

AUX CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION

SOMMAIRE

- Edito
- PPCR : le jugement dernier de l'IPR
- Déclaration SNES-FSU CAPA HC ET CE des CPE
- Hors classe, classe exceptionnelle, échelon spécial - Campagne 2019
- Dans l'action
- Mouvement intra 2019 : un entêtement intolérable !
- Compte rendu d'audience
- Déclaration intersyndicale pour la CAPA mouvement intra CPE du 18 juin 2019
- Devoirs faits
- Le donc : quand l'éducation nationale fonctionne comme une chasse d'eau...
- Compte rendu stage AED du 15 mai
- STAGE AED : 5 décembre 2019
- STAGE CPE : 21 novembre 2019
- Compte rendu d'audience
- Contacter les CPE SNES-FSU
- Bulletin d'adhésion



S3 BORDEAUX - Bulletin syndical - Supplément au bulletin n°219 de juillet, août, sept 2019

Directeur de publication : Jean Pascal Méral - CPPAP 1019S07145 - Abonnement annuel : 18€

Imprimé par nos soins - Conception graphique : Stéphane Lestage



ÉDITO : DE L'ART DE LA CONTESTATION DANS LE CADRE D'UNE PSEUDO MODERNISATION...

Ce n'est pas nouveau, et pourtant depuis 2 ou 3 décennies, modernisation, transformation, riment parfaitement avec régression. Le corps des CPE n'échappe pas à cette logique funeste d'enterrement du cadre légal favorable, bien qu'imparfait, dans lequel évoluait un fonctionnaire responsable et citoyen, et qui, a fait la fierté de la fonction publique française.

La loi votée subrepticement cet été, dite de modernisation de la fonction publique, va peser sur nos carrières. Le management auquel elle ouvre la voie, va mettre sous tension une profession qui n'en a pas vraiment besoin, ou qui l'est déjà, largement et suffisamment dans son quotidien.

Le Recteur de l'académie de Bordeaux a été appelé sous d'autres cieux, après avoir répété ici ce qu'il avait déjà fait à Toulouse, à savoir plaquer des concepts parfaitement infondés et injustes mais parfaitement idéologiques sur le dos des personnels. Gageons que les postes à profils, tellement générateurs d'inégalités, d'opacité dans leur gestion, profondément arbitraires, vont donner du fil à retordre à nos collègues de la grande région académique lyonnaise !

Il y à espérer pourtant, puisque le changement est presque complet au rectorat, que notre nouvelle inspection et la Rectrice veillent avec plus d'intérêt sur les personnels et leurs conditions d'exercice comme sur leur évolution de carrière, mais encore, favorisent leur expression par la prise en compte de leur aspirations personnelles et professionnelles, en créant par exemple des groupes de travail en compensation de la perte de certaines CAPA. Dans le cas contraire, la disparition des CAPA, autres que celles de contestation après recours, ne manquera pas de créer pour notre corps, et les autres, les conditions d'un dialogue social impossible.

Les nombreuses interventions de vos commissaires paritaires, les accompagnements individuels, comme l'échange sur les conditions faites collectivement - avancement, évaluation, mutations -, rendues aveugles aux représentants des personnels, que nous restera-t-il comme moyen pour se faire entendre ? Les représentants des personnels doivent-ils se transformer en avocats et les agents saisir systématiquement le tribunal administratif ?

En attendant, peu ou pas de réponse, ce qui explique d'ailleurs cette fureur législative régressive, ne sont apportées aux CPE sur :

- la récupération et/ou paiement des heures supplémentaires au-delà de 35 heures.
- La revalorisation salariale, à peine entamée, voire négative lorsqu'on observe son bulletin de salaire et non pas toute la carrière.
- La formation continue axée sur la circulaire de 2015 et sur notre statut de catégorie A, professionnel, concepteur de son activité, et non pas sur n'importe quelle lubie du dernier inspecteur de passage. Que dire de l'antienne embouchée avec constance du projet de vie scolaire...
- Le respect d'un droit à mobilité, le plus équitable possible, aux critères transparents pour tous. Et par conséquent, la possibilité de se projeter dans une zone géographique et un type d'établissement à long terme.
- Enfin, et sans doute, un des piliers du bien-être au travail, des effectifs de CPE /élèves compatibles avec un exercice de qualité et serein du suivi des élèves ; un CPE pour 250 à 300 élèves !

Nous serons résolument à vos côtés lors des recours que vous serez amenés à faire obligatoirement dans un contexte générateur d'iniquités permanentes. Il le faudra bien. Ce sera dans les CAPA de contestation que nous devons à l'avenir aller reconquérir plus de démocratie, et les droits que l'on vient de nous arracher ! Plus que jamais, il faudra faire valoir notre parole collective dans les actions susceptibles de contrecarrer les atteintes à nos conditions de travail et à la dignité professionnelle qui doit nous être reconnue !

Le proviseur d'un grand établissement de la métropole bordelaise prend le temps de faire lui-même les EDT des CPE. Ceux-ci, en bons concepteurs de leur action, avaient réalisé pourtant une EDT. Malheureusement, il n'était pas truffé de 20 mn de pauses et permettait aux collègues d'avoir une journée de libre. Les siens, plus libérateur des énergies et dynamisant sur le plan professionnel, fait venir un collègue sur 5 jours, dont sur un jour, pour deux heures. Il les poste, par ailleurs pour une heure au self tous les jours !

Le proviseur explique cet accès d'autorité comme étant contre sa propre nature, lui-même ne goûtant pas l'autoritarisme en termes d'autorité – suis-je clair ? Cet état de fait est juste dû aux CPE eux-mêmes qui n'arrivent pas à s'entendre.... Le proviseur aurait été CPE qu'il aurait vite compris que la nature peut et se doit d'être l'objet d'un effort de culture. Est-ce vraiment en traitant les CPE en fonctionnaires de catégorie B qu'il pense en faire des catégorie A ?



PPCR : LE JUGEMENT DERNIER DE L'IPR

En août 2018, Iprof m'informe que je suis éligible à un entretien de carrière dans le cadre du PPCR de l'échelon 6. Puis, silence radio.

Ce n'est que mi avril, quelques jours avant le départ en vacances, que j'ai reçu un mail de mon IPR m'informant de sa venue. Le jour de la convocation, je ne bosse pas, cette heure là, je n'ai pas d'élèves disponibles sous la main et en mai au lycée, c'est le début de trêve printanière et les classes se vident. J'ai une Reconnaissance en Qualité de Travailleur en situation de Handicap fatigue et stress en plus, des heures supplémentaires qui ne seront ni payées ni récupérées. Je suis convoqué : 3h ! 3h sur le grill.

Que m'est-il demandé ?

Iprof me renvoi vers le guide du PPCR, les réseaux sociaux me parlent d'une animation, le SNES me dit que rien n'est obligatoire, l'IPR n'est pas très claire dans sa demande et ma direction me conseille de faire une animation d'1h. Deux possibilités : me rebeller et ne rien proposer ou me conformer et proposer l'animation tant attendue mais non demandée. Je décide de faire une animation d'1h sur un de mes projets éducatifs en cours et demande à avancer l'heure de l'inspection pour ne pas faire louper de cours à des élèves qui en ont assez loupé depuis septembre avec les formations des enseignants à la réforme. Pas envie d'offrir une intervention pour faire plaisir.

Cela me sera reproché dans l'entretien à l'issue de l'animation. L'IPR voulait voir du suivi d'élèves et pas de l'éducatif. Ce n'est pas ma mission première. A l'échelon 6, elle voulait voir du suivi d'élève. Pas question ! Le suivi c'est confidentiel et ça ne regarde pas l'IPR et je suis un cadre "autonome" dans l'organisation de mon travail. le Jour J, quand l'IPR arrive, elle me demande de bien vouloir boucler en 40mn car elle n'a pas fini son inspection précédente avec l'enseignante documentaliste et n'a pas mangé. Je finis en 50min. Elle part manger et terminer son inspection. Elle arrive à 15h comme imposé. Erreur, elle arrive à 16h. L'oral de concours commence. En 1h30 d'entretien (il manque 40min par rapport aux 3h de la convoc) elle me demande ce qu'est le PPCR en voulant absolument entendre que j'espère gagner 1 an de progression dans ma carrière, si c'est un faux pacs que j'ai fait pour revenir, enchaîne sur le fait que je suis sur un poste à profil (internat ouvert le dimanche) donc que je dois avoir une lettre de mission, sans parler des remarques sur mon temps de travail, la pause déjeuner qui n'est pas inscrite dans mon emploi du temps ou le fait d'avoir osé dire que les AED me considéraient comme leur chef de service.

L'entretien est tendu, il n'est pas question de se laisser faire, ce n'est pas un oral du concours, c'est un entretien, un échange certes évalué, mais un échange avant tout. Osez s'affirmer face à l'IPR, parfois même, l'IPR qui a signé votre titularisation ce n'est pas chose aisée.

Un sentiment d'être passé sur le grill, questionné dans son intimité affective et repris parce que dans une démarche de développement durable et handicapé mes outils de suivi sont numériques. Du papier toujours du papier et des dossiers sur chaque élève.

L'entretien se termine, sans même parler de mes perspectives d'évolution de carrière. Peut-être parce que je ne peux rien espérer ? Je ne connais pas son avis et j'attends toujours la réponse au mail fait à ce sujet après l'inspection.

Il me faut retenir qu'elle conclut l'entretien en parlant de très, très bon entretien PPCR. Personnellement, je ne retiens que sa trop grande curiosité sur ma vie privée, mon handicap et surtout son manque de respect en imposant un entretien hors de mon temps de travail et sans proposition alternative.

La suite, ce sera un an de gagné dans mon échelon si je rentre dans les quotas, si mon chef et elle se sont mis d'accord sur la qualité de mon travail, alors que je ne suis dans l'établissement que depuis 9 mois. Un début de carrière jugé sans ménagement et sans éléments.

JR

Pour ceux et celles qui l'auraient raté. Toujours la métropole et un LP que le rectorat profile. Une collègue candidate vient de Paris, fait 1200 km pour voir le chef d'établissement en entretien – aucun défraiement etc. -

- Mais, finalement que cherchez-vous ? Lui demande-t-elle en ayant le sentiment que le chef en question ne sait pas très bien.

- Je cherche la perle rare ! Lui répondit-il... L'entretien a duré moins d'une demie heure, interrompu 3 fois. La collègue a repris le train, et n'a pas été retenue.

Qui a dit qu'un concours, certes difficile, à Bacc. + 5, ayant donné lieu à une formation et certification exigeante faisait de vous une perle rare ? En revanche un professionnel de qualité sans doute, mais ce n'est plus ce qu'on cherche !

Que penser de cette collègue, seule candidate dans un collège du Lot et Garonne, qui s'est vue attribuer un avis négatif pour le poste, la principale s'arrogeant un pouvoir de ministre. La collègue évincée, le poste est revenu à un contractuel. Les raisons du refus sont d'une mesquinerie absolue, la mauvaise foi le disputant à la malhonnêteté intellectuelle de la part de la cheffe d'établissement. Le recteur averti fait savoir que ce n'était pas acceptable. A-t-il fait appeler la collègue meurtrie par la situation par ses services ? Non. Son amertume et l'injustice, elle les a vécues seule. Qui a dit responsable mais pas coupable ?



➤ DÉCLARATION SNES/FSU CAPA HORS CLASSE ET CLASSE EXCEPTIONNELLE DES CPE DU 09 JUILLET 2019

Cette année, nous sommes encore bien moins dans la salle que l'an dernier, et l'an prochain, nous craignons qu'il ne reste personne. La sortie du régime dérogatoire des CPE, concrétisée lors des élections de décembre, était bien annonciatrice de la loi la plus régressive et réactionnaire qui soit depuis des décennies.

On ne peut pas parler de progrès social, ou alors, à la façon de Ionesco qui nous dit « qu'il est bien meilleur avec du sucre » ! L'absurdité de la proposition de la loi fonction publique voulue par ce gouvernement vise surtout à donner une tournure militaire à toute la fonction publique par la destruction du paritarisme, la contractualisation et la précarisation des agents. Plus précisément, recours accru aux contractuels, suppression des compétences des commissions paritaires garantissant aujourd'hui transparence et équité dans les actes de gestion individuels des personnels, fusion des CHSCT (comités hygiène, sécurité, conditions de travail) avec les CT dans une instance fourretout, possibilité de sanctionner de trois jours d'exclusion un agent sans passer par une CAP, mobilités forcées pour supprimer des pans entiers du service public, la liste est longue des dégradations que cette loi va engendrer.

L'an prochain, cette logique laissera, pour les mutations et l'avancement, les agents pratiquement seuls, sans autre recours que le tribunal administratif face à l'administration.

Ne nous y trompons pas. Cela n'en fera pas des fonctionnaires aux ordres pour autant. Au contraire. Une démocratie éclairée a besoin de fonctionnaires citoyens, respectés par leur hiérarchie, comptables et responsables de leur expertise professionnelle. Le juge se lassera sans doute assez vite d'avoir à traiter les difficultés de carrières des uns et des autres. Qu'advientra-t-il alors ? Le législateur se verra dans l'obligation de remettre au cœur de la gestion des ressources humaines, non pas, le « libre cours à la déconcentration managériale » dont nous avons un bel exemple dans l'académie de Bordeaux par les profilages outranciers, mais un vrai dialogue, équilibrant les besoins du service et la prise en charge des aspirations personnelles et professionnelles des agents. Que de temps perdu, pur les personnels sonnés par le changement de paradigme et son fond idéologique inacceptable. Il est vrai qu'à l'heure où le ministre s'autorise à donner lui-même les notes pour le baccalauréat, rien ne doit plus nous étonner.

En ce qui concerne l'observation des tableaux d'avancement et des situations individuelles, encore aujourd'hui, une prérogative juste et raisonnable des représentants du personnel, tel que l'établit la loi de 83, nous ferons quelques remarques.

La disparition des avis des évaluateurs primaires sur le tableau pour la hors classe ne permet pas d'observer la cohérence des avis de donnés in fine par le recteur : soit ils ont de l'importance, et il nous semble juste qu'ils soient portés à la connaissance des représentants des personnels, soit, leur apport est secondaire, et l'on peut considérer, que seuls les quotas sont déterminants.

Bien entendu, la notion de mérite qui sous tend tout le tableau s'effondre d'elle-même. Nous noterons au passage, que notre collègue qui a été refusée sur un poste à profil, alors qu'elle était la seule candidate, dans le 47, jouit d'une appréciation très flatteuse pour l'accès à la hors classe. Son professionnalisme avéré ne semble pas suffisant au regard de tous pour autant.

Sur la hors classe encore, bien sûr que nous nous sommes satisfaits de la logique d'une carrière parcourue en deux grades systématiquement depuis le PPCR. Toutefois, trop de collègues du 11ème échelon manquent au tableau, - 7 tout de même, dont 3 avec un avis à consolider-, alors même qu'une collègue y figure avec un 10ème et 16 ans à peine d'ancienneté. Une solution pour échapper aux avis pérennes doit pouvoir être mise en place afin de ne pas stigmatiser certains personnels.

La classe exceptionnelle, outre les défauts la réservant aux hasards de carrière déjà soulevés à d'autres occasions, démontre la difficulté de l'évaluation qui se pérennise. De l'excellence à une carrière très satisfaisante ou satisfaisante ou à consolider, les jugements sont difficiles d'autant que certaines tensions liées à une méconnaissance du métier et de ses missions perdurent avec des effets de contexte parfois importants. Comment expliquer autrement ces appréciations de l'inspection, que nous rapportons littéralement, « Mme X est retournée récemment en établissement (...) du

temps doit être donné pour que son investissement soit apprécié ». Nous pensions, qu'il s'agissait d'une appréciation de la carrière et non pas d'un évènement T. Mais aussi, face à un avis d'un chef d'établissement qui indique que le collègue « s'acquitte des ses missions de manière exceptionnelle », l'IPR considère « qu'en l'absence de missions supplémentaires », elle ne peut émettre un avis favorable, décidant donc, d'un cadre différent de la note ministérielle. Quelle aide peuvent-elles apporter au recteur pour l'établissement de l'avis ?

Dans le fond, il est vrai, que, ne pas avoir de témoin – ce qui va devenir la norme - des injustices, des difficultés soulevés par des procédures inéquitables et compliquées de fait, est, d'un certain point de vue, la solution aux maux créés par les politiques artificielles et orientées elles-mêmes. Alors que, la véritable question, serait celle exactement d'une clarification des priorités, d'un examen particulier des véritable problèmes présentant un intérêt pour les personnels, en général, et des CPE en particulier.

Pour nous il est clair, que toute la politique pseudo réformatrice actuelle est anxiogène, pour les élèves – particulièrement au lycée - et les personnels. La mise sous tension du système éducatif nous semble particulièrement irresponsable dans le contexte sociétal dans lequel nous nous trouvons. La FSU et le SNES s'engagent pour défendre le service public et les personnels que nous représentons et promeuvent par leur action une éducation nationale véritablement démocratique.

*Les Commissaires paritaires SNES/FSU :
Tonio VITORINO – Fabienne LAMOTHE.*



HORS CLASSE, CLASSE EXCEPTIONNELLE, ÉCHELON SPÉCIAL CAMPAGNE 2019 .

Ce n'est pas sans un profond sentiment d'inquiétude que nous avons vécu cette dernière CAPA d'avancement. A partir de 2020, seules les contestations feront l'objet d'une CAPA spécifique . La précipitation qui est celle de ce gouvernement en tout, pose avec acuité la question de la représentation des personnels et celle de l'accompagnement par les commissaires paritaires de leurs difficultés.

Les opérations de gestion de l'administration nous étant rendues impossible à contrôler, comment peut-on s'organiser pour faire en sorte de pouvoir continuer à faire ce travail indispensable à la transparence nécessaire pour garantir une égalité de traitement déjà parfois bien mise à mal ?

Nous ne baisserons pas les bras. Nous continuerons à réclamer la transmission des documents et l'organisation de groupes de travail. La profession doit plus que jamais se retrouver derrière ce souci d'un traitement égalitaire, dont les opérations sont menées au vu et au su de tous !

Les nouvelles modalités de promotion de grade sont désormais mieux connues. Elles ont fait l'objet d'une note de service n°2019-28 paru au BO n° 12 du 21 mars 2019 qui cadre un barème à caractère national.

Le tableau des promouvables était en légère baisse cette année : 147 promouvables du 9^{ème} au 11^{ème} échelon. 25 collègues ont été promus.

Rappelons que le 10^{ème} occupe une place très importante dans notre académie. Le contin-

gement des avis, les avis pérennes de 2017, puis de 2018, rendent toute forme de « mérite » caduque. Ce sont donc des collègues au 10^{ème} avec plus de trois ans d'ancienneté – sauf 1 – qui sont venus compléter un tableau composé majoritairement de collègues au 11^{ème}, soit 14 collègues sur 21 collègues au 11^{ème}. Il est à noter que les 11^{ème} qui n'ont pas été promus viennent d'entrer ou ont peu d'ancienneté dans l'échelon.

Le travail de l'inspection se retrouve particulièrement dans l'augmentation des avis à consolider qui fait un bond relatif. Nous en sommes à désormais 6 avis, dont une opposition par le recteur pour une collègue qui a refusé l'inspection, et un maintien d'une opposition demandée par l'inspection. Si pour plus de la moitié, les motifs avancés nous paraissent probants, deux autres sont plus difficilement acceptables. L'administration nous a fait une démonstration de « mansuétude » facile en ne s'opposant pas pour deux collègues.

Il convient de souligner quelques points :

→ les avis des évaluateurs primaires (Chefs d'établissements, IPR) perdent de plus en plus de sens. Ces derniers n'ont pas de quotas d'avis. Rien ne les empêche de mettre « excellent » à tout le monde, ou à l'inverse « à consolider ».

→ le poids de l'avis n'est qu'une partie du barème. Et quoi qu'il en soit un 11^{ème} passera désormais toujours devant un 9^{ème}.

→ Il s'ensuit, que l'avis pérenne recteur ne peut pas être le reflet de l'inspection puisque le recteur a des quotas dont notamment 10 % d'«excellent ».

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

Appréciation du recteur	Points
Excellent	145
Très satisfaisant	125
Satisfaisant	105
à 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.

La hors-classe se présente ainsi comme un 12^{ème} 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 !

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

Il reste qu'une déconnexion complète de l'évaluation et de l'avancement, la remise à plat des avis pérennes, un avancement au même rythme et le plus avantageux pour tous, doivent devenir des objectifs syndicaux d'importance à la pérennité elle, plus que compréhensible. 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 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 :

Le nombre de critères fonctionnels toujours peu pertinent pour les CPE a permis à tous les candidats pouvant prétendre à la classe exceptionnelle de l'obtenir. Toutefois, cette année, nous n'avons pas à déplorer de perte sèche comme l'an dernier. L'introduction de critères prenant en compte les activités de formateur, tuteurs – voir la note de service ministérielle 2019-061 parue au BO n° 17 du 25 avril 2019 – a permis une augmentation bienvenue du nombre de candidats.

Pour mémoire, il faut se porter candidat et constituer un dossier qui sera accepté, ou pas, par les services rectoraux. Deux viviers sont ainsi constitués. Le vivier 1 composé de candidats qui peuvent prétendre à la classe exceptionnelles au titre de l'exercice dans des conditions et fonctions particulières, et le vivier 2, composés de tous les agents qui ont atteint le 6ème échelon de la hors-classe ; respectivement 11 et 3 promotions.

Nous soulignerons, que si dans le discours de administration, la classe exceptionnelle reste le summum du mérite, dans les faits, les candidats qui n'avaient que « satisfaisant » ont quand même étaient promus.

Les promotions du vivier 2 - 5 promotions - et l'échelon spécial ont conservé la même philosophie que l'an dernier. A savoir qu'à « mérite » égal le collègue le plus âgé était promu afin de faciliter un départ en retraite dans de meilleures conditions financières. L'administration a ainsi accepté de faire remonter deux collègues du 6ème et 11ème rangs nés en 56 et 54 vers le 4ème et 5ème. On ne peut que s'en louer.

Mais, est-ce que cela perdurera lorsque les commissaires paritaires ne seront plus là pour être la mémoire des opérations d'avancement, des engagements rectoraux et les porte parole des personnels ?

T. VITORINO

DANS L'ACTION

Le 13 juin à 9h se tenait la cérémonie d'ouverture des opérations de mouvement qui précède dans notre académie les CAPA spécifiques à chaque corps. Dans un contexte d'attaques répétées de la fonction publique en général, des fonctionnaires de l'éducation nationale boucs émissaires récurrents depuis une vingtaine d'années en particulier, et plus particulièrement encore des CPE, récemment pointés du doigt sur leur temps de travail par un rapport de l'IGF, c'est un front syndical uni qui s'est présenté devant le recteur Dugrip.

Les commissaires paritaires du SNES, et un groupe de collègues, relativement peu nombreux mais combatifs, lui avaient réservé un accueil revendicatif, rappelant dans leurs slogans les exigences de la profession en matière de reconnaissance de notre métier, de notre statut et de notre temps de travail réel.

Après avoir ouvert la séance le recteur a donc offert la parole aux représentants des personnels et Jean-Pascal Méral, Secrétaire Général, fit donc lecture de la déclaration syndicale commune, à l'initiative du SNES, qui dénonçait la volonté gouvernementale de casse de la fonction publique et notamment de la représentation des personnels dans les instances nationales et académiques qui à terme laissera chaque agent seul face à sa hiérarchie.

Encore une fois c'est sous l'impulsion décisive des commissaires paritaires du snes, que cette déclaration fait un focus

particulier sur le mouvement des CPE fortement contraint par un profilage massif des postes ouverts au mouvement (75%) créant des ruptures d'égalité inédites dans les droits à mutation de chacun et une mise en concurrence inacceptable des collègues, malgré les dénégations indignées de Mme Gaudy en sa qualité de DRH. Le mouvement de cette année pour la catégorie CPE ne faisant en réalité que préfigurer ce que souhaite faire à terme advenir le gouvernement pour le droit à mutation des fonctionnaires, l'ensemble des représentants des personnels toutes organisations syndicales confondues a donc quitté la salle et s'est réuni à l'entrée du bâtiment pour marquer sa volonté de défendre un traitement digne de tous les personnels.

A sa sortie, le recteur interpellé une nouvelle fois par Jean-Pascal Méral au sujet du mouvement des CPE, a réaffirmé sa volonté de poursuivre le profilage des postes, souhaitant rapprocher ce mouvement de celui des chefs d'établissement, quand notre grille indiciaire reste elle alignée sur celle des certifiés !

Mais si M. Dugrip campe sur ses positions, les représentants CPE de l'académie de Bordeaux comptent bien quant à eux continuer de défendre notre métier, notre statut et nos droits et de réclamer unitairement la prise en compte des revendications de la catégorie dès l'ouverture de la CAPA le 18 juin prochain.

Livia RIGABER

MOUVEMENT INTRA-ACADÉMIQUE 2019 : UN ENTÊTEMENT INTOLÉRABLE !

Nous vous renvoyons aux analyses présentées dans la déclaration intersyndicale et le compte rendu d'audience auprès du recteur du 18 juin 2019 dans les pages qui suivent pour les détails.

Le barème du mouvement a atteint des sommets jamais inégalés. La barre à 1521 points pour la Gironde dit, par elle-même, l'impossibilité de muter, en raison d'un mouvement devenu infaisable dans le contexte des postes à profil créés à tour de bras par le Recteur Dugrip, juste avant de partir vers une promotion lyonnaise, sans doute bien méritée.

Il n'en reste pas moins que, pour le SNES, aucun des objectifs n'est atteint. En tout cas, pas ceux que nous pourrions, nous, souhaiter : Il reste toujours 8 postes vacants (!!!) dans l'académie, le nombre de contractuels est en augmentation constante et explose lit-

éralement, l'opacité et l'arbitraire dans le traitement des candidatures devient la norme, des chefs d'établissement allant jusqu'à se permettre de récuser des candidats contre l'avis du recteur. Bref, des années de droits, de recherche d'équilibre pour un traitement équitable des demandeurs sont en passe de partir en fumée !

Nous avons commencé à engager des actions, nous avons désormais besoin impérativement de l'ensemble des CPE, dans un cadre syndical unitaire suscité à l'origine par le SNES et désormais porté par les trois syndicats ayant des élus dans les instances de consultation!

Nous espérons une écoute toute particulière de la nouvelle rectrice sur ce dossier qui lui sera présenté en audience par notre Secrétaire Général.



COMPTE RENDU AUDIENCE

Sous la pression de l'action engagée par les SNES en intersyndicale unanime le 14 juin lors de la cérémonie d'ouverture des FPMA, le recteur a décidé, **1 an après notre première demande**, de recevoir l'intersyndicale CPE (SNES, SE et SGEN) le 18 juin 19 avant la CAPA mouvement.

La délégation étaient composée des commissaires paritaires des 3 organisations syndicales. C'est donc la première fois que les représentants CPE ont pu avoir accès directement au recteur et ouvrir un débat qu'il leur avait refusé jusqu'à présent.

La problématique essentielle, puisque le temps nous était compté – nous sommes restés 3/4 d'heures en réunion – est restée sur les postes profilés.

Nous avons avancé notre analyse et montré que le mouvement dénaturait l'équité de traitement entre les collègues en créant un sentiment d'injustice qui était en train d'aviver la colère de la profession. De la même manière, il nous a été facile d'avancer que la procédure de recrutement est entaché d'arbitraire et de la plus grande opacité puisque seuls les chefs d'établissement sont recruteurs.

Nous vous renvoyons à la déclaration en CAPA – ici- pour vous faire une idée précise du contenu de nos interventions.

Le Recteur, en réponse, a essayé de justifier sa politique d'emploi. La première explication étant qu'il considère qu'il n'existe pas de politique RH satisfaisante dans notre ministère,

et notre académie. Qu'il convient donc, de dépasser le barème, car selon lui tenir compte du nombre d'enfants, du rapprochement de conjoint, du domicile n'a pas de pertinence et ne se justifie pas en soi : « *affecté prioritairement la mère de trois enfants n'a pas de sens...* ». L'objectif à atteindre pour une bonne gestion RH est selon lui ce qu'il a commencé à faire avec le profilage des postes, qu'il étendrait beaucoup plus vite, y compris, à tous les collègues enseignants. En effet, « *mettre en adéquation les souhaits d'affectation et les besoins des établissements* » est la principale réponse à tous nos maux professionnels et personnels. De la même manière, il nous dira que lorsque « *la vie scolaire fonctionne bien, l'établissement fonctionne bien* ». Réduire le bon fonctionnement de l'établissement à la rencontre heureuse du bon CPE et du bon chef d'établissement est un argument déconcertant.

A titre d'exemple, il évoque les directeurs d'école qui lui disent être très satisfaits, parce que « *pour la première fois, ils ont pu parler de leur carrière et de leurs perspectives* ». Nous lui rappelons que PPCR est là pour ça, et que ce n'est pas l'objet du mouvement.

Au cours des échanges, le recteur manifeste sa volonté d'associer complètement les représentants des personnels à l'élaboration d'une procédure de recrutement car il se « *refuse à ce stade de condamner le système parce qu'il est imparfait* ». Pour nous, imparfait et injuste ne sont pas synonymes.

Il nous assure qu'il n'a pas l'intention de s'obstiner « *si vous nous apportez la preuve que les dysfonctionnements sont plus importants que lors d'un mouvement classique* ». Il s'est voulu rassurant en indiquant qu'il « *est ouvert à la discussion, sur les postes, les motifs de profilage, une pondération du barème...* »,

A plusieurs reprises, il a souligné que les services doivent « être en capacité d'expliquer le choix fait entre plusieurs collègues, choix qui doit être objectif et transparent ». Est-ce que ce n'est pas antinomique avec ce type de recrutement ?

Le recteur a semblé découvrir en audience que deux des postes profilés, dont un en gironde, n'avaient pas été pourvus bien que demandés par deux titulaires : « si un poste est demandé par un titulaire, il doit être pourvu par cette personne ». Cette déclaration de principe est aussi inopérante pour cette année que le mouvement lui-même.

Le principe d'un GT est acté pour mettre à plat les difficultés, sur le fond et la forme, générées par le profilage massif des postes de CPE.

Nous comptons bien faire entendre la voix des personnels à cette occasion, et nous vous proposerons un stage inédit lors du premier trimestre réunissant nos trois organisations.

Tonio VITORINO

Le pompon du pompon, que dire ? Les dates pour les mutations sont habituellement impératives dans les opérations de gestion sauf si le recteur n'atteint pas ses objectifs. Les chefs d'établissements ont été, cette année, sommés d'appeler les entrants sur leur département et, ironie du sort, qui n'avaient pas candidaté sur un poste à profil bien après les dates limites de dépôt des dossiers. Des collègues ont quand été très étonnés de recevoir un coup de fil d'un établissement qu'ils n'avaient jamais demandé. Ils promettaient même de les prendre là, tout de suite ! Effet contre productif garanti. Personne, si une collègue (!), n'a répondu positivement. Qui a dit qui trop embrasse mal étreint ?

Des petites victoires qui comptent : grâce à l'obstination des représentants des personnels, la collègue qui n'avait pas été retenue sur tel poste à profil est revenue en Gironde sur cet établissement en ATP. La principale qui n'en avait pas voulu a été sommée de changer son fusil d'épaule. Pour améliorer la situation d'une autre collègue en Dordogne, un poste a été dé-profilé en séance. Qui a dit que profiler et dé-profiler c'est toujours travailler ?

Dans la catégorie saviez-vous... Saviez-vous que 85%, des demandes de contestation de l'avis du recteur dans les opérations d'avancement et de changement de grade ont eu une issue positive tout corps confondus. Lorsque l'on sait que sans avis excellent, il n'y aura pas de possibilité d'avancement – et c'est encore plus valable pour l'item « agir en fonctionnaire éthique et responsable » pour lequel il n'est pas supportable d'avoir un autre avis que « excellent »-, ne convient-il pas d'y réfléchir à deux fois et d'affûter sa plume ? Parce que m'expliquer que je n'agis pas de manière responsable et éthique, ça, ça va être vraiment, vraiment dur...



DÉCLARATION INTERSYNDICALE POUR LA CAPA MOUVEMENT INTRA CPE DU 18 JUIN 2019

Madame la Secrétaire Générale,
Mesdames et Messieurs les membres de la
CAPA des CPE de l'académie de Bordeaux.

Nous voilà réunis pour cette CAPA Mouvement qui pourrait être la dernière si l'on en croit le Ministère de la Fonction publique. Nous remercions d'autant plus chaleureusement les personnels des services toujours aussi disponibles et attentifs à nos interventions, et nous ne doutons pas qu'il en sera de même à l'avenir.

Cette déclaration est faite au nom des trois organisations syndicales qui ont des représentants au sein de cette instance, à savoir, le SGEN/CFDT, le SE/UNSA et le SNES/FSU.

Cette logique intersyndicale se veut être l'expression de notre accord profond contre la loi fonction publique, et nous vous renvoyons à la déclaration faite en cérémonie d'ouverture par tous les syndicats, unis dans le même combat.

Nous voudrions quant à nous, CPE, souligner l'attaque particulière sur le paritarisme qui cherche à laisser libre cours au management local, en donnant aux chefs de service locaux des prérogatives de recrutement, bientôt, de mutation, d'avancement et même de sanction – voir la nouvelle sanction de suspension sans traitement de 3 jours.

Dans ce contexte, il convient d'observer attentivement, l'expérimentation, et nous ne pouvons le nommer autrement, faite dans notre académie depuis deux ans. Celle-ci, qui consiste à faire recruter les CPE par les chefs d'établissement est inacceptable à plusieurs titres. D'abord, car ces décisions aussi mas-

sives que radicales, sont prises de manière unilatérale, sans aucune concertation et malgré l'opposition de la profession et de ses représentants.

Il nous semble également pertinent de mettre en relief la méthode et son résultat. Sans doute, aurions-nous pu échapper à tout cela, puisque, nous rappelons, combien nous avons toujours apprécié à sa juste valeur la qualité d'écoute des services rectoraux, particulièrement sa politique de GRH, attentive à la systématisation d'échanges fructueux pour tous. Force est de constater que cette relation de confiance s'effondre dès le début des profilages.

En février 2018, il nous est annoncé le profilage de 6 à 7 postes pour rendre attractifs les postes en zone rurale, puis, face à leur démultiplication dès mars 2018, une explication plus poussée, qui disparaîtra rapidement, consiste à nous faire part de la volonté de mettre en adéquation le profil du CPE avec le chef d'établissement et son intégration à l'équipe de direction. Médusés, nous assisterons à la transformation de cet argument, par un autre, qui vient expliquer la situation de détresse de certains personnels par leur seul choix géographique lors des mutations. Ce ne sont pas les compétences des CPE qui sont en cause, nous dit-on, mais un manque d'information quand aux particularités des postes qui explique et justifie ces profilages. Aujourd'hui, l'analogie avec le mouvement des chefs d'établissement, affiche sans complexe, la volonté de faire du CPE un personnel de direction à meilleur coût.

Absolument aucun de ces arguments n'est de nature à convaincre la profession, et encore moins, tous ceux qui ont déjà été obligés de subir la procédure et les conséquences de ce recrutement infondé. Les dysfonctionnements et les dérives éthiques que nous avons pu constater dès la première année perdurent cette année encore. Ils s'accroissent même sur bien des aspects. Pour répondre à ces problèmes, et notamment, à l'absence d'une procédure reposant sur des critères pré-déterminés, connus de tous, sans opacité ni subjectivité prégnantes, la mise en place d'une commission académique avait été évoquée. Elle ne verra jamais le jour.

De fait, la déperdition d'énergie des services rectoraux, des représentants des personnels, des chefs d'établissement a été encore plus importante en 2019.

Le résultat du mouvement n'apparaît absolument pas à la hauteur des objectifs à atteindre et souvent, apparaît plutôt, comme contre-productif à plusieurs égards :

→ Dès l'an dernier, deux collègues n'ont jamais rejoint des postes qu'elles connaissaient bien en arguant de difficultés de fonctionnement. La résolution des problèmes RH par le profilage s'est avérée d'emblée opérante.

→ l'absence de respect du calendrier, cette année, a empêché les collègues d'être traités équitablement. Certains collègues ont été appelés pour faire acte de candidature après la date de retour des dossiers, d'autres attendent encore le coup de fil. Le sentiment d'injustice est en train de s'installer durablement.

→ Les entretiens ont pris parfois des aspects surréalistes. Pour les uns, il a fallu subir des passages d'oral de concours, d'autres sommés de se déterminer au-delà de leur circulaire de missions, mais aussi, se voyant affecter a priori des missions au mépris de leur qualité de fonctionnaire de catégorie A, concepteur de

leur action. Il faut noter aussi que des chefs d'établissement, faute de candidat, étaient prêts à promettre le poste au premier qui se disait intéressé.

→ 8 postes resteront vacants dont un en Gironde et un autre en Lot et Garonne alors même qu'ils avaient la candidature d'un titulaire pour chacun d'entre eux. Comment aller expliquer aux familles que leur enfant n'aura pas droit à un CPE titulaire et formé en raison même de la politique rectorale de l'emploi ? Comment expliquer aux collègues que le concours n'a plus de sens, qu'ils sont en concurrence continue, à défaut d'une politique de formation soutenue !

Par ailleurs, sur ces 8 postes, 4 étaient déjà proposés en 2018. Il nous avait été garanti qu'ils seraient remis au mouvement général si, sur deux ans, il n'y avait pas eu de candidats. Or, nous sommes bien à deux années de candidatures, ce qui laissait supposer un « dé-profilage » dès cette année.

A ce jour, rien ne nous permet d'expliquer à qui que soit la logique des affectations et les choix opérés par, essentiellement, les chefs d'établissement. Cela a un nom, ou plutôt correspond à une technique managériale éprouvée qui loin de rassurer les personnels vise à casser les repères de carrière liés au barème en omettant un fait essentiel : les CPE connaissent leurs obligations et savent agir en fonctionnaires responsables.

Sur le mouvement en lui-même, pour l'heure, il suffit de constater qu'il est inacceptable que le droit à la mobilité et les priorités légales, dont les priorités médicales, soient impactés aussi fortement en raison du profilage de 28 postes sur 38 POM pour 2019, soit 73,7 % - en augmentation par rapport à 2018 où nous étions à 66,6 %.

46 mutations sont prononcées en 2019, - l'an dernier 36, avec 35 POM ; à comparer aux 75 mutations pour à peu près le même nombre de postes vacants en 2017.

Sur les 28 postes profilés, 8 restent vacants, 12 sont pourvus par des entrants. La part des personnels déjà présents dans l'académie ne représente même pas 30 %. C'est insatisfaisant à tous points de vue.

Il s'ensuit que la phase d'optimisation qui permettait de faire de 10 à 15 mutations supplémentaires régulièrement, est nulle et non avenue. Nous ne parlerons même pas de la barre aberrante en Gironde à 1521, du collègue bonifié en réintégration sur le même département qui avec 1221 points obtient un poste en ZR Dordogne. Les taux d'extension restent forts malgré un taux global de mutations à 33,5 %. Quant au taux de satisfaction, il reste improbable ou indéfini, dans la mesure où de nombreux collègues avec de forts barèmes de 1200 à 323 se sont vu prendre la place par des collègues « cooptés » avec un très faible barème.

Avant de conclure, nous rappellerons, que la FPM Sénat/Assemblée n'a pas retenu dans sa présentation du 13 juin de la future loi Blanquer, l'article qui prévoyait l'affectation des enseignants après avis du chef d'établissement. C'est tout aussi logiquement, que nous envisagerons toutes les formes d'actions qui permettront de faire entendre la voix des personnels pour que soit abandonné le profilage sans motif réel des postes de CPE dans l'académie de Bordeaux, la seule à conduire une telle politique .

Pour conclure, la politique gouvernementale, la situation particulière des CPE de l'académie de Bordeaux, porte des orientations déléteres qui font que nous serions les uns et les autres contraints à l'opposition systématique et au conflit social permanent. Ce n'est pas votre intérêt, ce n'est pas notre souhait, et ce n'est pas souhaitable pour les établissements.

Nous sommes devant des choix cruciaux. Il nous semble, que pour le corps des CPE, comme pour les autres, plus de paritarisme,

plus de confiance dans leurs qualités professionnelles, dans leur formation, plus d'écoute, sont des axes bien plus pertinents pour renforcer l'action et l'épanouissement des agents dans leur travail et mettre en œuvre le contrat de confiance dans les établissements.

C'est pourquoi nous vous demandons de remettre en place, comme cela aurait du se faire cette année un GT métier, d'abandonner la politique de profilage des postes, et de remettre au centre de la professionnalité des CPE la circulaire de 2015.

Les commissaires paritaires CPE
du SGEN/CFDT, du SE/UNSA et SNES/FSU,

Anne-Sophie BUNEL,

Sandrine LUGAN

Laurence GATINEAU,

Christophe NOWACZEK

François GALBRUN,

Tonio VITORINO



EN BREF - EN BREF

Dans ce collège de la grande métropole, vers l'ouest dirons-nous, une collègue arrive à la rentrée en affectation à titre provisoire, soit pour un an. La principale souhaite que le mercredi soit couvert jusqu'à 13 heures. Pourquoi pas ? Elles sont deux CPE. La collègue propose un mercredi sur deux, puisque en charge d'un petit de 7 ans, elle souhaite ne pas le laisser tout le temps au centre aéré qui au-delà de 12 heures considère que l'après-midi est à faire. La réponse de la principale est intéressante : « Vous êtes là pour un an. Mme Rose est la titulaire, elle ne fera pas de mercredi ! ». La collègue insiste. Les choses partent en vrille – on est à Bordeaux ! Qui a dit qu'il convenait d'avoir un traitement respectueux des agents en les traitant de façon égale ? Diviser pour mieux régner, disait-il...

SNES Dordogne

Bourse du Travail
rue Bodin 24000 Périgueux
Tél. 05 53 05 17 58
Port. 06 12 51 76 70
snes24@bordeaux.snes.edu
twitter : @Snes24

SNES Lot et Garonne

14 rue Jean Terles
47000 Agen
Port. 06 07 55 96 39
snes47@wanadoo.fr

SNES Section académique de Bordeaux

138 rue de Pessac 33000 Bordeaux
Tél. 05 57 81 62 40
Fax : 05 57 81 62 41
Courriel : s3bor@snes.edu
<https://bordeaux.snes.edu/>
twitter : @SNESBordeaux
Permanences
du lundi au jeudi de 14h à 17h30
le vendredi de 14h à 17h

Section Gironde

138 rue de Pessac
33000 Bordeaux
Port. 06 85 87 29 17
s2gironde@bordeaux.snes.edu
<https://bordeaux.snes.edu/-Snes-Gironde-26-.html>

SNES Landes

Maison des syndicats
97 place caserne Bosquet
40000 Mont de Marsan
Port. 06 85 34 35 87
Port. 06.12.51.76.53
snes40@bordeaux.snes.edu

SNES Pyrénées Atlantiques

11 avenue Edouard VII
64000 Pau
Tél/Fax : 05 59 84 22 85
Port. 06 85 34 15 07
snes-64@bordeaux.snes.edu

DEVOIRS FAITS

Collège Max Bramerie 24130 La Force

148 élèves sont inscrits en Devoirs Faits.

48 heures sont assurées pour l'ensemble des classes d'enseignement général.

19 adultes interviennent : 16 enseignant-e-s en plus de leurs services, ainsi qu'une AED (22 heures réparties sur son mi-temps d'aide pédagogique et son mi-temps d'AED, seule ou en collaboration avec un.e enseignant.e) ; 2 services civiques interviennent également. Les groupes pris en charge sont au maximum de 11 élèves.

Les moyens alloués cette année sont équivalents à ceux de l'année dernière et correspondent exactement à ce qui a été demandé par la Direction : 266 heures (la répartition des heures se fait jusqu'en mai) + 40 de reliquat de l'année dernière ainsi que 1000€ (crédit fléché donc ne pouvant pas être utilisé à d'autres fins) pour dédommager des intervenants extérieurs (associations...).

Il est encore trop tôt dans l'année pour tirer un bilan de cette opération. Sur l'année précédente, aucun travail statistique n'a été fait. Il n'aurait d'ailleurs pas prouvé grand' chose si l'on tient compte de la fréquentation irrégulière des élèves car l'absentéisme et les abandons en cours de route sont fréquents.

Si l'on tient compte des objectifs fixés par le ministère :

Améliorer la synergie entre les temps de classe et les devoirs. Renforcer l'aide apportée à chaque enfant par l'institution et ainsi réduire les inégalités d'accès au savoir.

Le collège de La Force est un établissement vieillissant, conçu pour un maximum de 450 élèves et qui en accueille 557 cette année. 24 classes au total dont 4 en SEGPA, une d'ULIS et une classe d'accueil des gens du voyage.

Là, le bât blesse déjà car viennent s'opposer le volontarisme institutionnel et le volontariat des principaux concernés. Beaucoup d'élèves en difficulté ne s'y inscrivent pas et les incitations ne sont pas toujours entendues par les familles. Le volontariat, aussi noble soit-il, fait vite apparaître ses limites. L'assistante pédagogique est désormais utilisée sur l'intégralité de son temps d'intervention dans l'opération "Devoirs faits". Le travail qu'elle faisait auparavant à l'issue des conseils de classes en collaboration avec les professeur.e.s principaux.ales et le C.P.E, qui consistait à repérer les élèves en difficulté, à les prendre en particulier et à les accompagner tout au long de l'année n'est plus possible puisqu'elle est désormais coincée dans cette opération balisée à laquelle échappent évidemment les décrocheurs.ses.

Pour ne pas jouer les rabat-joie, il faut bien reconnaître qu'un certain nombre d'élèves profitent d'une aide réelle notamment sur les plans méthodologique et organisationnel. Certaines leçons sont revues et réexpliquées et ils en retirent un bénéfice indéniable. Pas mal d'élèves n'ayant pas besoin d'un accompagnement particulier sont cependant inscrits et, s'ils n'en tirent eux-mêmes pas grand avantage, ils peuvent cependant apporter leur aide à d'autres camarades sous la forme d'un tutorat.

Il offre aux équipes l'occasion de rendre explicites les objectifs des devoirs pour les élèves et pour leurs familles. Ce travail en dehors de la classe donné aux élèves par les enseignants, doit s'intégrer naturellement aux enseignements dispensés en classe.

Quelle belle idée innovante ! Comme si avant "Devoirs faits" ce n'était pas le cas !

C'est un moment privilégié pour que l'élève développe son autonomie : questionner les démarches proposées, interroger ses propres méthodes, mettre à l'essai ce qu'il a compris, réinvestir les apprentissages tout en bénéficiant, au besoin, de l'accompagnement de professionnels aptes à lui apporter toute l'aide dont il a besoin.

Cela devrait être, à notre humble avis, le principal intérêt de cette opération. À condition toutefois que l'élève soit encadré.e par un.e adulte apte à lui apporter toute l'aide dont il [elle] a besoin... ce que ne permet pas toujours l'organisation. De plus, les services civiques, les AED et parfois également les enseignant.e.s peuvent se trouver en difficulté avec une matière éloignée de leur domaine de compétence. Certain.e.s élèves peuvent passer chez eux beaucoup de temps à travailler sans que ce travail ne soit efficace à cause d'une mauvaise compréhension des consignes, des notions et des attendus de l'école (lien entre notions et leurs applications, à quoi une notion fait-elle appel ? À quoi fait appel un exercice ?). Devoirs faits peut effectivement apporter une aide dans ces domaines en évitant les facteurs aggravant les difficultés d'apprentissage et de mise en application telles que la fatigue du soir et des conditions de travail par fois mauvaises.

Devoirs faits a vocation à favoriser la cohérence et la continuité entre, d'une part, le temps scolaire et, d'autre part, le temps familial et périscolaire.

Les devoirs sont la principale chose circulant entre l'école et la maison. Impossible d'oublier la réponse de ce garçon de cinquième à qui nous demandions pourquoi il ne s'inscrivait pas à Devoirs faits : "Parce que je veux que mes parents voient que j'ai des devoirs et que je les fais !" Cet enfant nous fait remar-

quer que c'est lui qui soumet ses parents à une injonction au partenariat alors que Devoirs faits aurait tendance à les y soustraire quelque peu.

L'objectif fixé par le ministère de 4 heures par élève est inatteignable surtout, comme cela se présente dans notre établissement, quand les deux tiers d'une classe (souvent le cas en sixième) sont inscrits à Devoirs Ffaits ! Le personnel mais surtout les salles disponibles viennent rapidement à manquer.

Le crédit fléché est difficilement utilisable dans des collèges ruraux ou à proximité de petites villes car il est rarement possible de trouver des associations et des personnes disposées à se déplacer sur des créneaux horaires limités.

Nous-nous apercevons que Devoirs faits est une fausse bonne idée. D'abord parce qu'avec la liberté laissée aux établissements dans son organisation, sa mise en place ressemble à un bricolage plus ou moins sérieux. Les chefs d'établissements se sont parfois acquittés de la tâche... comme certain.e.s élèves s'acquittent de la leur en faisant leurs devoirs. Ensuite par ce que ce terme de "devoirs" est obsolète. Ce qu'il faut travailler avec l'élève c'est la mise en pratique, la reprise des notions. Cela devrait idéalement être fait dans la classe, en îlots, pas dans un dispositif extérieur. Par chance, dans notre établissement, certain.e.s collègues l'ont bien compris et leur investissement auprès des élèves va exactement dans ce sens (même si cela reste dans l'application du dispositif Devoirs faits). Tout le monde n'a peut-être pas cette chance. Il faudrait, pour cela, redéployer les moyens mis en place pour cette opération, revenir sur la limitation du temps d'enseignement en collège en incluant cette "mise en pratique" dans les emplois du temps et en la rendant obligatoire. La réussite éducative nécessite de voir plus loin que le bout de son nez car, pour l'instant, la mesure phare de notre ministre n'éclaire malheureusement pas bien loin.

Pascal CICUTTINI



LE DONC : QUAND L'ÉDUCATION NATIONALE FONCTIONNE COMME UNE CHASSE D'EAU...

En effet, une bonne partie de notre administration sous l'impulsion d'un nouveau style de gouvernement et relayé par quelques hauts fonctionnaires zélés utilise la gravité pour faire descendre les responsabilités des problèmes créés et « assumés » plus haut.

Quel que soit le problème, quelle que soit son origine tout est conçu pour descendre et ne jamais remonter, comme aux toilettes !

Chaque structure à son propre siphon. Pour notre administration, toute en sémantique le siphon c'est le « donc » ou « en conséquence ». Cette petite formule grammaticale donne une apparence logique à toute une chaîne de décision (ou souvent pour notre administration une chaîne de non décision) qui relève en fait de bricolages, de conces-

sions d'égo à égo et dont l'iniquité est compensée par des réactions autoritaristes et de l'arbitraire.

Pour la majorité des décideurs et notre administration ne fait pas exception, le mur n'existe qu'à partir du moment où on le heurte. Juste après le choc intervient le constat, le fameux état des lieux, base de tout le raisonnement qui va suivre et des « process », « routines », « protocoles » qui vont en découler logiquement .

Anticiper, modifier sa trajectoire n'est jamais une option .

D'abord on se prend le mur, puis on constate sa présence et enfin on met en place immédiatement, d'une main experte et responsable toute une série de « donc » et de « en conséquence ».

Ces siphons sémantiques ont pour double fonction

d'une part d'éviter de questionner ce qui ne s'est pas passé avant le mur dans la chaîne de commandement et d'autre part de centrer la recherche de solutions sur l'enlèvement du mur (puisque c'est lui le problème)...et ce jusqu'au prochain !

Prenons l'exemple d'actualité du profilage des postes de CPE. L'administration fait un constat : on a beaucoup de problèmes avec les CPE ; conflits avec des chefs d'établissements, postes éloignés qui restent vacants, burn out, sentiment d'isolement... Ça c'est le mur !

L'observation et l'écoute auraient permis d'anticiper. Cela fait longtemps que nous l'interpellons sur le problème de positionnement du CPE dans L'EPLÉ et notamment relativement à l'équipe de direction,

sur le manque de reconnaissance du temps passé au service de nos missions, sur le manque de postes, l'impossibilité de se faire la moindre heure supplémentaire, l'absence de corps d'inspection spécifique, l'absence d'agrégationmais passons, ça c'est ce qui est balayé d'un revers de main avant le mur et jeté dans la corbeille étiquetée «fainéants- cyniques -dette publique » .

Revenons donc au constat : le mur c'est les CPE. A partir de là on nous explique avec un sourire condescendant que ceux qui sont autour de la table ne sont évidemment pas concernés mais que nos collègues sont vieux, peu mobiles, arc-boutés sur des positions de principe, fainéants, peu adaptables, pas assez formés et toujours en train de se plaindre. On nous donne en exemple quelques cas hors contexte de collègues en grande difficulté professionnelle ou personnelle et sans questionner l'inertie et le silence de la hiérarchie sur le passif des ces situations on généralise à l'ensemble de la profession. Tout ceci se fait évidemment en nous assurant du plus grand respect pour le corps au combien mé-

ritant, en nous garantissant la plus grande bienveillance allant même jusqu'à lâcher un « vive les CPE » en plein GT !! (si si...)

Le constat étant fait on arrive au « donc ».

DONC il faut inclure les CPE dans l'équipe de direction (sans aucune reconnaissance financière évidemment)

DONC il faut profiler les postes en laissant le chef d'établissement choisir SON CPE obligeant ces derniers à postuler lors d'entretiens d'embauche au moment des mutations. Lors de ces entretiens on met les collègues titulaires en concurrence entre eux mais aussi avec des contractuels évidemment plus corvéables, le tout sans connaître les critères de recrutement !

A une situation créée par manque de considération, de lisibilité, de reconnaissance et de connaissance de notre métier le « donc » répond en rajoutant davantage de mépris et d'insécurité.

Jusqu'où devront-ils aller pour trouver notre résistance ?

François GALBRUN

Il est question, à nouveau, de RH de proximité, un qui serait proche de nous, un par département par exemple, sans pouvoir décisionnaire, ni pouvoir tout court d'ailleurs, à un moment où la RH n'a jamais été aussi éloignée des besoins des CPE. La schizophrénie de l'administration s'emballer. Faites une bonne thérapie. Adhérez au SNES/FSU, venez militer ; côté RH, nous avons beaucoup à vous raconter !

Puisqu'il n'y aura plus de CAPA- mais seulement de contestation - il est vraiment nécessaire de faire savoir ce que vous subissez, mais aussi vos « états d'âme ». Nourrissez nos brèves, vos brèves. Ne restez pas isolé surtout ! Il n'y a pas de mal à dire ce qui peut faire du bien à s3borcpe@netcourrier.com





COMPTE RENDU DU STAGE AED DU 15 MAI. LA FONCTION D'AED : OÙ EN SOMMES NOUS ?

Ils sont nos collaborateurs les plus proches, nous organisons leur temps de travail et leurs tâches quotidiennes, nous leur déléguons de plus en plus de responsabilités. Ils sont indispensables au bon fonctionnement de l'établissement et pourtant...ils ont encore le sentiment de ne pas être reconnus par l'institution à leur juste valeur.

"Ils" se sont les assistants d'éducation et AESH pour lesquels le SNES a organisé le 15 mai dernier un stage de formation syndicale. Un besoin nécessaire au vu des remontées de terrain que nous avons recueillies : peu informés sur leurs droits, peu de participation aux élections professionnelles, problématiques liées à leur orientation professionnelle....

Ce stage visait donc à les informer sur leurs droits et obligations professionnelles mais aussi sur leur expression syndicale. Valentin ALBERT, représentant national des aed, Delphine DISCAMPS, responsable du secteur non-titulaire dans l'académie de Bordeaux et Adeline LEBEAU, aed élue SNES étaient invités pour répondre aux questions et participer aux échanges.

10 aed se sont inscrits à ce stage qui fut riche en échange et belles rencontres (4 des PA et 7 de la Gironde).

Après avoir présenté le snes et son rôle en tant que 1° syndicat du secondaire, Valentin Albert a présenté la fonction d'Aed dans une

perspective historique. Le statut des personnes présentes à ce stage a été très significative au vu de cette approche historique : seulement 3 personnes sur 10 étaient étudiant(e)s. Cette réalité qui touche souvent les établissements les plus éloignés des villes universitaires, a nourri certains échanges de cette journée. Le profil des anciens MI/SE, tous étudiants, n'est plus aujourd'hui d'actualité. Un bon nombre d'entre eux n'est plus inscrit dans une formation et voit, dans la fonction d'aed, l'éventualité d'un avenir professionnel plus pérenne (CDI).

C'est une demande bien réelle et insistante qu'ils ont exprimée. Or le SNES a toujours défendu le statut d'étudiant pour les aed, leur permettant ainsi de poursuivre des études universitaires à défaut de bourses à la hauteur des besoins de leur besoin (prix des loyers, hausse des frais d'inscription,...). Un point sur lequel il faudra revenir avec eux.

Les échanges se sont ensuite orientés sur des questions très pratiques : peut-on cumuler un emploi avec celui d'aed ? Que faire en cas de conflit avec un chef d'établissement et/ou CPE ? Combien d'heures doit-on faire ? A-t-on droit à des formations ? Que se passe-t-il si on nous accuse d'avoir fait une faute professionnelle ?.... Autant de questions que Valentin et Adeline, de part leur expertise, ont pu traiter de manière très précise.

Ainsi, à l'issue de cette journée, nous pouvons dire que :

→ leur situation (familiale, universitaire et professionnelle) est très hétérogène ;

→ les aed connaissent peu leur droit mais qu'ils sont désireux de les connaître pour les transmettre dans leur établissement ;

→ ils sont le plus souvent isolés et fragilisés par leur statut précaire ayant parfois du mal à trouver une place valorisante dans l'établissement scolaire ;

→ ils sont volontaires, curieux et intéressés par leur fonction et désireux d'accéder à des formations dans le cadre de leurs missions ;

→ ils sont favorables à l'évolution de leur statut (CDI) du moins pour une partie d'entre eux ;

→ leur engagement syndical n'est pas acquis, à nous d'en démontrer l'intérêt et l'importance, au delà des intérêts personnels.

Pour briser l'isolement de ces personnels, pour faire connaître leurs droits et développer les échanges sur leur pratique et leur condition de travail le SNES organise une 2^e journée pour les Aed le : retour vacances Tous-saint

*Fabienne LAMOTHE,
Dominique ROBERT*



AED : À QUOI RÊVE UN AED ?

Entre deux élèves en retard, un autre en retenue, la cantine à surveiller, les mails à traiter et – surtout – la quantité faramineuse de parents anxieux confondant au téléphone personnel de l'Education Nationale et nounou, les AED n'ont pas souvent l'occasion de se laisser envahir par quelque pensée onirique. De toute façon, ce n'est pas prévu dans le contrat et il faut aller surveiller le CDI.

A quoi bon rêver ? Si ce n'est aux vacances. Le temps est court, quand on est AED. Et la situation précaire ne laisse guère le temps de se projeter dans un métier qui, pour le plus grand nombre, reste une activité transitoire et secondaire. Le temps pour l'un d'affronter un concours, pour l'autre de passer un trou d'air.

Rêver ? Pour quoi faire ? Ce n'est pas Blanquer qui va nous y aider. Ni les apprenti-sorciers du libéralisme qui, à coups de réformes à l'acide, noient peu à peu l'Education Nationale sous un flot d'économies au lance-pierre et de contraintes de moins en moins tenables. Le rêve tourne au cauchemar et, à deviner les songes de Jean-Mi-la-Tornado, on préférerait d'urgence se réveiller...

Mais parfois, un daydream survient. Un rêve éveillé, en pleine journée, lorsqu'au hasard d'un matin calme de novembre ou d'une chaude après-midi de juin, un coin de tranquillité se dégage quelques instants. Alors, les pensées vont bon train : réussite aux examens, élèves calmes et aimables, nourriture correcte au réfectoire, meilleure paye... Et pour les plus audacieux et imaginatifs (les plus fous ?) d'entre nous, l'espoir toujours déçu mais à jamais dans nos cœurs d'une reconnaissance de notre travail...

Sait-on jamais, on a bien le droit de rêver...

Marius - AED

STAGE AED

OUVERT AUX ADHÉRENTS ET NON ADHÉRENTS

MARDI 5 DÉCEMBRE 2019

de 9h30 à 16h30

au siège du SNES Bordeaux
138 rue de Pessac
33000 Bordeaux

**DROITS ET EXPRESSION
SYNDICALES DES AED :
APPROFONDISSEMENT.**

Stage organisé et animé par Dominique ROBERT, Fabienne LAMOTHE – CPE et Delphine DISCAMPS responsable académique non-titulaires.

Avec l'intervention de Valentin ALBERT Coresponsable national pour la catégorie des AED/AESH au SNES et d'Adeline LEBEAULT – élue à la CCP SURVEILLANCE ET ACCOMPAGNEMENT de l'académie de Bordeaux.



De 9h30 à 12h15

Présentation du SNES en tant que syndicat défendant les droits des personnels et notamment des AED.
Actualité de la catégorie.

De 14h à 16h

L'après-midi, échange de pratiques collège/lycée autour de plusieurs thématiques
Le travail au sein de l'équipe vie scolaire.
L'implication des AED/AESH dans les différents dispositifs.
Les besoins de formation.

Le stage de formation syndicale est le premier des droits ! N'hésitez pas à en user sans modération...

Les demandes d'autorisation d'absences sont à déposer auprès de votre chef d'établissement le mardi 06 novembre au plus tard.

Pour vous inscrire à un stage

sur le site du SNES Bordeaux

<https://bordeaux.snes.edu/>

Onglet **formation syndicale**



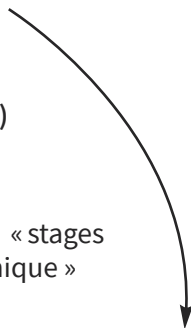
Article avec annonce du stage

au bas de l'article vous aurez accès au lien pour vous inscrire ainsi qu'à un modèle de demande d'autorisation d'absence.



Pour les adhérents (lien sur le site)

- Espace Adhérent du SNES (espace personnel)
- Dans le pavé «Mes stages», puis « stages proposés par votre section académique »



Pour les non-adhérents (lien sur le site)

- Stages syndicaux
- Sélectionnez votre académie d'affectation

STAGE CPE

**OUVERT
AUX ADHÉRENTS ET NON ADHÉRENTS**

JEUDI 21 NOVEMBRE 2019

de 9h30 à 16h30
au Lycée A. Kastler
Talence



Encore sans aucun doute une intervention qui viendra nourrir notre réflexion et notre pratique lors de ce stage dans un contexte extrêmement changeant. Celui-ci, en raison même de ce contexte – réforme du lycée, retraites, postes à profil, loi fonction publique de cet été et représentation des personnels - aura un caractère syndical plus important que d'habitude:

La loi de transformation de la fonction publique du 7 août 2019 : Quels incidences, régression ou transformation, quid de la représentation des personnels, quelles stratégies pour demain ?

Avec la participation et l'intervention de Alfred ZAMI Commissaire paritaire national, secteur CPE au SNES national, responsable académique secteur CPE, Lyon.

L'après-midi, nous verra faire le point sur les situations des collègues, et le soutien à éventuellement apporter par la réflexion collective. Tous les points peuvent être abordés à votre convenance.

Si, d'ores et déjà, des questions vous turlupinent, envoyez-les-nous à s3borcpe@netcourrier.com

Un programme bien alléchant, pour lequel **il faut demander une autorisation d'absence avant le 21 octobre – donc dès maintenant, pour ne plus y penser !**

Pour vous inscrire à un stage

sur le site du SNES Bordeaux

<https://bordeaux.snes.edu/>

Onglet **formation syndicale**



Article avec annonce du stage

au bas de l'article vous aurez accès au lien pour vous inscrire ainsi qu'à un modèle de demande d'autorisation d'absence.



Pour les adhérents (lien sur le site)

- Espace Adhérent du SNES (espace personnel)
- Dans le pavé « Mes stages », puis « stages proposés par votre section académique »



Pour les non-adhérents (lien sur le site)

- Stages syndicaux
- Sélectionnez votre académie d'affectation

CONTACTER LE SNES

RESPONSABLES DE CATÉGORIE

Tonio VITORINO
Llivia RIGABER

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)
- Pascal CICUTTINI
au collège de la Force
(tél. 05.53.61.55.61)

Lot et Garonne

- Katia DÉCHE
au Lycée B. Palissy Agen
(05.53.77.46.50)
- Julien RENOM
au lycée Val de Garonne,
Marmande (05.53.76.02.50)

Gironde

- Dominique ROBERT
Collège F. Mauriac à Léognan
- 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)
- Cécile CAZENAVE
au LP Philippe Cousteau à St André
de Cubzac

Pyrénées Atlantiques

- Llivia Rigaber
au collège E. Gabart, Jurançon
(Tél. 05.59.06.32.44)