

cpe@bordeaux.snes.edu
Tél : 07.87.08.06.56
<https://bordeaux.snes.edu/>



Stage CPE Jeudi 2 décembre 2021

Sommaire

EDITO
EN ATTENDANT LA FIN DU STATUT
CHSCTD, CHSCTA QUEZAKO ?
L'ÉVALUATION AU RISQUE DES MISSIONS ET DE L' ACTION
QU'EST DEVENU LE MOUVEMENT DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION 2019-2020 ?
MOUVEMENT MUTANT !
STAGE SYNDICAL CPE
UN VERBIAGE INCONSÉQUENT... MAIS AUX CONSÉQUENCES CERTAINES.
BULLETIN D'ADHÉSION

LE RISQUE DE L'ISOLEMENT POUR TOUS.

Notre société a construit sur le plan social des parois de verres trompeuses et nombreuses, des désengagements, qui sur le long terme seront parfaitement délétères. Nos élèves en pâtissent bien plus que nous n'osons nous l'avouer, puisque dans un univers de réseaux sociaux, tout va bien, comme en théorie.

Pour nous CPE, et particulièrement en collège – en lycée les choses restent plus cachées aux yeux des adultes –, le plein impact des changements sociétaux en cours, de la pauvreté matérielle et intellectuelle qui ne cesse de progresser sont déjà évidents. Il ne faut pas avoir fait l'ENA – en voie de disparition –, et encore moins d'être ministre de l'EN pour arriver à comprendre qu'en réalité l'enjeu politique dont fait l'objet le système éducatif complique encore plus notre travail au quotidien.

La réforme du collège a répondu aux besoins des élèves et des familles ? Celle des lycées – LP, LGT – au besoin constant d'égalité, enrichissement intellectuel et culturel ? Ne parlons même pas d'épanouissement personnel pour nos élèves, ou de diminution des effectifs Ou encore l'inclusion, catastrophique pour certains élèves et classes.

Comme en écho, l'organisation de plus en plus managériale de nos activités et de notre action se fait de plus en plus pressante. La lettre de la Rec-

trice du mois dernier qui décline le Grenelle de l'éducation est loin d'être rassurante. L'individualisation et l'émiettement sont au menu. Mais, quid de la revalorisation réelle et non un saupoudrage de primes ? Où sont les remplaçants titulaires dont nous avons besoin ? La précarisation et la peur de perdre son emploi sont au cœur de la nouvelle fonction publique voulue par notre gouvernement. En écho, à ce qui passe dans le privé, une société de l'anxiété prégnante.

Dans l'académie, un collègue est créé et un CPE nommé par ... redéploiement avec une suppression à Eysines. Les pressions continuent pour certains collègues sur le temps de travail, des lettres de mission, comme si une partie des petites hiérarchies – chefs d'établissement entre autres. - ne trouvait plus de justification à ses responsabilités que dans la mise sous pression des CPE de l'académie, la bouche emplie d'une novlangue redoutable où le « pilotage » permet surtout une absence de réflexion commune et de profondeur dans l'action. S'il est un domaine où ce verbiage est surabondant, c'est bien dans celui de la formation des personnels, et dont vous pourrez apprécier les formules, plus loin, dans ce bulletin. Nous souffrons de l'absence de culture institutionnelle comme nos élèves souffrent de l'absence de repères culturels forts !

Les temps de dialogue qui existaient dans les CAPA, inexistantes désormais, rendent de plus en plus nécessaires la mise en réseau des informations que nous avons les uns et les autres. De la même manière qu'il s'agit aujourd'hui, pour nous CPE, de nous recentrer sur notre cœur de métier, - voir les biais induits par PPCR - il nous faut surtout nous ouvrir et communiquer entre nous, créer les réseaux d'information et de solidarité active. Notre premier stage, depuis trop longtemps, le 2 décembre, est un petit pas vers cet objectif.

La loi de transformation de la fonction publique vise essentiellement à nous conduire à l'isolement de chacun. Les CPE qui ont créé eux-mêmes leur métier sauront résister !

Tonio VITORINO – Julien RENOM

(en bref)

La directrice de la DPE écrivait en juillet en réponse à nos interrogations :

« La disparition des CAPA dédiées à ces opérations d'avancement nous invite à nous doter d'instances internes non paritaires d'examen des dossiers d'avancement pour tous les corps des personnels du 2nd degré public, afin de garantir notamment l'application des grands principes énoncés dans nos lignes directrices de gestion et l'examen objectif et concerté des candidatures à ces différentes opérations d'avancement, primordiales pour le déroulé de carrière des personnels. »

Comment dire, que dire, que les opérations de gestion de carrière – voire de mobilité aussi - des personnels sont suffisamment délicates pour faire l'objet d'un travail collégial. N'appellerait-on pas cela une CAPA en d'autres temps moins régressifs ? Tout comme certaines cuisines, la tambouille rectorale promet des temps de plus en plus indigestes aux ingrédients de plus en plus opaques. Qui a dit que la loi de 83 était un des piliers de la fonction publique et qu'il fallait ménager la chèvre et le chou lorsqu'on ménage plus que la chèvre ?

La transition s'organise chez les CPE, avec bientôt 8 ans à la responsabilité de la catégorie, Tonio VITORINO prépare la passation de relais pour septembre 2022, adossé à la rotation des mandats comme un de ses principe majeur, tout en formant la relève ! Julien RENOM issu du corps des AED puis devenu CPE, investi depuis 3 ans dans le collectif CPE en devient co-responsable et aux manettes désormais.

EN ATTENDANT LA FIN DU STATUT

Une révolution réactionnaire est en route dans la fonction publique. Elle a touché par anticipation les CPE de plein fouet dans l'académie de Bordeaux. Le Recteur Dugrip tout à son zèle et à sa carrière avait, bien avant les consignes ministérielles pressantes de cette année, déjà profilé un grand nombre de postes.

C'est bien cette ligne politique qu'entend poursuivre La Rectrice Bisagni-Faure, et cette fois, en le légitimant par la « Feuille de route » issue du Grenelle de l'Education décliné au plan académique.

Sa dernière note d'orientation qui fait l'apologie des RH de proximité est accolée au développement – encore plus, me direz-vous-, des postes à profil. Il s'agit d'un balayage essentiellement politique – et de droite - de toute la fonction publique, à commencer par les grands corps. Nous aurions pu croire à un changement vers plus de responsabilité, plus de proximité des agents, mais il n'en sera rien. Les CPE savent bien ce qu'il en est de cette orientation essentiellement au caractère politicien. Les recrutements, à la tête du client, sont absolument insupportables parce qu'ils font la part belle à l'arbitraire et au subjectif. Ils ne rendent pas plus service aux usagers qu'un traitement équitable de chacun d'entre nous.

Au SNES, nous pensons que certains postes, mais peu – EREA, projets expérimentaux, – peuvent faire l'objet d'un profilage. De là, à en faire un des piliers de la politique académique, il y a une marge. Mais, si les recteurs et rectrices avaient la volonté de protéger le système éducatif et ses

personnels, ils ne seraient pas les fossoyeurs du moindre progrès professionnel, en bon comptables, au doigt sur la couture du pantalon. Comment ne pas voir que cette recherche du rapport individualisé cherche avant tout le contrat, « l'expérience » dans plusieurs postes, et la conformité, pour ne pas dire la mise au pas et l'absence de regard critique.

Une de nos collègues écrivait dans ce bulletin, « mon profil, c'est mon concours ». Et si le concours était visé in fine ? Si c'était la fin du statut qui importait en réalité ? Chacun, concurrent de tous, selon ses « mérites » et la construction artificielle d'un CV qui ne vaut que pour lui-même... C'est un renversement complet et une vraie posture idéologique que l'on ne peut dissocier d'une vision caractéristique des néo-libéraux.

Alors comment lire, comment lire cette proposition extraite de la lettre rectorale :

« L'académie garantit le caractère collégial des opérations d'avancement et de mobilité des enseignants et ATSS (Administratifs Techniques Sociaux et Santé) pour mieux reconnaître et valoriser les parcours de carrière des personnels de l'académie. »

Quel caractère collégial sans représentants des personnels ? Quelle prétendue reconnaissance pour des personnels égaux par le concours ? Comment le retrouve-t-on dans la rémunération qui est un des indicateurs de la considération réelle des personnels ?

Bien évidemment, nous reprendrons à notre compte que l'obsession de contreparties contre des primes qui est devenu la norme – IMP, et sans doute d'autres rapidement...- ne peut pas se résumer en autre chose qu'en trois mots : contractualisation, individualisation, autoritarisme.

Il est étonnant de faire le constat que la prétendue autonomie des établissements pour faire « des projets », enfin, ses projets bien « locaux », pseudo-adaptés puisque retrouvés en masse sur le Web, n'aboutit qu'à une contractualisation des moyens qui permet toujours... leur baisse globale.

Comment pourrait-on imaginer que la gestion des carrières sera individualisée alors que les rectorats subissent les diminutions de postes, et que de fait, il s'agira d'une gestion de masse, sans représentants des personnels, parfaitement, à ce titre, soupçonnable d'arbitraire et d'injustice. Faut-il rappeler les dommages collatéraux subis par nos collègues lors des derniers mouvements ou de très forts barèmes se sont vus reléguer derrière des barèmes vraiment bas ? Il n'y a aucune équité à l'horizon...

Ce système pour les CPE va devenir très vite oppressant. La généralisation programmée de hiérarchies intermédiaires (des collègues choisis pour devenir supports de la direction et remerciés à coup de primes) sera porteuse de divisions et accentuera la caporalisation rampante déjà en partie à l'œuvre dans nos métiers.

En l'absence de CAPA, la solidarité entre collègues est plus que jamais d'actualité. Au SNES nous pensons que des personnels bien traités, sont mieux à même de porter leurs missions, de prendre en charge leurs élèves et pleinement accomplir la mission de service public qui est la leur. Et c'est au nom de cela qu'ils portent leurs revendications.

(en bref)

En ce jour de rentrée, Mme la Rectrice réunit les chefs d'établissement dans un lycée du coin. Elle va provoquer stupeur et tremblements pour certains d'entre eux. De fait, il leur est demandé de venir 3/4 heures en avance à cette assemblée afin de vérification des ... pass sanitaires !

Comment dire, que dire, que pour certains d'entre eux, ils rentrent tous les jours dans des établissements qui comptent des centaines de personnels et d'élèves, et sans pass sanitaire, parce que « l'école est ouverte », ainsi que l'a écrit un certain JM B. Qui a dit que le courage eût voulu que les CE se moquassent allègrement de la proposition rectorale, et qu'il n'en fut rien ?

(en bref)

En ce début d'octobre, il n'y a plus un seul contractuel en Dordogne, et je gage ailleurs. La proposition est faite, pour remplacer un collègue CPE, de faire intervenir une collègue Psy-EN qui, parce qu'elle refuse de se faire vacciner, est interdite d'établissement dans ses fonctions. Mais, elle pourra faire la CPE puisqu'il n'y a pas d'obligation vaccinale pour eux.

Comment dire, que dire, que les repères ne sont plus chamboulés, qu'il s'agit bien d'autre chose, que nous sommes en train de passer un cap, que dis-je, une péninsule ?

CHSCTD, CHSCTA QUEZAKO ?

En tant qu'élu au conseil d'administration de mon établissement, membre du CHSCT du lycée et nouvellement représentant des personnels au Comité d'Hygiène, Santé et Conditions de Travail pour le département du Lot-et-Garonne, je vous explique tout !

A QUOI SERT LA FICHE CHSCT ?

C'est une fiche de signalement qui s'adresse aux personnels lorsque vos conditions de travail vous semblent dégradées :

➔ Risques psychosociaux : surcharge de travail, élève dangereux sans prise de décisions, harcèlement d'un personnel, sentiment de ne pas être soutenu par la hiérarchie lors d'une agression écrites ou verbale d'un parent d'élève,...

➔ Danger matériel dans votre environnement de travail : prise défectueuse non réparée malgré les signalements, toit qui menace de s'effondrer, moisissure ou saleté très présente dans vos espaces de travail, pas d'espace pour ranger ses affaires personnelles en sécurité...

➔ Cadre réglementaire de sécurité et de prévention non respecté : absence d'un protocole de sécurité afficher dans vos salles, pas d'exercice PPMS, absence de formation aux évacuations d'urgence, ...

Toutes ces situations doivent faire l'objet d'une fiche de signalement qui est remise à un personnel désigné référent sécurité de l'établissement puis visée par le chef d'établissement. Il n'est pas

obligatoire d'alerter oralement ou par écrit le chef d'établissement de cette situation. La fiche sert à ça.

COMMENT SIGNALER ?

Vous pouvez récupérer ces fiches à différents points de l'établissement mais le plus comme l'accueil, la salle des professeurs... Cette fiche est ensuite déposée au référent de l'établissement et sera analysée par l'agent de prévention du lycée puis remonter au chef d'établissement qui doit vous proposer une solution et/ou une réponse. Cette même fiche est ensuite remontée auprès du CHSCT du lycée puis départemental (collège) ou académique (lycée) qui peut intervenir directement auprès du chef d'établissement, du DASEN ou du Recteur pour intervention. C'est dans ces instances que je siéger au nom du SNES FSU

Si vous le souhaitez, avec ou sans carte syndicale associée à la FSU et au SNES, de n'hésitez à me transmettre vos fiches CHSCT par mail au SNES de votre département. Il pourra en assurer le suivi et vous faire un retour. Parfois, il arrive que des chefs oubliés de faire remonter les fiches !

Trop souvent nous souffrons en silence, nous acceptons des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader. N'acceptons plus sans rien faire ! N'acceptons plus de subir un dialogue à sens unique ! La hiérarchie doit nous entendre et nous devons nous faire entendre.

*Julien RENOM,
élu SNES FSU au CHSCTD47*

L'ÉVALUATION AU RISQUE DES MISSIONS ET DE L'ACTION.

On commence à avoir un peu de recul sur les rendez-vous de carrière. Pour mémoire, les inspections n'existent plus en dehors de trois moments : passage du 6 au 7ème échelon, 8 au 9ème et enfin, le si controversé avis pérenne pour la hors classe.

L'inspection systématique a créé pour les CPE un nouveau cadre de travail, ou pour le moins, une attente.

Combien d'entre nous n'avaient jamais vu un inspecteur de leur carrière ? Soumis à la seule évaluation du chef d'établissement et des habitudes d'évaluation de ceux-ci, le double regard a-t-il modifié, ou même et surtout, va-t-il modifier les pratiques comme la façon de travailler des collègues ?



Une chance ratée pour une vraie réforme de l'évaluation : ce qui aurait pu être intéressant fini en management à la petite semaine – le collègue rentre dans les items !

Accouplé à une gestion des avis à consolider, on rentre dans la caricature. Le système dans l'académie est basé sur la professionnalisation des tuteurs. Des tuteurs professionnels, étonnant.

→ A consolider = à tuteurer ce qui n'est pas évident en soi... Mais cela fait l'impasse sur la pertinence de l'avis et de l'évaluation elle-même. 7 et 5 items = a consolider !

→ Et si tout le métier ne rentrait plus que dans les items dont certains sont pour le moins incompréhensibles ou gagnés d'avance.

Ce passage d'une logique de mission de service public à une logique de gestion, managériale. C'était déjà enclenché, peut-être, mais Jean-Michel Blanquer met un formidable coup d'accélérateur.»

«Toutes les instances où il y avait une place de débat, même infime, sont désormais sous le contrôle du cabinet du ministre.» Pour lui, c'est une certitude : «Tout s'imbrique. Et c'est un vrai changement de système.»

Heureusement, le système en gestation est conduit par un DRH intéressé et ouvert. Toutefois, les cadres sont en train d'être expérimentés et modélisés. Notre responsabilité et vraiment de faire en sorte que des collègues pour la plupart fragilisés puissent ne pas être seuls face à l'administration et à ses injonctions pour les transformer en propositions que le collègue en situation particulière peut adhérer ou pas !

En tout cas, qu'il soit traité en fonctionnaire de catégorie A, qui procède à une auto-évaluation de ses besoins en accompagnement et en formations auxquels il pourra adhérer pleinement.

QU'EST DEVENU LE MOUVEMENT DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION 2019-2020 ?

Après avoir constitué un collectif de lutte contre leur statut et leur précarité, les assistants d'éducation ont fait vivre aux établissements une année riche en mobilisation. De nombreuses vie scolaire ont vu leurs bureaux fermés toute la journée, voir même pendant plusieurs jours ou plusieurs semaines successives. Une mobilisation sans précédent depuis les événements de 2003 et la création du statut d'assistant d'éducation. Malheureusement le collectif assistant d'éducation n'a pas souhaité se rattacher à un syndicat. Sans la visibilité et la force syndicale ils n'ont pas pu faire entendre et gagner face au Grenelle de l'éducation dont ils sont les grands oubliés. Aujourd'hui que devient le collectif est-il mort ? Est-il en attente ? L'avenir devrait nous le dire mais les vies scolaires sont remontées après une rentrée covid-friendly.

Ce dont nous sommes sûr, c'est que plus que jamais, le SNES FSU doit se saisir de cette mobilisation et réfléchir durant le congrès de cette année au devenir des assistants d'éducation.

QUE DÉFEND LE COLLECTIF DES CPE DU SNES-FSU DE BORDEAUX ?

En ville où les AED sont principalement étudiants et le métier est un tremplin vers autre chose, comment faire 41h10 hebdomadaire et tenir des études ? A la campagne où l'on retrouve des jeunes professionnels, des personnes proches de la retraite où assistant d'éducation n'est plus à tremplin vers un nouveau projet mais bien un travail apprécié mais surtout pas valorisé.

Le SNES se doit de défendre au niveau national

un nouveau statut pour les assistants d'éducation. A savoir un retour unique au statut perdu en 2003 celui de MI-SE.

Un statut que nous avons connu par le passé et que de nombreux CPE ont eu avant d'embrasser leur carrière. Il permettait plusieurs choses :

- Un rectorat gestionnaire des recrutements, des absences, des contrats, des suppléances.
- Un statut qui ne nous plaçait pas en chef de service chef de service contrairement à aujourd'hui où la RH devient une mission parfois uniquement supportée par le CPE (notion n'existe nulle part dans les textes réglementaires).

Nous exigeons que le statut d'assistant d'éducation redevienne un tremplin vers une réelle entrée en formation des étudiants. Pour les non-étudiants que ces 6 années soient valorisées par un véritable accès à la VAE, à des formations d'éducateurs/animateurs sur des places réservées.

Que les AED CPE touchent la prime REP, REP+ et aient un véritable accès à l'indemnisation de devoirs faits qui ne doit pas être inclus dans leur service !

C'est un combat que nous devons mener ensemble : CPE, assistants d'éducation et enseignants. Ils ont besoin de nous pour gagner la bataille pour les plus précaires de l'éducation nationale.

Suivez l'actualité de cette réflexion au fur et à mesure de nos publications et lors du congrès national du SNES au printemps.

Julien RENOM

MOUVEMENT MUTANT !

Dans le peu d'informations qui filtrent désormais, nous savons que le mouvement suit son chemin en préservant les priorités légales – rapprochement de conjoint, priorités médicales... Nous savons aussi que les demandes sont en baisse relativement importantes, comme si les collègues entre postes à profil, bien trop nombreux dans notre académie, et absence de visibilité renonçaient à leur droit à mobilité.

Les postes à profil ont fait l'objet à nouveau de multiples incompréhensions. Une commission semble avoir été établie au rectorat, mais concrètement sur le terrain rien n'apparaît évident. Des candidats sont conviés à des entretiens dans l'établissement, d'autres pas... Bref, des modalités qui paraissent suivre chacune leurs voies. Bien évidemment, ce sont les établissements bordelais qui attirent essentiellement les collègues. Les collègues non retenus ont bien évidemment le sentiment d'une humiliation professionnelle importante, d'autant plus que dans un petit corps comme le nôtre nu nous connaissons bien. Il s'avère que les choix sont perçus d'une manière violente, et très légitimement incompréhensible ; les choix faits par le chef d'établissement ne reposant sur aucune garantie professionnelle qui chacune et chacun d'entre nous ne puissions apporter.

Par ailleurs, ce système fait le fond d'une précarisation qui va devenir structurelle pour les départements « périphériques ». Ainsi, en Dordogne des postes ont été re-profilés cette année pour que la Rectrice apparaisse comme une bonne élève au ministère. Ils ne seront jamais pourvus par le biais de la procédure SPEA. Ce seront des collègues contractuels qui devront les pourvoir. A un mo-

ment où la plainte du déficit dans le 47 et le 24 est plus que jamais entonnée, quel paradoxe !

En ce qui concerne ces deux départements, rappelez deux nouveautés : une bonification au bout de 5 ans au barème et... le refus de possibilité d'ATP si l'on est nommé en extension sorti de la manche des services rectoraux.

Le SNES a évidemment demandé de la souplesse dans l'application de cette nouvelle règle décidée unilatéralement. Rappelons qu'il y a encore quelques temps ces points étaient discutés avec les représentants du personnel.

Sur les recours et les ATP, le SNES porte majoritairement les dossiers des collègues à plus de 80 % lors des réunions bilatérales organisée début juillet – 20 à 25 dossiers.

Rendons à César ce qui lui revient, et reconnaissons à l'administration rectorale une qualité d'écoute réelle et attentive. Il s'ensuit que des solutions peuvent être trouvées. Notre connaissance du terrain, et malgré tout du mouvement, grâce aux indications fournies par les collègues rendent cela possible.

A l'heure où les CAPA n'existent plus, les informations qui remontent de chacun des adhérents sont essentielles. Pour ces raisons, nous souhaiterions développer, la mise en réseau des CPE. N'hésitez pas à vous faire connaître auprès des référents départementaux ou académiques, et participer à ce travail de mise en commun des informations liées au mouvement, etc. Plus nous couvrirons des ZAP, meilleur sera le service rendu à chacun et chacune d'entre nous.

STAGE SYNDICAL OUVERT AUX ADHÉRENTS ET NON ADHÉRENTS :

Stage CPE : Réformes, pandémie, où en sont les CPE au jour le jour ?

Jeudi 02 Décembre
DE 9H30 A 16H30
Salle Amédée Larrieu à Bordeaux

INTERVENTION D'OLIVIER RALUY SECRÉTAIRE NATIONAL DE CATÉGORIE.

Après deux années particulièrement éprouvantes, il importe de prendre le temps de faire une pause et de se retrouver. L'actualité pour notre catégorie est suffisamment chargée, vos quotidiens ont été particulièrement bousculés, vos questions se font pressantes, retrouver le collectif est un soutien, échanger plus que nécessaire.

La journée conservera ses deux temps habituels. La matinée sera consacrée à un tour d'horizon des problématiques de notre catégorie anciennes et nouvelles. Toutefois, la parole sera plus libre et la plus proche de chacune et chacun dès le matin. L'après-midi, sera plus consacrée à la réflexion collective.

Si vous souhaitez aborder des questions plus précises, voire individuelles ou techniques, il serait intéressant de nous les envoyer au préalable.



inscrivez-vous

sur le site du SNES Bordeaux

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

Onglet

→ **Formation syndicale**

Article

→ **Stage CPE : Réformes, pandémie, où en sont les CPE au jour le jour ?**

→ S'inscrire au stage

L'autorisation d'absence est générée à la fin de l'inscription au stage.

la demande d'autorisation d'absence et à remettre à votre chef d'établissement au plus tard un mois avant la date du stage (le vendredi 22 octobre au plus tard)

[en bref]

« C'était bien, comme d'habitude... » me dit cette collègue CPE en rentrant du travail. Elle vient de changer d'établissement. Est passé d'un collège de 600 élèves à un lycée. Cela faisait des années que ce type de déclaration ne faisait plus partie de son vocabulaire, que les fins d'année finissaient en simili burn out. Comment dire, que dire, que le sentiment que l'on a de soi, de sa confiance au travail est sans doute surtout lié aux conditions qui nous sont faites. Combien d'entre nous restent sur une image de soi professionnelle dévalorisée alors qu'il suffirait de nous accompagner réellement. Qui a dit qu'il nous offrirait une protection fonctionnelle permanente contre les politiques qui persistent et signent dans le dénigrement des personnels en leur attribuant tous les défauts au lieu de l'attribuer à leurs politiques ?

UN VERBIAGE INCONSÉQUENT.... MAIS AUX CONSÉQUENCES CERTAINES.

Le rectorat n'arrête pas de dresser ces derniers temps des orientations, des objectifs qu'il entend nous faire connaître. Ainsi du plan de formation des personnels, mais encore de la RH renouvelée et désormais proche, celle qui individualise les réponses. Dans l'un comme dans l'autre cas, il ne s'agit pas des actions ou de modalités pratiques, mais des principes qui soutiennent l'action de notre rectorat. Enfin, notre, celui de Bordeaux en tout cas... Et, en tout cas, des documents dont la forme hésite entre le power point et le flyer d'entreprise.

De là, nous prenons-nous à espérer qu'ils auront été effectivement réalisés par des agents de notre institution plutôt que par une agence de publicité !

Il nous faudrait lire avec un œil intéressé mais critique cet assaut soudain d'explications. Toutes ces intentions marquées ressemblent fort à un plan marketing qui organise un discours pour soi, une manière de s'assurer que l'on a des objectifs, des vrais, entendons-nous, pleins de gros mots qui claquent, qui donnent vie à une forme d'auto-persuasion et de politiques destructrices.

Dans ma vie rêvée de cadre de l'éducation – si peu nationale, confer la prééminence permanente du local sans moyens, mais bien nationale en termes de croisement divers et variés – l'exemple vient du haut curieusement. C'est à l'image près que le placage des éléments de langages opère, s'ins-

talle dans le PAF ou la RH de proximité.

Les agents heureusement ont compris. Plus on leur propose de formations et plus elles sont creuses, plus on se rapproche d'eux, et moins leurs problèmes réels trouvent une solution. Cela doit avoir une explication en sociologie des organisations qui irait au-delà d'un management à la petite semaine à caractère idéologique. Nous l'espérons en tout cas.

Des centaines de milliers de personnes ne peuvent pas être juste tombées dans des mains à la caresse essentiellement politique et inconséquente, et pourtant, nous nous y enfonçons lentement et sûrement.

(..) « Deux modalités principales d'accès : d'une part une offre à inscription collective privilégiant une approche territoriale d'amélioration continue de la qualité des enseignements et du service rendu aux usagers de l'École pour l'élévation générale du niveau et la réduction des inégalités, et d'autre part une offre à inscription individuelle privilégiant une logique de développement personnel des agents ».

Mais encore :

« Le rôle des différents prescripteurs est essentiel pour assurer la pertinence des formations déployées et garantir la pleine adéquation entre offres et besoins. À l'échelle locale des établissements et des ZAP,

les chefs d'établissement et les inspecteurs veilleront en particulier à ce que les formations dispensées répondent à la fois aux demandes des personnels et aux besoins de l'institution. Cet indispensable croisement entre les priorités du ministère et les attentes des agents constitue un des critères premiers de réussite de ce dispositif de formation. La mise en œuvre concomitante de l'évaluation des EPLE contribuera par le processus d'autoévaluation qu'elle impulse à encourager une démarche collective et concertée d'analyse des besoins de formation des personnels au regard des contextes locaux d'enseignement ».

Je dois être trop vieille école pour ne pas comprendre tout ce verbiage. Un rien, qui m'arrête dans l'école de la confiance, sans doute. Car, quoi, la mise en œuvre de l'évaluation des établissements est déterminante pour les actions de formation. Cette dernière est générée dans un processus d'autoévaluation – présenté comme une panacée, garantissant ainsi la pleine adéquation entre l'offre et les besoins !

Bien sûr, nous pouvons comprendre que l'on va solliciter les agents pour qu'ils expriment leurs besoins en formation. Mais, lorsqu'elle celle-ci est subordonnée à l'évaluation de prescripteurs qui ne sont absolument pas les agents eux-mêmes en réalité, que pouvons-nous attendre ? Rien de plus qu'une étape managériale supplémentaire qui va enserrer, tout le monde, dans les meilleurs liens qui soient, ceux que l'on se crée soi-même.

Les actions de formation creuses étaient déjà une plaie dans notre système. Elles font vivre un corps d'inspection en recherche de légitimité constante, et dont le rôle principal est devenu la soumission des personnels aux bonnes pratiques et aux orientations des politiques éducatives de salon.

A quand un stage, « Comment gérer une classe de 20 élèves ? ». Mais, là, le tabou fonctionne parfaitement ; même en auto-évaluation, il y a peu de chances qu'il soit inscrit au PAF.

Tonio VITORINO.

(en bref)

Suivant que vous serez nommé dans le Lot et Garonne dans un maquis des postes profilés ou ailleurs, vous pourrez ou pas bénéficier d'une affectation annuelle pour un retour près de chez vous et de votre famille temporairement. L'extension, cette mutation aveugle, ne sera plus corrigée, ou tempérée. En revanche, ailleurs tout reste possible. Comment dire, que dire, c'est justement dans le 24 et 47 que l'ATP joue vraiment son rôle. Avez-vous vu beaucoup de girondins affectés en extension sur Bordeaux, et demandant furieusement Fumel ? Qui a oublié de mettre cette mutation en rapport avec la perte de 41 postes de CPE sur l'académie en dix ans ?

(en bref)

Enormissime. A tel point qu'on se demanderait volontiers si n'est pas un fake comme on dit de nos jours dans les cours de récréation. Des collègues se sont retrouvés mutés sans l'avoir demandé, d'autres affectés en dehors des vœux dans notre nouvelle région, pour vraiment cafter dans l'académie de Poitiers !

Comment dire, que dire, que la vérification que faisaient les commissaires paritaires du mouvement était loin d'être saugrenue ? Tous les possibles sont ouverts désormais ; est-ce vraiment ce qui est souhaitable ?

CONTACTER LE SNES-FSU

RESPONSABLES DE CATÉGORIE

Tonio VITORINO
Julien RENOM

cpe@bordeaux.snes.edu
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

- 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)
- Cécile CAZENAVE
au LP Philippe Cousteau à St André
de Cubzac

Pyrénées Atlantiques

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

Section académique de Bordeaux

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

