques qui semblent ridicules mais portent avec elles un élan idéologique assumé dorénavant !

Des comportements qui empruntent au fond le plus réactionnaire sont décidément subrepticement à l'œuvre. Les AED sont les agents les plus fragiles, corvéables en tout, et voilà qu'on les voudrait aussi sans droits et recours .

Ce type d'idéologie nous la connaissons bien. D'aucuns l'appellent réforme, pour nous, cela préfigure bien une logique à l'œuvre dans la fonction publique et la société. Seul un rapport de forces, un rassemblement important des personnels concernés, de CPE solidaires, peuvent arrêter ce mouvement de retour vers un passé peu glorieux de l'histoire du travail.

De cela, nous, CPE, en portons aussi la responsabilité ; amenons nos collègues AED acquérir le réflexe syndical qui peut les, nous, protéger collectivement.



EPLE DE LA « CONFIANCE » RECHERCHE CHEF D'ÉTABLISSEMENT DE LA « BIENVEILLANCE »

Après « l'exigence », après la « refondation », après « la bienveillance », voici venue l'heure de la « confiance ». Un bien joli mot que celui de confiance, « croire, se fier ensemble » par son étymologie, soit éprouver un sentiment de sécurité vis-à-vis de quelque chose ou de quelqu'un et réciproquement. Si notre quotidien professionnel nous rend sensibles à l'urgence de rétablir ce lien avec les familles, il invite aussi un nombre toujours plus grand d'entre nous à examiner nos relations avec nos chefs d'établissement à cette même aune, celle de la confiance et du sentiment de sécurité.

En effet, si la réécriture de la circulaire de 1982 nous avait permis d'espérer en une clarification pour tous de nos missions, que penser du profilage de presque 2/3 des postes vacants de l'académie l'an passé ? Que penser d'un chef d'établissement qui liste jusqu'à 15 items enjoignant le futur CPE à la collaboration active, à l'implication forte, au lien étroit avec la direction ? Quelle confiance lui accorder quant au respect de notre identité professionnelle et de notre statut et, au-delà quelle confiance accorder à une administration qui valide ces profils lorsque la règle commune est ce qui protège l'individu ?

A la lecture de ces « lettres de mission », nous avons tous bien compris ce qu'est un bon CPE

dans l'esprit d'un nombre important de chefs d'établissement : subordonné ne comptant pas ses heures, au four et au moulin à toute heure du jour et de la nuit, valet de pied au service de tout un chacun et avant tout de son maître. Et si, à notre tour, nous dessinions le portrait robot du bon chef ?

Ce serait tout d'abord celui qui suscite la loyauté. Non pas parce qu'il est chef, non pas parce qu'il la veut et l'exige, mais parce qu'il l'inspire par le respect qu'il a de la loi, de la lettre et de l'esprit des missions de chacun de ceux qui sont placés sous son autorité. Celui qui au contraire de Machiavel préférera être respecté que craint, obtenir par la force de ses convictions plutôt que par celle de son bras qui torerait le nôtre, par son humanisme plus que par son autorité.

Ce serait aussi celui qui refuserait d'engluer les personnels dans des injonctions paradoxales et de faire peser sur leur responsabilité individuelle les dysfonctionnements liés aux contraintes systémiques : être sur le terrain tout en étant disponible dans son bureau, être responsable de service en composant avec un fonctionnement imposé, être concepteur de ses missions sans décider de rien qui n'ait au préalable été validé, organiser son travail quand il remplit votre agenda quotidien de réunions (pas toutes d'un intérêt majeur),

prendre le temps de communiquer avec son équipe, avec les profs, avec les partenaires, les parents, l'AS, la COP (et les élèves ?) quand ce temps ne nous appartient plus...

Ce serait sans aucun doute celui qui plutôt que de regarder pardessus nos épaules, regarderait loin au-delà. Celui qui plutôt que de stigmatiser les difficultés, rechercherait avec nous les solutions. Celui qui s'appuierait sur nos forces, notre expertise, plutôt que de s'illusionner à vouloir tout connaître et tout contrôler.

Ce serait certainement celui qui refuserait de réduire les missions du service public de l'éducation à une succession d'indicateurs de performance mis au service d'ambitions personnelles. Parce que nos plus belles réussites, celle du sourire d'un élève, celle du soulagement d'un parent, celle d'un aed qui réussit un concours, celle de la confiance que l'on restaure, sans être quantifiables sont d'utilité publique.

Alors M. le Ministre, la confiance des personnels de l'éducation vis-à-vis de leur hiérarchie : vœu pieux ou élément de langage ?

L. V.

Il existe encore des chefs qui menacent les AED et/ou les CPE de réquisition lors des mouvements de grève. Réflexe salvateur et qui permet de mettre en lumière les deux principales conceptions du fonctionnaire dans l'esprit des dirigeants gouvernementaux et plus globalement de la petite hiérarchie qui copie la grande. La première ne vit que dans un rapport hiérarchique prégnant et refusant toute liberté à l'agent, la deuxième issue de 1948 et 1982, lui préfère un fonctionnaire conscient et fort de ses responsabilités, un fonctionnaire citoyen. Dans ce cadre, le chef est aussi et surtout le gardien des textes et des droits. Mais, qu'a fait l'ESEN du rapport juste aux agents du service public, sans évoquer l'esprit néo-libéral de 2005, redevenu un pilier du gouvernement de nos jours, qui plane sur tout cela ?



F.S.U.

**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**



HISTOIRE VRAIE

DOUCEURS PÉRIGOURDINES, NOIX ET BAS DE LAINE...

Nous avons dans cette rubrique désormais pris des habitudes d'ahurissement. Le compte rendu de la situation qui va suivre, nous paraît bien caractéristique de la nouvelle « culture » professionnelle et institutionnelle qui peu à peu s'installe dans la gestion des agents.

Or, donc, il était une fois... un CPE sérieux et travailleur, attaché au service public, aux élèves et à l'idée qu'il pouvait être confiant dans sa hiérarchie dans l'exercice de ses missions. Le contexte plutôt attachant de son travail, une cité scolaire du Périgord vert, certes complexe comme on se plaît à la décrire aujourd'hui, mais agréable au quotidien, rendait somme toute sa routine dynamisante. Il s'attachait à rendre son travail attractif et allait au-delà de ses missions premières. Exerçant au LGT depuis des années, il avait pris en charge la totalité de l'organisation du baccalauréat à la suite d'un intérim de PERDIR fait sur place.

Cette charge supplémentaire lui était justement rétribuée par l'attribution de la moitié de l'indemnité d'examen que percevait le chef d'établissement et qu'il redistribue, en accord avec les textes réglementaires, en fonction de la part prise par les différents intervenants sur les opérations d'examens – secrétaires, adjoint, CPE, etc. Le change-

ment de chef d'établissement en 2016/2017 n'altérait pas l'organisation du service ; le CPE avait pris le soin de demander à cette dernière, devant les deux adjoints, si la situation était reconduite suivant la même proportion de responsabilités dans l'exécution et organisation des tâches afférentes aux examens avec, en retour, la perception de la même compensation indemnitaire – 1200 euros, tout de même... L'acquiescement total et sincère de la nouvelle chef renouvelant les conditions de travail et valant « ordre de mission » le mirent en complète confiance ; et pourquoi en serait-il autrement ?

Las, l'indemnité ne sera jamais versée. Enfin, pas au CPE, en tout cas, parce que la chef, elle, elle l'a bien perçue au mois de novembre 2017. Le CPE est muté sur la Gironde en septembre, et n'est donc plus sur l'établissement. Celui-ci s'ouvre à la principale concernée en constatant le défaut de paiement. Et là patatras ! Des explications bidons s'ensuivent. Le collègue après plusieurs mois saisi, sur notre conseil, le Recteur. La DRH le renvoie sur le médiateur jugeant que la situation relève du conflit individuel et non d'une situation administrative le lézant.

Après diverses manières et tergiversations le disputant à de hautes qualités d'inertie, d'absence de réponse injurieuse, la Provisseure finit, sous la pression du médiateur de faire une offre – si, si comme dans un achat chez un brocanteur ! - à 400 euros.

Ulcéré notre collègue expédie une lettre ouverte à la Provisseure. Celle-ci demande l'intervention du Recteur, et là, miracle, le recours a un effet immédiat. Notre collègue se voit sommé par celui-ci de cesser toute intervention et rappelé à l'ordre avec agitation de menace de plaintes possible. Le recours hiérarchique engagé après le recours gracieux n'aboutira pas non plus, le Recteur restant sur sa position, à savoir, qu'il ne s'agit pas d'un conflit lié au service mais d'une querelle personnelle !

Quelle morale pourrait-on dégager de cette histoire qui ressemble tant à une fable, si ce n'est qu'elle est significative de manières de faire qui n'avaient pas leur place dans notre ministère. Le Recteur en refusant de rappeler à l'ordre la Chef d'établissement, tout en appelant notre collègue à une « certaine » mesure, indique clairement le parti pris de la protection de la hiérarchie intermédiaire aux dépens de simples CPE, tout autant fonctionnaires de catégorie A, mais moins considérés quand même – et nous le savons depuis le CTA d'avril.

Bien sûr, il reste la plainte pour abus de confiance ou détournement, ou d'autres chefs, dont les coûts devront être sup-

portés par le collègue. Cependant, la vraie question reste celle d'essayer comprendre comment avons-nous pu en arriver là et pour quelles raisons.

Quel est l'intérêt « managérial » dans l'acceptation du comportement bien plus qu'indélicat de la Provisseure par l'administration rectorale ? Quel message pour les agents, pour des collègues à qui il convient donc d'expliquer qu'il faudrait qu'il commencent à tout accepter quand le chef l'a



décidé y compris en se parjurant !!!

Le SNES interviendra dans la mesure de se moyens pour ces situations ne se reproduisent pas. Il fera connaître auprès de la profession les situations parfaitement inacceptables afin que la défense s'organise collectivement.



HORS CLASSE, CLASSE EXCEPTIONNELLE, ÉCHELON SPÉCIAL CAMPAGNE 2018

➔ HORS CLASSE :

La campagne 2018, relativement tardive, la CAPA qui a eu lieu en juillet, alors qu'habituellement cela se passait en avril, a pu bousculer les collègues peu au fait des nouvelles modalités et du barème issu de la note de service ministérielle n° 2018-024 du 19-2-2018. Ce sont surtout les nouvelles appréciations qui ont pu faire réagir, parfois vivement, les uns et les autres. Je vous renvoie à la déclaration ci-après, faite en CAPA, sur cet aspect.

En réalité, qu'en est-il ? Les collègues, notamment au 10ème, -78 sur 154 promouvables ! Plus nombreux cette année, -entre autres raisons, grâce à la réduction de la durée du temps passé dans le dixième et le reclassement PPCR de septembre 2017-, ont pu avoir le sentiment d'une dépréciation de leur avis. De fait, nombreux étaient les avis « extrêmement favorable » dans le 10ème. Or, le contingentement, 10 % d'avis « excellent », 45 % d'avis « très satisfaisant » des avis attribués par le Recteur, a amené les services rectoraux à procéder à un tri

dans lequel de nombreux « extrêmement favorable » sont passé à la trappe. Il est à noter que les évaluateurs primaires, chefs d'établissement, inspection ne peuvent formuler d'avis « excellent » et n'étaient pas contingentés. L'inspection s'avère être celle qui formule les moins d'avis « très satisfaisant ».

Ce sentiment de dépréciation a été vécu sur un mode plutôt viscéral. Mais, c'est ignorer, les gains collectifs dus à un combat syndical de trente ans, et oublier bien vite quelle était la situation avant le PPCR – prépondérance des avis, parfois très subjectifs des évaluateurs primaires, de nombreux collègues n'accédaient pas à la hors classe avant leur départ à la retraite, des collègues parfois très jeunes qui bloquaient les promotions, etc.

Les tableaux ci-dessous, issus directement du barème national, sont éclairants :

Appréciation du recteur	Points
Excellent	145
Très satisfaisant	125
Satisfaisant	105
A consolider	95

Que disent-ils ? :

Le barème minore fortement le poids des avis qui privilégie l'ancienneté comme l'équilibre hommes/femmes .

Désormais, un collègue au 10ème échelon avec 3 ans d'ancienneté ne pourra plus passer devant un collègue du 11ème avec 3 ans.

Professeurs, certifiés ou agrégés, CPE et Psy-EN		Points
Echelon et ancienneté dans cet échelon au 31 août 2018	Ancienneté théorique dans la plage d'appel (en années)	
9+2	0	0
9+3	1	10
10+0	2	20
10+1	3	30
10+2	4	40
10+3	5	50
11+0	6	60
11+1	7	70
11+2	8	80
11+3	9	100
11+4	10	110
11+5	11	120
11+6	12	130
11+7	13	140
11+8	14	150
11+9 et plus	15 et plus	160

La hors-classe se présente ainsi comme un 12ème échelon accessible à tous ; la classe exceptionnelle ayant vocation à devenir la classe du « mérite » auquel tient tant notre ministère ! Nous ne devons pas oublier qu'il a fallu batailler pour la création de la hors classe il y a 30 ans, et ensuite, pour son accès quasi automatique pour tous aujourd'hui. Dans ce combat, le SNES/FSU n'a en rien démerité ! Il reste que le recteur peut encore s'opposer et cela fait que notre revendication d'un accès pour tous selon le rythme le plus avantageux perdure plus que jamais. Cela a été le cas pour 2 de nos collègues qui n'ont pu être inspectés cette année. Toutefois, une collègue avec un avis « à consolider », au 11ème

gagne la 40ème position. Ce qui démontre bien la perte de poids de l'avis.

Ce sont 26 promotions de grade – en augmentation de 10 % par rapport à l'an dernier - qui ont été accordées. Parmi ceux-ci, 9 collègues sont au 10ème. Ce qui ne peut que rassurer les collègues du 10ème en attente. Leur passage au 11ème les assure d'une promotion plutôt rapide. Il est à noter que les 10ème promus l'ont été en raison de l'âge et de l'ancienneté, sauf 1. La philosophie du PPCR a été donc respectée dans notre académie au bénéfice du plus grand nombre qui est assuré de pouvoir bénéficier de la hors classe, au pire, dès 3 ans dans le 11ème.

Nous reviendrons sur la problématique de l'avancement, des rendez-vous de carrière, dans le bulletin de février 2019. Pour le moment, n'oubliez pas que vous pouvez contester l'avis du recteur et faire vos observations à la suite de l'inspection. Nous savons que dans deux cas, au moins, l'entretien a eu lieu avec le chef d'établisse-

ment et l'IPR. Ce n'est pas conforme aux textes. Vous pouvez/ devez le refuser et ne pas hésiter à nous en faire part. Nous vous invitons vivement en cas d'interrogation particulière, à nous contacter directement à :

s3borcpe@netcourrier.com
et/ou au 07 87 08 06 56

➔ CLASSE EXCEPTIONNELLE – ÉCHELON SPÉCIAL :

Comme prévu, le nombre de critères fonctionnels particulièrement restreint pour les CPE a provoqué la perte sèche de 4 promotions. Sur cette deuxième vague de candidatures, l'académie de Bordeaux disposait de 11 promotions possibles au titre du vivier 1 et de 3 promotions au titre du vivier 2.

20 dossiers ont été présentés aux services rectoraux pour le vivier 1. Il est étonnant de constater – manque d'information ? - que 7 candidats ne déclarent aucune mission particulière, 3 n'avaient pas les durées nécessaires, 1 pensait être en ZEP alors qu'il ne l'était pas, 2 formateurs académiques qui ne pouvaient être pris en compte. Il est à noter que le rectorat ne nous autorise pas l'accès aux dossiers reçus ; d'où, l'extrême importance de l'envoi d'une copie avec la fiche syndicale spécifique. Il s'ensuit donc, 7 promotions sur 11 possibles, avec 2 avis excellent, 2 très satisfaisant, 3 satisfaisant. Notons que contrairement à d'autres académies, le recteur prend sur le vivier 1 y compris les candidats avec juste « satisfaisant » en dépit de la « méritocratie » défendue dans la classe exceptionnelle. Nous en pre-

nons acte, et de la même manière que nous lui adressons des reproches, nous savons aussi apprécier aussi ce genre de décision en faveur des personnels.

Le ministère semble être conscient de l'impasse dans laquelle il se trouve avec la classe exceptionnelle. Et si, la modification du ratio 80/20 suppose un passage par le parlement, il ne paraît plus aussi fermé qu'en 2017 d'après la DRH. En tout état de cause, la réflexion est engagée, y compris avec nos représentants nationaux en CTM, pour faire évoluer les critères fonctionnels : assouplissement des durées en éducation prioritaire, quotités horaires... Notre rectorat a fait remonter aussi des propositions : tuteurs, Ulis/SEGPA, faisant fonction, TZR, par exemple.

Le vivier 2, a vu, au sein du fameux « mérite », la prise en compte des critères de déparage conformes à l'esprit des textes. Les services, pilotés par la DRH, ont cherché à tenir compte du ratio homme/femmes et de l'âge. Ce sont donc deux femmes et un homme qui ont été promus.

On observera que, globalement, il reste encore beaucoup pour sortir de la subjectivité -voir déclaration- des appréciations. Des dossiers quasiment semblables percevant un avis des évaluateurs primaires étonnants parce que bien différents. Nous continuerons d'interroger le rectorat sur cette faille fondamentale de « l'évaluation au mérite » comme de rechercher l'accès pour le plus grand nombre, comme nous l'avons fait pour la hors classe, à la classe excep-

tionnelle.

Quant à l'échelon spécial, 14 agents pouvaient remplir les conditions ; 6 ont été retenus pour le tableau, 3 ont été promus. Bien que l'on soit au cœur « du mérite du mérite », dit la DRH, l'âge s'est avéré déterminant. Ce sont trois collègues de 1956 et 1957 qui ont été promus ! C'est une bonne nouvelle pour eux et pour nous !

T. VITORINO

DÉCLARATION SNES/FSU CAPA HORS CLASSE ET CLASSE EXCEPTIONNELLE DES CPE DU 04 JUILLET 2018

Cette CAPA, et la suivante, se proposent d'examiner le tableau d'avancement à la hors classe et classe exceptionnelle des CPE dont il faut rappeler, qu'en ce qui concerne la hors classe, « nous avons tous vocation à parcourir notre carrière en deux grades » depuis le PPCR.

Ces changements de grade sont devenus de la plus grande importance pour nos collègues pour diverses raisons que nous aborderons ci-après. Il convient aussi d'interroger leur pertinence dans un contexte d'individualisation des carrières et de contractualisation de la fonction publique, voulu par nos gouvernants. Nous ne

pouvons négliger leur impact sur le plan collectif et leur vocation managériale assumée ouvertement par le ministère.

Sur un plan strictement financier, les promotions et l'accès à un grade supérieur sont devenues depuis quelques temps la seule possibilité pour les agents de ne pas voir sombrer leur pouvoir d'achat. Les traitements perçus à l'Éducation Nationale sont parmi les plus bas des pays de l'OCDE, et surtout, baissent désormais en net régulièrement. Les augmentations modestes prévues par le PPCR sont toujours repoussées aux calendes grecques- puisqu'on évoque des soucis économiques !

La tension qui s'installe dans la profession autour des tableaux d'avancement a, désormais, un caractère fort d'absence de reconnaissance du travail fait par une contrepartie financière juste et équilibrée, à l'image de ce qui se fait dans d'autres secteurs. Faut-il rappeler l'écart négatif de plus en plus important entre le privé et le public, et au sein du public, de notre ministère avec d'autres ?

La note de service ministérielle, en imposant des quotas tatillons a rendu le classement extrêmement délicat, particulièrement pour le dixième échelon. Elle a généré une concurrence dommageable pour les collègues qui vivent de manière violente ce qui peut être considéré pour une grande part comme une régression brutale dans la liste. De fait, si l'on a bénéficié du rendez-vous de carrière à 9+2, et que l'on jouit d'un avis excellent, ce sont de nombreuses places qui peuvent être gagnées sur des collègues au dixième qui, après observation du dossier i-prof, semblent être tout aussi méritants, voire qui disposaient d'avis plus favorables et d'une ancienneté plus importante l'an dernier. Ou encore, et assez notable, les quotas permettent à un collègue au dixième et soixante-quatrième en 2017, donc sans concurrence réelle de huitièmes, d'être promu en dix-septième rang en 2018. Et nous passons sur toute une série de situations tout aussi aberrantes.

Une fois de plus, le changement de règles n'est pas pensé en termes de dommages causés aux collègues. Quoiqu'il en soit, le problème des quotas n'est pas nouveau et nous en faisons déjà la critique bien avant cette campagne. A partir du moment où on les impose, il devient difficile de savoir si l'appréciation s'applique à la compétence ou aux

critères discriminants qui norment le tableau. Il s'ensuit bien une dégradation des avis qui ne prend pas en compte l'ensemble de la carrière des collègues.

Les évaluateurs primaires semblent, dans plusieurs cas, avoir du mal à tenir les deux bouts. Pour le seul 9ème échelon, les divergences d'appréciation sont éloquentes : pour l'inspection seuls 23,8 % ont des avis très satisfaisants – décidément le problème de compétence des CPE persiste; les mêmes auront 71,4 % d'avis très satisfaisant des chefs d'établissement. Les services rectoraux arrivent à distribuer l'ensemble entre 45 % d'avis très satisfaisant, 42,8 % d'avis satisfaisants et 11,9 % d'avis excellent. Le classement n'a pas dû être des plus simples. Au dixième, où il n'y a pas eu d'inspection, c'est encore pire. Seuls 17,3 % des collègues ont un avis très satisfaisant de la part des IPR, 81,1 % ont donc un avis satisfaisant, et l'on trouve même un « à consolider » pour un chef d'établissement, mais satisfaisant pour l'inspection, qui finit par un « à consolider » rectoral ! Étonnant ! Pour les chefs d'établissement, ce sont 55,5 % des avis qui sont très satisfaisants. Après avoir sans doute eu du mal à trancher, les services rectoraux proposent 7,6 % « d'excellent » et 44,4 % de « très satisfaisant » au sein de l'échelon.

Il reste toujours aussi difficile à comprendre comment une collègue au 10ème qui avait deux avis « très favorable » l'an dernier – rappelons que la HC est la prise en compte de la carrière et non d'une situation à un instant – se retrouve en dernière position dans le tableau avec deux avis à consolider, et par conséquent basés sur cette seule dernière année. Comment est-ce possible ?

Ces dispositifs, que nous contestions déjà, sont absurdes. Il faut en sortir par le haut et décréter que la hors classe sera attribuée à l'ancienneté d'échelon, ce qui pourrait permettre aux 5 collègues au onzième relégués dans la liste de ne pas être freinés inutilement, par exemple.

Quant à la classe exceptionnelle, l'assèchement prévisible et sans doute prévu du vivier 1 en raison de critères fonctionnels inexistant pour notre métier, voit, elle, disparaître 4 promotions ; sans révision des conditions d'accès, sans correction du ratio 80/20, ce nouveau grade restera un miroir aux alouettes.

La question qui se pose sur le vivier 2, conserve en termes d'évaluation, les mêmes difficultés observées pour la hors classe. Ainsi, nous avons le plus grand mal à comprendre un avis juste favorable de l'inspection pour une collègue au 9ème rang dont le dossier i-prof vaut bien celui de la première classée. D'une manière plus générale, comment distinguer 3 collègues sur les 72 à classer ? La loyauté – terme qui revient trop souvent dans les appréciation des promus - , mais aussi, le fait d'avoir fait autre chose que son travail de CPE ne peuvent constituer des critères déterminants. L'attention portée à ses missions, une démarche critique et réflexive sur son action

quotidienne en direction des élèves, leurs familles et les collègues sont des éléments bien plus conséquents.

Dans ce cadre, nous rappelons l'urgence d'avoir une inspection issue du corps des CPE, seule à même de nous sortir de ce paradoxe qui voit les CPE, à l'inverse des enseignants, inspectés par des IPR qui n'ont jamais exercé leur métier.

Pour finir, rappelons que la rémunération « au mérite » existe déjà, contrairement à ce qui se raconte ces derniers temps, à l'Éducation Nationale. La notation, hier, corrélée avec l'avancement ; aujourd'hui, les rendez-vous de carrière, et les différents grades peuvent y être assimilés. Nous pensons, toujours, que renforcer la part du mérite dans la rémunération fera la part belle à la subjectivité, et variera grandement selon les lieux, les temps, la hiérarchie. Rompre l'équité - déjà bien mise à mal - entre les collègues s'avérera, sur ce plan comme sur d'autres, un retour en arrière inacceptable et contraire à une conception modernisée de la fonction publique.

Les élus SNES/FSU :

Tonio VITORINO – Sophie MORATA –

Daniel LABOURET – Dominique ROBERT –

Stéphanie MATHIEU – François GALBRUN



Le SNES, pour agir ensemble



STAGE CPE

MARDI 20 NOVEMBRE 2018

DE 9H30 à 16h

Lycée N. Brémontier -Bordeaux

152 cours de l'Yser 33800 Bordeaux

LES DISCRIMINATIONS ET LE CHAMP ÉDUCATIF EN QUESTION.

Intervention de **Sylvie Ayrat**
auteure de La Fabrique des garçons.

Saviez-vous que les garçons ne sont pas punis de la même manière que les filles dans nos établissements ? L'inégalité que l'école républicaine cherche par nature à réduire est fabriquée au sein même de cette dernière. Comment l'aborder pour le CPE, et plus largement, sur quoi travaille-t-on lorsqu'on veut faire face aux discriminations ?

Nous aborderons les questions d'établissement et les interrogations que vous souhaiteriez voir abordées collectivement, l'après-midi. Un représentant au niveau national de la catégorie sera présent. Nous pourrons aussi évoquer l'actualité ministérielle particulièrement riche (!).

Ne pas remettre à demain ce qui peut être fait tout de suite et très rapidement, inscrivez-vous ! Ce sera fait...

Demande d'autorisation d'absence à déposer le vendredi 19 octobre 2018
dernier délai

Sylvie AYPAL est professeure agrégée et docteure en Sciences de l'éducation (Université de Bordeaux).

Sa thèse "La fabrique des garçons. Sanctions et genre au collège" (Puf, 2011) a reçu le prix Le Monde de la recherche universitaire. Ses travaux portent en particulier sur la construction de l'identité sexuée à l'école. A la lumière des punitions et sanctions scolaires en particulier et plus largement des violences de genre et du coût social qui en découle, ils montrent l'urgence de repenser l'éducation des garçons.

Elle assure également la formation des formateurs dans le cadre de la prévention du harcèlement et de l'égalité filles/garçons auprès du Rectorat de Bordeaux.

**Stage ouvert aux
syndiqués et non
syndiqués.**

Le remboursement des frais sera pris en charge pour les syndiqués à jour de leur cotisation.

Modèle de demande d'autorisation d'absence

NOM , Prénom
Grade et fonction
Établissement

à Monsieur le Recteur de l'Académie de Bordeaux
s/c de Monsieur le Chef d'établissement

Conformément aux dispositions
de la loi n° 84-16 du 11/01/1984; alinéa 7 portant statut général des fonctionnaires, de la
loi n° 82-997 du 13/11/1982 relative aux agents non titulaires de l'État (2)
définissant l'attribution des congés pour la formation syndicale, avec maintien intégral du
salaire, j'ai l'honneur de solliciter un congé du au pour partici-
per à un stage de formation syndicale.

Ce stage se déroulera à

Il est organisé par la section académique du SNES sous l'égide de l'IRHSES

Ale

Signature.

(1) Nom et fonction du chef d'établissement, cette demande devant parvenir par la voie hiérarchique

(2) Indiquer les références du seul texte correspondant à votre situation (titulaire ou non)

Coupon de participation à retourner

SNES Bordeaux - Stage CPE
138 rue de Pessac 33000 Bordeaux

Vous pouvez vous inscrire par mail à s3bor@sn.es.edu

*Merci d'indiquer votre nom, prénom, étab,
n° de tél., l'intitulé du stage et sa date.*

Nom :

Etablissement :

Prénom :


.....

Discipline :

Tél.

Adresse :

Courriel :



DÉCLARATION DE BOYCOTT PRÉALABLE À LA CAPA « MOUVEMENT INTRA-ACADÉMIQUE » DES CPE DU VENDREDI 15 JUIN 2018



Monsieur le Recteur,
Monsieur le Secrétaire Général,
Madame la Directrice des Ressources Humaines,

Le corps des CPE vit une phase critique au plan national comme au plan académique. La qualification d'un grand nombre de postes CPE en « postes profilés » (20 nouveaux annoncés vacants, ce qui porte le total des postes spécifiques à 31 en tout) peu de temps avant le début des opérations de mouvement intra-académique a jeté un trouble réel chez un grand nombre de collègues, qu'ils soient ou non de l'académie, candidats ou non à une mutation.

Nous rappelons notre opposition collective, dès l'annonce de ce profilage en décembre 2017, à cette dérive managériale inédite qui constitue une grande première à l'échelle nationale et que Monsieur le Recteur de l'Académie de Bordeaux souhaite appliquer et généraliser, sous couvert « de mettre en adéquation le profil des CPE avec celui des chefs d'établissements, les CPE faisant partie de l'équipe de Direction ». A la parution du nombre de postes profilés, nous nous sommes sentis floués et trahis. En effet, ce qui était annoncé était un profilage d'un nombre restreint de postes (7 postes) pour rendre des territoires plus attractifs lors du mouvement mais aussi, et malheureusement, pour permettre à des chefs d'établissements de choisir leur personnel d'éducation, là où des situations conflictuelles perduraient depuis plusieurs années. Nous ne partageons aucun de ces deux motifs, le profilage ne résolvant, pour nos 3 organisations syndicales, ni le problème du manque d'attractivité d'une partie de notre académie, ni les conflits de personnels. Quand bien même dans ce dernier cas, ce serait vrai, la méthode n'en resterait pas moins plus que douteuse ! Quant à l'attractivité du territoire, nous aurons l'occasion de démontrer que l'argument selon lequel tous les postes seraient pourvus grâce au profilage ne se vérifie pas.

Par cette mesure, c'est le cœur même de notre métier qui est attaqué. Pour nos 3 organisations syndicales, seuls notre certification par un concours très sélectif, notre circulaire de missions réactualisée en 2015, dans laquelle nous nous reconnaissons et notre référentiel de compétences doivent être les bases de notre travail, de notre recrutement et de notre mobilité. Nous rappelons que notre position n'est pas une opposition de principe aux postes spécifiques, qui peuvent se justifier dans l'enseignement adapté par exemple. Mais seules les formations initiale et continue doivent permettre de mettre en adéquation chaque CPE avec le type de poste qu'il occupe.

Au-delà de nos préoccupations professionnelles au vu du regard que semble porter l'administration centrale sur le travail des CPE, c'est aujourd'hui tout un pan de notre travail d'élite qui est à présent interrogé. L'abrogation aussi soudaine qu'inattendue de l'article de loi de 1984 octroyant un statut dérogatoire au statut général de la fonction publique aux CPE, contre l'avis de tous les représentants des personnels est un coup porté au dialogue social. Ses conséquences sont inquiétantes pour les personnels d'éducation que nous représentons : déséquilibre de représentativité dans les trois grades, avec un cinquième des élus pour au mieux 10% du corps (classe exceptionnelle) et à peine la moitié pour 70% des collègues en classe normale. Il nous questionne sur ce que deviendra le suivi et le contrôle indispensables effectués par les commissaires paritaires et qui sont une garantie d'équité de traitement de tous les personnels.

Par ailleurs, le projet de la DGAFP présenté le 25 mai laisse en suspens un grand nombre de questions qui ne pourront pas être tranchées sans les partenaires sociaux car pour le SNES-FSU, le SE-Unsa et le SGEN-CFDT, « refonder le contrat public » ne peut se faire sans garantir les équilibres entre salariés et employeurs. Les compétences des CAP en particulier sur la mobilité (dont mutation), le disciplinaire, l'avancement d'échelon, la promotion de grade des agents devront être garanties, l'engagement et les compétences des élus renforcés.

Nous, commissaires paritaires académiques du SNES-FSU, du SE-Unsa et du SGEN-CFDT, sommes profondément attachés au dialogue social et au respect de l'équité du droit de chacun. Les partenaires sociaux que nous sommes doivent garder leur rôle d'éclairage et de régulation lors des instances consultatives. Nous demandons à Monsieur le Recteur de ne pas remettre en cause les compétences et l'engagement de l'ensemble des CPE de l'Académie de Bordeaux. Nous lui demandons également, à l'issue du mouvement, de nous accorder une audience intersyndicale sur tous ces points afin de conforter les CPE dans leur légitimité professionnelle. A circonstances exceptionnelles, réaction exceptionnelle de nos 3 organisations syndicales : SNES-FSU, SE-Unsa et SGEN-CFDT. Jamais depuis 2011 nous n'avions renoncé à siéger individuellement ou collectivement dans une instance paritaire, préférant à la politique de la chaise vide un dialogue social constructif au bénéfice de l'ensemble de la profession que nous représentons. Mais aujourd'hui, il ne nous reste que cette action pour manifester avec fermeté notre plus grande désapprobation.

Nous sommes conscients que nos collègues auront connaissance de leur affectation avec du retard, et c'est donc avec regret, notamment vis-à-vis de tout le travail effectué et de la qualité de nos relations avec les services du Rectorat, notamment avec vous Mme la DRH, M. Alday et Mme Périn, mais aussi avec une réelle détermination que nous refusons de siéger dans cette instance.

Les commissaires paritaires CPE

Pour le SE-UNSA : Laurence Gatineau, Christophe Nowaczek

Pour le SGEN-CFDT : Yannick Langlais, Nathalie Sage

Pour le SNES-FSU : Tonio Vitorino, Dominique Robert, Stéphanie Mathieu, François Galbrun

MOUVEMENT INTRA ACADÉMIQUE 2018 : UN FIASCO PRÉVISIBLE !

Vous trouverez notre analyse du mouvement dans la déclaration ci-après faite en CAPA en juin 2018. Lorsqu'on sait que le seul poste ouvert au mouvement dans les Landes a été obtenu avec 21 points, le LGT Mauriac à Bordeaux avec 52, comment ne pas avoir envie de se battre jusqu'au bout ! Attention, nous n'avons aucun reproche à faire aux collègues qui se sont saisis de l'opportunité créée par le rectorat. Mais, nous voulons redire combien ce système se nourrit de la pire des iniquités si l'on considère le professionnalisme et les compétences de personnels, bien plus solides, qui font face, contrairement à ce que certains (hauts) cadres de l'Éducation Nationale se plaisent à penser. Lorsqu'on veut tuer son chien, on l'accuse de la rage !

Tonio VITORINO

DÉCLARATION SNES/FSU CAPA MOUVEMENT CPE DU 20 JUIN 2018

Nous aimerions tout d'abord, exprimer notre gratitude aux services rectoraux pour leur travail, leur attention et leur disponibilité.

En raison de la déclaration intersyndicale dont l'importance reste pour nous, au vu des circonstances, majeure, nous nous attacherons dans la présente à faire l'état du mouvement et de son impact dans la profession et les situations diverses des collègues.

La première caractéristique de ce mouvement est paradoxalement l'immobilité à tous points de vue. La baisse significative des demandes de mutation (moins 17 % rapport à 2017) rend bien compte du refus de la profession d'adhérer à un système qui dénature l'équité entre les personnels. Le retour en arrière, par rapport à la circulaire de missions, qui fait des CPE des supplétifs des équipes de direction, s'exprime également dans cette conception réduite du droit à la mobilité. Mais encore, ce mouvement de rétropédalage quant à la nature même du métier est tout autant l'expression d'une dé-

fiance d'importance dans le professionnalisme de tous les CPE.

Cette année, ce sont 21 collègues qui sont entrés dans l'académie- chiffres équivalents à l'an dernier-, et 36 mutations effectuées. La comparaison avec 2017 est consternante. De fait, 75 mutations pour un nombre de postes vacants relativement proche, 43 contre 35 connus cette année, avaient été prononcées, avec un taux de satisfaction concernant les seuls candidats déjà dans l'académie plus que satisfaisant. Dans ces conditions les mutations en extension étaient aussi très faibles ; elles représentent cette année 38 % des mutations.

Quant aux postes profilés, ils comptent pour 41 % dans le mouvement final, et sont pris par 46,6 % d'entrants dans l'académie. C'est bien donc la visibilité des postes qui a primé dans l'esprit des collègues et particulièrement les possibilités offertes en Gironde où des collègues avec un très faible barème peuvent rentrer en passant par dessus une barre très élevée en raison du profilages- 1165,2.

Un des objectifs annoncés, rendre attractifs les postes en Dordogne et Lot et Garonne, n'est absolument pas atteint, et quoiqu'il en soit, 25 % des postes profilés restent vacants. Au final, ce sont 11 postes vacants avec lesquelles l'académie la plus demandée France devra faire pour l'an prochain, dont 45,45 % sont des postes profilés ; postes qui restent vacants alors même que des collègues en avaient demandés certains notamment dans... le Lot et Garonne !

Il est clair, qu'en 2018, si un CPE voulaient muter, ils ne pouvaient faire concrètement autrement que de rentrer obligatoirement dans un dispositif présenté comme relevant du volontariat. La phase d'optimisation qui voyait le taux de satisfaction augmenter de manière significative les années précédentes n'a pu valablement remplir son rôle.

Les conditions de recrutement sur ces postes restent inacceptables. La forme et le fond subissent d'importantes différences, voire des antagonismes, en fonction de l'établissement concerné. Ici, on fait repasser un oral du concours à des candidats, là, on impose des conditions qui sont rajoutées au profil déterminé en CTA – qui ne seront sans doute pas « caduques » au quotidien l'an prochain comme le souhaiterait l'administration rectorale à priori, ou encore, on demande à des collègues de choisir des collègues. Ailleurs, seul le téléphone servira de média ; des candidats venus en entretien ne feront pas l'objet d'avis, plus loin, toute la ZAP -et au-delà - sait déjà qui sera recruté bien avant le mouvement sur tel poste. Bref, la confusion règne en l'absence de critères clairs et connus tous.

De nombreuses études tendent à démontrer que la dégradation du climat scolaire survient lorsque le sentiment d'injustice et d'arbitraire domine le quotidien dans un établissement. L'opacité, l'inégalité de traitement sont incom-


patibles avec une gestion des personnels capable de répondre aux difficultés des agents. Seule la prise en considération des situations délicates collectives, professionnelles et personnelles, en lieu et place de conceptions qui n'ont en rien démontré leur efficacité, motive et provoque l'engagement. Ce dernier ne se décrète pas mais peut être suscité et s'accompagne dans le respect de l'identité professionnelle des agents.

Nous répétons comme nous l'avons fait à plusieurs reprises. Au moment où la politique ministérielle et rectorale demande aux chefs d'établissement de devenir l'alpha et l'oméga de l'EPL, le problème n'est pas celui des positions parfois antagonistes des personnels dans les établissements, mais bien celui des intentions politiques qui sont derrière les décisions prises ou des nouvelles directives. Au quotidien, dans une enquête très récente, les deux tiers des CPE disent être sous tension. Leur souffrance se fait encore plus forte lorsqu'ils se sentent instrumentalisés. Et, c'est bien de cela dont il s'agit aujourd'hui. Pour leur bien, celui des élèves et de l'institution, il est impératif de les laisser centrés sur leur activité avec la liberté d'action qui donne du sens à leur missions.

La fin du profilage des postes, le respect du droit à mobilité dans le cadre d'un barème connu et accepté par tous, une dotation à la hauteur des besoins réels de l'académie, le respect de notre identité professionnelle, seraient des signes des plus encourageants et les seuls vraiment nécessaires aujourd'hui, pour les personnels.

Les élus SNES/FSU :

*Tonio VITORINO – Sophie MORATA –
Daniel LABOURET – Dominique ROBERT –
Stéphanie MATHIEU – François GALBRUN,*



POSTES A PROFIL, SORTIE DU DISPOSITIF DÉROGATOIRE DES ENSEIGNANTS ET AUTRES JOYEUS ETÉS...

Le boycott de la CAPA de juin 18 par les organisations syndicales, à l'initiative du SNES, et nous tenons à remercier le SE/UNSA et le SGEN de nous avoir rejoints, semble avoir apporté de légères nuances au discours de l'administration sur le profilage à outrance des postes de CPE.

La DRH, tout en défendant la position du Recteur sur les bienfaits présumés des postes à profil pour les collègues a, cependant, indiqué que l'on ne pouvait rien pronostiquer sur leur devenir. Et, même laissé entendre que le dispositif pourrait ne pas être reconduit l'an prochain. Sachant qu'on nous avait annoncés 6 à 7 postes en février 2018 pour, à l'arrivée, en créer 20, il est prudent de ne pas s'emballer. D'autres aspects vertement critiqués sembleraient être susceptibles d'évolution. Ainsi du recrutement qui ferait l'objet d'une commission – IPR, Administration..., mais sans représentants des personnels, bien entendu - pour contrebalancer l'avis de Chefs d'établissement, qui cette année, a été le seul à compter pour la décision rectorale d'affectation. Nous attendons, à ce jour, toujours une réponse à la demande d'audience faite en juin auprès du Recteur pour échanger autour de ce qui est envisagé pour le mouvement 2019 et la politique académique envisagée. Attendrons-nous en vain ?

Malgré tout, pour le SNES/FSU, c'est toujours et encore non ! Pour mémoire, le profilage brutal et sans motif réel de ces postes porte à une trentaine – d'autres existaient déjà - les postes en réalité bloqués par un mouvement spécifique au détriment du mouvement au barème. A notre sens, ce profilage massif, 20 postes sur 35 postes ouverts au mouvement en 2018, ne génère aucun bien réel ni pour les collègues et ni pour les établissements et n'a aucune justification professionnelle. Un CPE est un spécialiste polyvalent, capable de s'adapter de par sa formation à tous les types d'établissement et à leur fonctionnement.

En revanche, ce développement intempestif apporte une caution politique au Recteur, qui répond exactement à la demande idéologique gouvernementale, désormais assumée « pro business » et clairement exprimée. C'est bien un dispositif de gestion néo-libérale de la fonction publique qui est mis en évidence – pseudo-mérite, carrière et salaires individualisés par les primes, recrutement local, etc. Il vise des intérêts purement structurels qui n'ont d'autre but précis que le fameux « changement » pour le « changement » libéral, -rappelons que le CPE « Gaulois », avec un modèle social protecteur, a du mal à appréhender cette notion suprême.

L'idée n'a rien de novatrice. C'est même une idée de vieux perdant reprise par de jeunes gagnants. Pour mémoire, elle est ancienne (Fillon 2005). Elle a de nombreux corollaires et objectifs implicites en termes d'organisation administrative, et surtout, en termes de gestion des ressources humaines.

Cette dimension est corroborée par les projets sur la fonction publique – régionalisation, mise à mal des CAP, notamment. Soulignons que notre Recteur est un des co-rapporteurs du rapport qui préconise un nouveau « management » des personnels au sein d'académies calquées sur les nouvelles régions. Pour les CPE, on assiste à une anticipation fracassante en les enlevant du statut dérogatoire des enseignants au plan national, mais on ne sait qu'elle forme elle prendra dans notre académie. Jusqu'à présent, le dialogue des représentants des personnels était constant, riche et productif avec le rectorat et particulièrement la DRH. En sera-t-il de même à l'avenir alors que le cadre national cherche à appauvrir les temps de rencontres, de présence dans les instances, et par là, à minimiser le temps d'écoute des personnels et de leurs demandes ?

D'une manière générale, les CPE peuvent craindre, au-delà du nombre de représentants en CAPA et GT, de subir le sort d'un petit corps de la fonction publique encore plus qu'aujourd'hui. Pour rappel, le Conseil d'État a considéré que la lecture de l'article 10 de la loi de 84 ne s'appliquait pas aux CPE puisqu'ils n'étaient pas enseignants. La conséquence immédiate est une baisse du nombre d'élus. Pour notre académie, ce sont dorénavant 5 élus au lieu de 8 qui siègeront dans des CAPA moins nombreuses et dont on ne sait quelles modifications celles-ci auront subi. Le suivi des dossiers particuliers, le travail sur les mutations, l'avancement, bref, le soutien et l'aide aux collègues, tout cela va être rendu plus difficile. Sans même parler de l'aberration

qui va consister à élire 1 collègue pour la classe exceptionnelle, 2 autres pour la hors-classe et 2 pour la classe normale. Grosso modo, 70 % du corps ne sera plus représenté que par 30 % des élus ! Stupide et aberrant !

Par ailleurs, au niveau ministériel, la DGRH a déjà fait savoir que le calcul du barème pour le mutations ne serait pas le même pour les CPE et Psy-EN que pour les enseignants. Si l'on conserve cette même logique, l'administration ne serait plus obligée que de répondre aux demandes à caractère familial, ou médical seules prioritaires. Les autres seraient traitées sans contrainte, éventuellement et même sûrement profilées.

Pour ces « changements » - postes profilés, éloignement des CPE des enseignants...-, il faudra repasser ! Nous n'en voulons pas ! Nos représentants nationaux ont sollicité le ministère et se battent pour le retour de la catégorie au sein du statut dérogatoire, aux côtés des enseignants et des Psy-EN. Les élections professionnelles de décembre seront déterminantes dans le rapport de force à engager pour combattre ces réformes régressives. Si les personnels se présentent nombreux aux urnes, le ministère devra bien entendre tôt ou tard leur voix, véritable clé du dialogue social.

Le SNES continuera à demander de vraies réformes et non pas une destruction programmée de notre système éducatif ; pour une école centrée sur la nécessité d'apprendre et celle d'éduquer à la vie citoyenne, pour en finir avec les ghettos scolaires, pour développer l'initiative locale tout en préservant l'organisation nationale du service public, oui, bien sûr, des réformes !

Tonio VITORINO

Rappelons-nous, le profilage allait résoudre tous les problèmes des CPE. Ils savaient où ils allaient atterrir lors des mutations ; connaissant les contraintes de postes – par ex. CSP défavorisées, ou internat ouvert le dimanche soir , ils pouvaient travailler en toute quiétude et efficacité. Deux des postes profilés n’ont déjà plus de titulaires, puisque ceux-ci n’ont pas voulu s’y rendre, pourtant recrutés lors de la procédure magistrale mise en place. Pour pallier ces difficultés, pourquoi le CPE ne pourrait-il pas choisir le chef lors d’un appel d’offres concurrentiel et définitif ?

Nous avons rapporté la situation d’une collègue déplacée, obligée de se soumettre à un dispositif de formation inédit à la suite d’un différent avec son chef d’établissement, complété par une visite catastrophique et malsaine de l’inspection. Il s’ensuit que 6 mois après, cette collègue, inspectée à nouveau, est devenue, sans doute, la meilleure CPE de l’académie. Une telle efficacité ne vaut-elle pas tous les camps de rééducation du Sud-Ouest ?

Dans le registre « profilés » - à défaut de « profiler »-, face à des dossiers sociaux qui englobaient les établissements concernés, on aura pu entendre au rectorat : « la collègue ne l’a pourtant pas demandé le poste par la procédure spécifique »... Sur le ton du reproche ! Et quoi, le rectorat ne savait pas ce que tout le monde savait, à savoir que des dés pipés abolissent l’égalité de traitement ; à quoi bon demander dans ce cas puisque c’était du tout cuit ?

Au mois de juin, le rectorat a recruté une CPE chargée de mission « climat scolaire ». Dans la fiche de poste, à la rubrique « compétence comportementales » était spécifiée, une compétence qui nous est incompréhensible et méconnue dans ce contexte: la « loyauté ». « Mal nommer les choses, c’est ajouter au malheur du monde », disait Camus. Depuis quand la loyauté s’applique à d’autres domaines que celui sensible de l’armée et se substitue au devoir de réserve inscrit dans la loi ?

Nous rappelons notre position sur les postes spécifiques, à savoir : si certains postes à profil sont opportuns dans des cas particuliers, leur généralisation doit être combattue car ce système génère inégalités, injustice, clientélisme et arrangements opaques. Mais, il nous faut reconnaître la faiblesse partielle de cette analyse. De fait, les postes de Mérignac et Bègles avaient trouvé preneur bien avant le mouvement et la décision du Recteur, CE et collègues s’étant déjà choisis. Donc, il n’y avait rien d’opaque puisque nous savions tous ! Mais que dire de l’inégalité, de l’injustice et du clientélisme ?




CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

Les textes permettent aux agents de l'Éducation Nationale de bénéficier d'un temps de formation rémunéré à 80 % de leur traitement sur une durée maximale de 10 mois. L'historique du CFP est caractéristique de l'évolution des rares « avantages » liés à notre ministère.

A l'origine de la durée d'une année scolaire, la baisse, petit à petit, de la dotation ministérielle a amené le rectorat, après accord des organisations syndicales, à scinder ces temps en 6 mois. De fait, à plus de 80 % ce sont les préparations à l'agrégation la principale raison des demandes. Toutefois les 10 mois sont encore utilisés dans les autres cas.

Depuis 2 ans, tous les corps sont fusionnés, alors que jusque là, CPE, PSY-EN, PLP, professeurs d'EPS avaient des « quotas » spécifiques. Les temps d'attente allaient de 6 à 7 ans, pour les certifiés et agrégés à... 1 an (!) pour les PSY-EN. La décision de tout unifier permettait de récupérer quelques mois pour les certifiés et de traiter tout le monde de la même façon. Toutefois, une clause de sauvegarde protège les petits corps. Ainsi, en 2018, les certifiés seuls absorbaient tous les congés. En GT, il a été donc décidé, d'attribuer 1 congé aux CPE. Pour la troisième année consécutive, le temps d'attente dans notre catégorie se situe à un peu moins de 5 ans.

A cette adresse, tout sur le CFP – et autres congés, d'ailleurs :
<http://www.ac-bordeaux.fr/cid79433/les-conges.html>



ESPE : DE LA SUITE DANS LA CASSE DU SERVICE PUBLIC PAR LE SERVICE PUBLIC !

2016/2017 a vu de profonds bouleversements à l'ESPE de Nouvelle Aquitaine. Deux ans après la mise au pas, les résultats ont pris une telle ampleur que nos organisation

syndicales se sont à nouveau réunies pour lancer l'appel dont vous trouverez le texte joint.



Master Encadrement éducatif : comment détruire un service public...

Les organisations syndicales SNESUP-FSU, CGT FERC Sup, SGEN-CFDT et SNES-FSU ont déjà alerté les responsables de l'ESPE et du Rectorat sur l'état catastrophique dans lequel se trouve le master Encadrement éducatif (CPE) depuis l'éviction brutale et illégitime de son responsable pédagogique et scientifique en 2016, éviction ayant entraîné l'expulsion inexcusable de plusieurs formateurs et la désorganisation du travail efficace qui s'y faisait depuis les débuts de la mastérisation.

Les résultats du concours externe de CPE pour la session 2018 confirment malheureusement que nos avertissements et nos demandes auraient dû être entendus, puisque **seulement 3 étudiants de l'ESPE ont été admis au concours cette année**. Le tableau ci-dessous montre clairement ce que la direction de l'ESPE, l'actuelle responsable du master et l'IPR Vie scolaire en charge de ce dossier ne cessent de nier : l'effondrement des résultats des étudiants de l'ESPE d'Aquitaine.

Résultats des étudiants de l'ESPE d'Aquitaine au concours externe de CPE						
année	Nombre de postes au concours	étudiants ESPE présents au concours*	admissibles	admis	Ratio national admis/présents	Ratio ESPE admis/présents
2013	300	29	12	10	15,40 %	34,4 %
2014	300	54	37	17	12,01 %	31,4 %
2015	310	68	32	20	10,03 %	29,4 %
2016	340	52	30	17	10,31 %	32,6 %
2017	320	34	15	8	10 %	23,5 %
2018	270	33	12	3	9,02 %	9,09 %

* Seuls sont pris en compte les étudiants ayant effectivement payé leurs droits d'inscription en master

Nous sommes donc passés d'une situation où un étudiant sur 3 obtenait la réussite au concours à une situation où moins d'un étudiant sur 10 est admis au concours. Cela est du même niveau que les statistiques nationales, tous types de candidats confondus, ce qui réduit à néant la plus-value censée être apportée par la préparation à l'ESPE.

Ces piètres résultats nous attristent et nous révoltent d'autant plus que nous pensons d'abord aux étudiants, qui investissent beaucoup d'énergie et d'espoir dans un concours qui constitue un élément essentiel de la vie professionnelle à laquelle ils aspirent et une étape importante de leur vie personnelle. Pour eux, le service public universitaire ne joue plus son rôle à ce niveau.

Nous rappelons et dénonçons les facteurs objectifs ayant produit ce navrant résultat au concours, et plus généralement la baisse de qualité du service rendu :

- ▶ éviction brutale et douloureuse des deux formatrices CPE en dépit de leurs compétences et de leur expérience ;
- ▶ éviction de plusieurs enseignants maîtrisant les contenus de ce master, notamment d'un enseignant en sociologie efficace et très apprécié des étudiants (l'action syndicale a permis d'obtenir sa réintégration partielle au bout d'un an) ;
- ▶ suppression du stage en zone péri-urbaine qui venait d'être rétabli dans la maquette ;
- ▶ baisse quantitative des contenus de formation et amputation de la maquette du master ;
- ▶ perte de cohérence de la préparation aux épreuves du concours externe de CPE, au détriment de la continuité du suivi des étudiants ;
- ▶ mise en oeuvre d'une politique délibérément malthusienne (instauration d'un quota restrictif à l'entrée en master contre l'avis des élus étudiants et enseignants) tournant le dos aux missions du service public universitaire ;
- ▶ menaces avérées sur un élu étudiant au conseil d'école de l'ESPE (CPE stagiaire en 2016-2017) ;
- ▶ opacité des décisions, caporalisme et absence de concertation pédagogique avec les formateurs « historiques » du master.

Ce gaspillage d'argent public et cette politique néfaste aux besoins des étudiants sont scandaleux.

Nos organisations syndicales les combattent avec énergie et nous demandons :

- ▶ que l'organisation, la maquette et la distribution des responsabilités de la mention soient revues, dans le respect des compétences et de l'investissement de chacun ;
- ▶ que la question des quotas à l'entrée en M1 soit revue ;
- ▶ que la prise en compte des besoins des étudiants, particulièrement des étudiants salariés, soit effective.

Nos organisations vont en appeler au Ministère et au Rectorat afin de contribuer au rétablissement de la situation du master CPE.

CONTACTER LE SNES

RESPONSABLES DE CATÉGORIE

Tonio VITORINO
Stéphanie MATHIEU

s3borcpe@netcourrier.com
Tél. 07 87 08 06 56

RÉFÉRENTS SNES CPE DANS L'ACADÉMIE DE BORDEAUX

Dordogne

- Stéphanie MATHIEU,
EREA de Trélissac
(tél. 05 53 54 41 20)
- Tonio VITORINO
au LP de Ribérac
(tél. 07.87.08.06.56)

Pyrénées Atlantiques

- Daniel Labouret
au collège Henry IV à Nay
(Tél. 05.59.61.23.10),
- Llivia Rigaber
au collège Jean Sarrailh à Monein
(Tél. 05.59.21.30.48),

Gironde

- Dominique ROBERT
au collège F. Mitterrand à Pessac
(05 56 45 15 79)
- Claire NARBAIS JAUREGUY
au collège de Coutras
(Tél. 05.57.56.00.40)
- François GALBRUN
au collège A. d'Aquitaine à Bordeaux
(Tél. 05.56.91.42.43)

Lot et Garonne

- Katia DECHE
au collège de Bon Rencontre
(05.53.96.30.61)

Landes

- Cécile CAZENAVE
au lycée G. Crampe Aire sur
l'Adour (Tel. 05.58.51.53.00)