



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

# CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION

## Sommaire

- EDITO - HARCÈLEMENT : L'HEURE DE L'ÉLECTROCHOC ?
- PROGRAMME PHARE : QUELLE PLACE POUR LE CPE ?
- AED CDISÉS, QUELLES ÉVOLUTIONS POUR LES VIES SCOLAIRES ET LE MÉTIER DE CPE ?
- BURN OUT ET RECONNAISSANCE DE LA PATHOLOGIE EN MALADIE PROFESSIONNELLE, VOUS N'ÊTES PAS SEUL !
- MOUVEMENT DES MUTATIONS INTRA : LA FOLIE DES CHAISES MUSICALES ? ENCORE RATÉ !
- CPE ET TÉLÉTRAVAIL, LA VRAIE FAUSSE BONNE IDÉE.
- STAGE

## Stage CPE

## Jeudi 16 novembre 2023

## Les CPE à l'heure de l'école inclusive

# HARCÈLEMENT : L'HEURE DE L'ÉLECTROCHOC ?

Par Livia Rigaber

**G**rande conférence de presse interministérielle ce mercredi 27 septembre à Maignon. L'éducation est, on le sait, un domaine très investi par le président Macron. Rien d'étonnant donc, en cette rentrée qui s'ouvre avec un nouveau drame, que le plan interministériel ne se fasse plus attendre. Rien d'étonnant non plus dans la convocation des personnels de direction à des journées de sensibilisation sur la thématique. Pour autant l'électrochoc tant attendu aura-t-il lieu ? Il est malheureusement permis d'en douter.

100% prévention, 100% détection, 100% solution... 100% formation ? Drame après drame, les annonces se suivent. On promet du lourd, on promet que cette fois ce sera la bonne, que les choses vont changer car tous les personnels seront mobilisés. Et de fait, mobilisés, ils le sont mais avec quels outils ? Le programme pHare est certes étendu, mais peu d'équipes ont été concrètement formées sur le terrain. Les CPE qui sont souvent membres des équipes ressource sont bien placés pour le savoir. Dans le 64, par exemple, 2 h de visio \_ un mercredi après-midi qui plus est \_ pour présenter le protocole de... 2015. Rien de neuf sous le soleil donc. Au passage, on évoque « ambassadeurs », « écoute active », « préoccupation partagée », approche « non blâmante », mais sans défi-

inition, ni support et encore moins de mise en pratique.

Toutefois, il a bien fallu répondre à la commande ministérielle dès 2022-2023 et « bricoler », comme nous savons si bien faire. Nous avons donc bricolé des protocoles, bricolé des outils de travail commun, bricolé des mises en œuvre, en nous basant tant sur notre expertise que sur l'interdisciplinarité de l'équipe ressource et le fameux protocole de 2015... Et puis patatras, après une sensibilisation des personnels de direction, on vous annonce plus ou moins diplomatiquement qu'il faut tout revoir ! Car vous n'appliquez pas la méthode de préoccupation partagée à laquelle vous n'avez pas été formé... Les ressources sont en ligne, il suffit de cliquer \_ si jamais vous les trouvez mais nous n'allons pas nous arrêter à ce genre de détail trivial.

Aujourd'hui, on nous promet, une fois encore, une formation de tous les acteurs de la communauté éducative, parents compris, d'ici la fin du quinquennat, sans nous préciser les modalités de cette formation et encore moins les moyens budgétaires mis sur la table. Mais soyons rassurés notre ministre a prévu dans chaque rectorat une équipe 100% formée \_ elle \_ alors tout va bien, il n'y aura qu'à appeler la patrouille quand vous serez aux prises avec des situations inextricables dans vos établissements.

100% prévention c'est aussi, une école pilote par département pour un enseignement de l'empathie. Il n'y a pas à douter qu'il s'agira là d'une expérience formidable pour les personnels et les élèves de ces établissements. Tellement formidable, qu'il y a fort à parier qu'elle sera assez vite généralisée à tous les établissements, assez probablement selon les mêmes modalités que pHare. Nous verrons ainsi rapidement arriver dans nos établissements des générations de jeunes qui connaîtront par cœur la définition de l'empathie et du harcèlement (ce qui au passage serait déjà pas mal).

100% détection, c'est un numéro d'appel unique désormais, le 3018, pour répondre aux questions des jeunes ou de leurs familles. Au téléphone, des agents publics ? Non, « *le 3018 est géré par une association admirable qui dispose de professionnels expérimentés et aguerris qui peuvent écouter les victimes, qui peuvent écouter les témoins et leur donner la marche à suivre* » selon les propos du ministre délégué au numérique Jean-Noël Barrot. Ce numéro se doublera d'une application. A l'heure du cyberharcèlement, on n'en attendait pas moins.

La détection passera aussi questionnaire d'auto évaluation que chaque élève, du CM2 à la 3ème, remplira chaque année. Qui dépouillera ce questionnaire dans des établissements qui comptent parfois plus de 700 élèves pour un seul CPE ? Comment les situations seront-elles prises en charge ? Dans quel délai ? Le 100% détection se fera à 100% de moyens constants.

Enfin 100% solution, pour que « la peur change de camp », c'est tout le volet sanction et judiciarisation. Dès le premier degré, la possibilité s'ouvre d'interdire l'accès à l'établissement du harceleur et la possibilité de le changer d'école au besoin. On insiste là encore sur le suivi éducatif et pédagogique renforcé des jeunes, une nouvelle fois sans préciser les modalités de ce suivi. Côté judiciaire, le procureur sera systématiquement alerté en cas de signalement sur la plateforme harcèlement, la confiscation des téléphones et le bannissement temporaire des réseaux sociaux pourront être prononcés par les juges. Les parents pourront aussi être formés sur le plan éducatif. Comment et par qui, la question reste en suspens...

100% protection ? S'il y a bien un domaine où l'éducation nationale n'a pas son pareil, c'est pour l'ouverture du parapluie. On connaît bien ce réflexe qui consiste à se défausser en cas de problème et à faire peser toute la responsabilité sur les agents en cas de faits graves. Dans toutes les affaires de harcèlement qui ont fait la une des actualités ces dernières années, force est de constater que le travail de terrain, celui des CPE notamment, a été systématiquement questionné dans les media. Force est aussi de constater qu'aucun droit de suite n'est donné. Quid de ces personnels qui ont été mis en cause publiquement pour leur inaction supposée ? Ce qui est certain c'est qu'aujourd'hui plus que jamais, il est essentiel de garder des traces écrites et de s'appuyer tant sur un travail interprofessionnel que sur la force du collectif.

# PROGRAMME PHARE : QUELLE PLACE POUR LE CPE ?

*Par Dominique Robert*

**A**près une formation où 20 professeurs et moi-même étions inscrits, j'ai essayé en 2023 de mettre en place des ambassadeurs contre le harcèlement.

Nous avons ciblé les élèves de 5èmes et de 4èmes et je suis passée dans toutes les classes pour expliquer le rôle des ambassadeurs. 20 élèves se sont portés volontaires. Ces élèves et leurs parents ont signé un engagement d'un an et demi. Avec un professeur nous avons mis en place une formation sur deux demies-journées. La 1ère demi-journée, nous avons défini ce que voulait dire le mot « harcèlement » puis nous avons travaillé avec le groupe sur la vidéo « Leila, 3ème la rumeur ». Ce scénario interactif plonge les élèves dans une véritable situation de harcèlement. Les élèves enquêtent collectivement pour comprendre ce qui s'est passé et comprendre ainsi les mécanismes du cyberharcèlement tout en s'intéressant à chaque acteur et particulièrement à la posture du témoin. Il s'agit de comprendre également que chaque personne peut agir à son niveau.

Pour la deuxième demi-journée nous avons utilisé le module « Enzo 5ème la discrimination ». Puis nous avons remis à chaque élève un dossier avec un trombinoscope des ambassadeurs et des affiches sur le harcèlement pour faire un travail collectif de décryptage. L'autre moitié de l'après-midi, les élèves ont été dispatchés en groupe de 4 pour préparer les actions de l'année 2023-2024. Les propositions des élèves ambassadeurs ont ainsi été présentée au mois de juin en conseil :

- ➔ intervention dans les classes de CM2 et 6ème
- ➔ affichages des documents sur le harcèlement
- ➔ programmation de la journée de lutte contre le harcèlement avec heures de vie de classe, exposition de livres et d'affiches au CDI, stand dans la cour tenu par les ambassadeurs, quizz et concours de slogan.

En fin d'année, les élèves ambassadeurs ont été sollicités lors des heures de vie de classe sur le harcèlement demandées par le ministre. Ils sont intervenus en 6ème et 5ème et ont animé la séance vidéo « Leila, la rumeur » avec les professeurs principaux. Cette première intervention leur a permis de se faire connaître et a permis à des élèves de témoigner de situation de harcèlement qui n'avaient pas été décelées. Les enseignants parfois peu favorables aux heures de vie de classe sur le harcèlement, ont été agréablement surpris par la qualité des outils vidéo et la participation des élèves en classe.

Évidemment les élèves ne font que de la prévention et ce sont les enseignants et la CPE qui gèrent les situations de harcèlement. En tant que CPE, j'apprécie de ne plus être seule avec l'équipe de direction pour traiter ces situations.

Bien sûr c'est une goutte d'eau dans un océan mais cela permet de faire circuler la parole et d'aider des élèves fragiles qui sont la cible d'adolescents meneurs.

# AED CDSISÉS, QUELLES ÉVOLUTIONS POUR LES VIES SCOLAIRES ET LE MÉTIER DE CPE ?

Par Llivia Rigaber

**A** bien des égards la loi du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire est une petite révolution dans notre quotidien professionnel et dans celui des vies scolaires. S'il est bien trop tôt pour en tirer des conclusions définitives, en modifiant le décret n° 2003-484 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED, elle changera notamment le profil de nombreuses vies scolaires dans les années à venir. Petit point d'étape sur ce processus.

## L'arroseur arrosé

Le harcèlement est un sujet fédérateur s'il en est. Personne ne peut dénier l'importance de la prise en charge de ce problème dont les effets destructeurs se sont amplifiés avec les réseaux sociaux. Lorsqu'on s'engage avec conviction dans un tel combat, on ne peut se passer de quelques ressources que ce soit et c'est ainsi que la majorité a dû reprendre, au moins en partie, la proposition de la gauche qui dénonçait depuis longtemps la précarité des AESH et AED. Le hic c'est que l'administration n'avait rien prévu, ni rien discuté en ce sens et a dû en quelques semaines s'adapter avec les effets qu'on connaît bien : des circulaires qui ne prévoient que le minimum et des services déconcentrés qui font au mieux pour mettre en application dans l'urgence. Un an plus tard, à défaut d'avoir suffisamment anticipé, un bug informatique vient retarder l'édition des contrats et la mise en paiement des salaires des nouveaux cdsisés qui ne toucheront que 70 à 90% de leur traitement (c'est selon... quoi on ne sait pas trop ?), qui seront dûment payés au mois d'août

ou pas et qui devront, pour certains, se retourner vers le service social en faveur des personnels qui statuera dans certains départements à l'issue de l'examen de dossiers de 4 pages avec pièces justificatives adjointes et encore fin septembre. Le SNES-FSU est intervenu avec vigueur auprès du secrétaire général du rectorat et du service RH ainsi qu'auprès des différents services sociaux des DSDEN pour dénoncer cette situation aberrante qui met en difficulté nos collègues et espère vivement avoir été entendu.

## CDI or not CDI that's the question !

A l'issue de 6 années de bons et loyaux services, le CDI ne sera pas un droit. Le chef d'établissement garde la main et pourra proposer ou pas un CDI, tout comme il pourra proposer un temps complet ou partiel. En effet, si l'aed ne peut prouver son implication dans la lutte contre le harcèlement et la plus-value qu'il y amène, l'argument est tout trouvé pour le remplacer, ou du moins essayer car en période de fort taux emploi on voit bien que les candidatures se font plus rares.

Combien d'entre nous ont reçu au printemps derniers des CV alléchants d'AED ayant exercé leur 6 années dans d'autres établissements ? Et combien d'entre nous sont prêts à se lancer dans le recrutement sans période d'essai d'un agent dont ils ne connaissent pas les habitudes de fonctionnement et l'éthique de travail ? Bien sûr dans les territoires plus ruraux et dans les établissements sans CPE (11 dans notre académie), la tentation sera certainement là de s'appuyer sur des AED qui,

à défaut d'avoir fait leur preuve dans la lutte contre le harcèlement, auront l'immense avantage de l'expérience et de stabiliser des vies scolaires qui peinent souvent à recruter. A terme, n'envisagerait-on pas qu'ils puissent carrément pallier à l'absence de CPE, car après tout c'est bien connu c'est en forgeant qu'on devient forgeron !

## Le CPE, adjoint d'éducation ?

La tentation sera certainement forte aussi d'ici quelques années de faire enfin émerger le serpent de mer de l'adjoint d'éducation. Quelques uns d'entre nous ont dores et déjà entendu de la bouche d'IPR EVS, les mots de « montée en compétences », « délégation de mission » et autres tours de passe-passe du langage managérial. Autant de mots pour signifier qu'on verrait bien à terme (pas tout de suite bien sûr, ne nous brusquons pas!) des aed spécialisés, qui dans le suivi des absences, qui dans l'entretien individuel, qui dans la gestion de l'internat peut-être... Débarrassé des ces tâches chronophages, le CPE pourrait alors se consacrer pleinement à la « politique éducative » et au « pilotage du service vie scolaire », axes que le ministère et quelques autres organisations syn-

dicales souhaitaient mettre en avant lors de la réécriture de la circulaire de mission en 2015.

## Et la retraite à 64 ans, pour les AED aussi ?

C'est une rengaine souvent entendue dans les médias ces dernières années, de nos jours on ne fait plus le même métier toute sa vie. Et pour cause, nos conditions de travail sont devenues tellement éprouvantes moralement et physiquement qu'il est difficile de se projeter sur l'âge béni et plus ou moins proche du départ à la retraite ! Qu'en dire pour nos collègues AED ? Exposés au bruit (parfois plus de 100 décibels soit plus qu'une tondeuse à gazon qui n'en émet que 80...) jusqu'à 10 heures par jour, aux sollicitations voire aux récriminations de toute part, à des publics spécifiques toujours plus difficiles à encadrer... Pour l'instant, rien n'est prévu en terme d'évolution de carrière, rien en terme de mutation, quasi rien en terme de formation.

Quoique l'avenir nous réserve, le SNES-FSU est prêt à défendre l'identité professionnel des CPE selon ses mandats et les améliorations nécessaires au statut des AED, cdsisés ou non.

# BURN OUT ET RECONNAISSANCE DE LA PATHOLOGIE EN MALADIE PROFESSIONNELLE, VOUS N'ÊTES PAS SEUL ! *Par Julien Renom*

## 10 étapes pour comprendre le combat administratif.

**E**n novembre 2022 j'ai subi ce que de très nombreux collègues connaissent bien, ce sentiment de débordement, d'effondrement, d'incapacité à faire des choses sim-

ples de la vie et surtout cette incompréhension, cette perte de sens de notre métier alors qu'il nous passionne. Couramment appelé burn out car les mots « dépression » ou

« trouble anxieux réactionnel » font peur, j'ai vécu cette terrible épreuve avant de remonter petit à petit et aujourd'hui être dans une phase de ré-éducation professionnelle.

Lorsque vous tombez malade de façon foudroyante, comme ce fut mon cas, ou de façon progressive, comme c'est plus courant, il convient d'engager une procédure de reconnaissance en maladie professionnelle. La maladie professionnelle est décrite dans la loi. Les maladies psychiatriques n'en font pas partie. Il convient donc de se lancer dans une démarche administrative où les enjeux sont importants et font aussi parti du processus de soin.

Une maladie professionnelle peut être reconnue dans les deux ans après la guérison du patient. Dans le cas du burn out nous vous conseillons de le faire le plus rapidement possible avant même la fin du traitement, cela peut faire partie de votre processus de guérison et surtout limiter la période de passage à demi-traitement. La démarche peut prendre plus d'un an avant sa clôture. Il convient de faire une demande de congé longue maladie dès le diagnostic car le traitement du burn out est long, très long et peut vous amener à un arrêt de plusieurs mois/années. Cette démarche de CLM se fait avec votre médecin et la DSDEN. C'est une autre procédure. Nous ne parlerons pas ici de changement de carrière. Chaque situation de burn out est différente et la reconversion professionnelle une réflexion personnelle et une démarche administrative encore plus complexe. Le burn out n'entraîne pas systématiquement un changement de métier ou de poste.

**Etape 1 : Être en arrêt maladie pour « maladie professionnelle ».** Le « trouble anxieux réactionnel » est le nom médical du burn out.

**Etape 2 : Demander le dossier de maladie professionnelle auprès de votre établissement ou de votre DSDEN.**

**Etape 3 : Constituer les preuves et contacter le SNES FSU et l'Autonome de Solidarité Laïque si vous êtes adhérent via la MAIF** (assurance contre les risques professionnels).

Un service d'assistance juridique et de conseil syndical vous aidera dans vos démarches.

Vous devez commencer à constituer un recueil de données de tous les mails, les sms, arrêts de travail en lien avec la pathologie, messages pronote, les fiches Santé Sécurité au travail, les motions en CA où vous alertez vos collègues, vos chefs, les membres du conseil d'administration, le service médical ou social des personnels de la DSDEN, du rectorat, votre IPR... , d'une surcharge importante de travail et des conséquences possibles sur votre santé. Si vous n'êtes pas en burn out mais que vous ressentez ce débordement signalez le via les fiches Santé Sécurité au Travail de l'établissement. Des témoignages de vos collègues, votre entourage personnel, votre psychologue peuvent également venir enrichir le dossier Il est conseillé de se faire accompagner par un psychiatre et un psychologue dans ce long chemin de guérison. A votre rythme, vous avez 2 ans pour déclarer la maladie à l'administration.

**Etape 4 : Solliciter un rendez-vous auprès d'un expert médicaux légal du CHU de Bordeaux service des pathologies professionnelles et environnementales.**

Il établira un certificat médical détaillé de votre situation médicale et pourra le cas échéant voir avec vous s'il considère que votre état peut être reconnu en maladie professionnelle. Ce sera une pièce indispensable à votre dossier.

**Etape 5 : Vous adresserez votre dossier à la DSDEN par AR qui se chargera de l'instruction de votre dossier.** Le temps de l'administration n'étant pas celui des Hommes, n'attendez pas de nouvelles avant 2 mois.

### **Etape 6 : Faire une expertise et rencontrer le médecin de prévention du Rectorat.**

La DSDEN vous adressera voir un expert psychiatre et le médecin de prévention du rectorat pour établir le lien avec votre situation et la pathologie. L'expert aura pris connaissance de votre dossier. Il doit établir le taux d'incapacité temporaire susceptible d'être reconnu pour votre pathologie. Il doit être d'au moins 25% pour que la maladie soit reconnue. Le médecin de prévention fera un rapport (il n'a pas accès à votre dossier). Tous deux ont pris 6 mois dans mon cas.

### **Etape 7 : Le placement en CITIS provisoire.**

A l'issue des rapports, la DSDEN vous place en congés d'invalidité temporaire Imputable au service à titre provisoire. Cela vous permet de garder votre salaire à plein traitement. Il viendra se superposer au congés longue maladie que vous obtiendrez de droit sur simple certificat médical et avec une expertise mais dont la procédure est beaucoup plus rapide (4 mois dans mon cas).

### **Etape 8 : Le SNES et la FSU à vos côtés.**

C'est le moment de solliciter expressément le SNES FSU car votre dossier va être examiné en conseil médical et un vote aura lieu. Les élus FSU doivent vous avoir au téléphone pour échanger avec vous et pouvoir défendre au mieux votre dossier. Le vote concerne la reconnaissance en pathologie professionnelle imputable au service. Ce n'est pas la fin mais le début de la reconnaissance en tant que VICTIME de l'Éducation Nationale.

A l'issue vous pouvez solliciter une reprise à temps partiel thérapeutique (salaire à 100%) sur maximum 1 an. De 50% à 80% par tranche de 3 mois renouvelables. Une mutation est également possible (solliciter nous le plus tôt possible pour plus de détails sur la procédure à suivre).

### **Etape 9 : La suite c'est une série d'expertise (encore) pour établir, au moment où vous vous sentez stable le taux d'incapacité finale imputable à la maladie.**

Un burn out n'est pas sans conséquences ni sévères. Lenteur, troubles du sommeil, angoisses, tristesse, difficultés en société, douleurs somatiques, tout est possible même lorsque l'on est « guéri ». On pourrait parler de « rémission » car cette maladie laisse une trace dans votre esprit et vous ne serez jamais plus la même personne. Une meilleure version, plus robuste, mais avec quelques plaies qui peuvent rester ouvertes des années ou toute une vie. C'est l'étape de votre dossier qui va définir votre indemnité financière, « les excuses » que l'administration vous formulera pour les torts qu'elle vous a infligés. Cet indemnitaire est revu tous les 5 ans. Il peut être très conséquent.

### **Etape 10 : Prenez soins de vous !**

Grâce à cette reconnaissance vos soins, vos visites médicales, votre cure thermale annuelle (NB le centre de cure de Saujon (17) est spécialisé en burn out) et les jours de carence pour des nouveaux arrêts de travail en lien avec la pathologie sont acquis de droit. A cela s'ajouteront un possible à droit à l'aménagement du temps de service et / ou un allègement en gardant un salaire à temps complet.

Ne restez pas seul avec vos souffrances, notre ligne téléphonique est à votre disposition ainsi que la ligne d'écoute de la MGEN appelée « réseau PAS » 0 805 500 005. Vous pourrez avoir 4 rendez-vous gratuits avec un psychologue partenaire de la MGEN sous le statut de l'anonymat. En cas d'urgence, contactez le SAMU au 15.

# MOUVEMENT DES MUTATIONS INTRA : LA FOLIE DES CHAISES MUSICALES ? ENCORE RATÉ !

Par Julien Renom et Livia Rigaber

Cette année 2023 aurait pu être une année faste pour les CPE. De nombreux collègues se sont étonnés de voir autant de postes créés, fruit d'une victoire du SNES FSU, mais aussi de se réjouir de pouvoir enfin bouger dans le 64 ! Les collègues des terres ont pu regagner la côte et les camarades des départements de l'Académie entrer en terre promise. Quant à la Gironde, territoire tant espéré, malgré la bonification dans le 47 ou l'éloignement de conjoint dans le 24, c'est encore une fois une déception. Un mouvement raté et bloqué par les nombreux postes à profil et les berceaux stagiaires autour de l'INSPE pris sur les postes de titulaire.

Avec plus de 70 postes ouverts au mouvement le mouvement 2023 les Pyrénées Atlantiques étaient en fête ! 15 postes étaient susceptibles d'être vacants, une situation exceptionnelle, rarement connue dans une carrière. Départs en retraite, ouverture de poste, une aubaine pour ceux qui espéraient pouvoir aller faire les fêtes estivales depuis leur nouveau domicile.

La barre s'est belle et bien cassée la figure à 111.2 pts contre 583 pts l'année dernière. Une logique implacable puisque le département n'était pas soumis à la pression des postes à profils (un seul cette année). L'algorithme a ainsi pu tourner de façon égalitaire et non discriminante.

En Gironde, on comptait 21 postes qui auraient

pu satisfaire à bien des vœux. Si ce n'est que 4 postes étaient déjà réservés pour les stagiaires et surtout 5 étaient profilés, soit presque la moitié du mouvement ! LE SNES FSU dénonce depuis longtemps cette situation honteuse qui consiste à placer des collègues stagiaires sur des postes qui nécessitent un temps complet titulaire et celle, non moins honteuse, des postes à profil dont la liste s'allonge cette année encore. Une liste d'ailleurs curieusement absente de la page de publication du rectorat ! Chercherait-on à nous cacher quelque chose ?

En la matière notre administration, en donnant aux chefs d'établissements un rôle de recruteur de CPE, tend à institutionnaliser l'inégalité de traitement entre les fonctionnaires. C'est pour elle chose acquise bien que la farce soit dénoncée systématiquement par les syndicats, y compris ceux de chefs d'établissement. Les CPE qui candidatent sont dès lors convoqués sur des jours où ils ne travaillent pas, sans indemnités de frais kilométriques, pour des entretiens délirants. Sans leur donner aucun élément de contexte, de projet ou de priorités éducatives, on leur demande ainsi « des animations pour l'internat » ou bien alors chef et IPR posent des mises en situation pour tester « la loyauté au chef d'établissement » (rappelons que nous avons en tant que fonctionnaire un devoir d'obéissance qui n'est nullement un devoir de loyauté),

le positionnement « en équipe de direction », en « chef de service vie scolaire »... la liste est longue pour montrer le non-sens de ces entretiens, la méconnaissance de notre métier et la volonté, à l'heure où on ambitionne de « renforcer la qualité de vie au travail », d'avoir de bons petits soldats, le doigt sur la couture du pantalon, prêts à avaler toutes les couleuvres sans broncher.

Ainsi on profile en raison d'un « internat d'excellence » pour exiger du CPE qu'il se déplace dans des établissements partenaires pour assister aux conseils de classe d'élèves qui ne sont pas de l'EPLÉ, ou pour qu'il « s'engage dans le projet REP » ou soit « particulièrement soucieux à l'engagement des élèves ». Et « pompon sur la Garonne » est obtenu cette année par le bassin d'Arcachon qui profile un poste avec astreinte à l'internat sans logement de fonction ! Encore une fois, le rectorat ne respecte pas le décret de 2005 comme il l'a fait l'année dernière à Langon. Nous espérons qu'un jour un collègue affecté sur ces postes saura dénoncer cette illégalité devant le tribunal administratif.

C'est ainsi que le mouvement de Gironde restera à l'image des années précédentes, bloqué et amélioré avec des mouffles. Non pas que les collègues secrétaires administratifs ne souhaitent pas répondre au maximum aux souhaits des agents. Mais comment espérer qu'ils réalisent, en plus du

reste, un travail qui à l'époque des CAPA, nécessitait la mobilisation sur plusieurs semaines de nombreux camarades.

Enfin, ô surprise, le Lot et Garonne et la Dordogne manquent toujours d'attractivité malgré, ô surprise, la stratégie des postes à profil qui n'amène personne et bloque les postes. Marmande libre depuis 2 ans, Villeneuve sur Lot depuis 5 ans etc... Sans compter les postes à profils qui se sont libérés mais qui ne seront pas pourvus faute de candidat... Quand le rectorat cessera t il de s'entêter ?

Avec le profilage, c'est environ 30% de postes qui sortent ainsi du mouvement aux points sur toute l'académie. A cela s'ajoute des situations atypiques comme le poste de Biscarosse libéré mais bloqué pour une personne en couple avec un agent militaire. Poste très demandé et dont le choix reste douteux puisque de nombreux autres postes en Gironde auraient pu satisfaire la personne affectée à titre provisoire et améliorer ainsi le mouvement. Le choix aurait il été fait de façon arbitraire et contre l'avis du chef d'établissement ?

Encore une copie à revoir pour le rectorat qui fait son enfant terrible à ne pas vouloir admettre qu'il n'a ni les moyens, ni le temps nécessaire pour faire ce que faisait les commissaires paritaires. Et tout cela au détriment de nos mutations et de sa noble ambition de « renforcer la qualité de vie au travail » de ses agents.

# CPE ET TÉLÉTRAVAIL, LA VRAIE FAUSSE BONNE IDÉE.

Par Livia Rigaber

**L**e 12 juin dernier, le ministère signait un accord majoritaire ouvrant la possibilité aux personnels d'éducation d'exercer en télétravail. Mais alors que le ministère parlait de

« jours flottants », le groupe de travail réuni en fin d'année dernière par le rectorat autour de cette question envisage plutôt pour les CPE

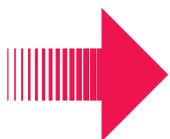
un télétravail ciblé sur les semaines administratives. Sur le papier, l'idée peut sembler séduisante : il n'y a plus d'élèves, les AED sont parfois assez désœuvrés sur ces périodes administratives et les CPE aimeraient bien pouvoir avancer calmement sur certaines tâches organisationnelles et autres bilans. Tout ceci seraient fort bien et fort bon si nous n'étions pas (encore !) à l'heure du management néo-libéral dont nous connaissons tous bien maintenant les dégâts qu'il provoque sur la santé des personnels. Certes le ministère entend « favoriser l'évolution des pratiques d'encadrement et d'animation des équipes », vaste tâche ! En attendant, rappelons-nous du confinement pas si lointain et du flicage via Pronote de la dernière connexion des agents, rappelons-nous des sollicitations à toute heure, rappelons-nous des tableaux et bilans à produire pour prouver que nous restions les bons petits soldats de la République. Rappelons-nous d'ailleurs aussi que nous n'avons eu aucune prime d'équipement... Dans cette affaire, il ne s'agit donc pas de lâcher la proie pour l'ombre. En effet, il existe encore, fort heureusement, des chefs d'établissement qui, reconnaissants de l'engagement de leur CPE et des heures supplémentaires effectuées tout au long de l'année, les libèrent début juillet.

L'accord sur le télétravail pourrait être un moyen d'officialiser l'officieux. Mais à tout changement de direction, vous prenez le risque que ces arrangements soient considérés comme nul et non avendus. D'autre part concernant les périodes de petites vacances, il n'est pas rare que l'établissement ne soit ouvert que 2 ou 3 jours. Prenez garde à ce que ces périodes ne se transforment en 2 jours de présentiel + 2 ou 3 jours de télétravail. Car nous voyons en effet de plus en plus des chefs d'établissement exiger que les journées de petites vacances « non effec-

tuées » soient rattrapées sur une deuxième période de petites vacances. Or notre circulaire de mission est très claire et mentionne explicitement les 36 semaines de cours et 3 semaines administratives, soit 39 semaines et non pas 40 ou 41 comme certains chefs d'établissement voudraient le faire croire. Accepter un tel découpage c'est se mettre dans l'illégalité et risquer de ne pas être couvert en cas d'accident du travail.

En l'état actuel, la proposition du rectorat est un excellent moyen d'avoir des CPE encore plus à disposition et sous pression lors des semaines administratives, alors que cet accord repose fondamentalement sur une large aspiration des personnels à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Quiconque a pu observer le quotidien de travail d'un CPE, sait fort bien qu'il est quasi impossible de réaliser les tâches purement administratives, organisationnelles ou encore le montage de projet sur le temps de présence des élèves et même, souvent, des collègues enseignants ou médicaux sociaux qui viennent échanger en fin de journée. Dans ce contexte, l'idée des jours flottants proposés par le ministère pouvait faire sens et il est bien dommage qu'elle ait été écartée.

Ceci étant, selon l'accord, le télétravail ne peut vous être IMPOSE. Il ne repose QUE sur le volontariat de l'agent. De plus, le principe de réversibilité peut être appliqué à tout moment à l'initiative de l'agent ou de l'administration sous réserve d'un préavis dont la durée n'est pas fixée. Enfin, l'employeur doit mettre à votre disposition les outils nécessaires à la réalisation de vos tâches à distance. Le SNES-FSU restera vigilant à l'application de ces dispositions.



# Stage CPE

Les CPE à l'Heure de l'école inclusive

Jeudi 16 novembre 2023

de 9h30 à 16h Salle saumenude (capucins) - Bordeaux

OUVERT À TOUTES ET À TOUS, SYNDIQUÉ·ES ET NON SYNDIQUÉ·ES

(DÉFRAIEMENT POUR LES SYNDIQUÉ·ES)

**S'INSCRIRE AU STAGE**

Toutes les infos, en  
scannant le QRcode



Lors du dernier stage organisé par le secteur à l'automne 2022, une part importante de l'assemblée avait soulevé la question de la gestion des élèves à besoins particuliers et/ou en situation de handicap dans le quotidien des vies scolaires. Nous pointions alors l'absence de formations spécifiques mises à disposition sur ce thème. L'incident grave qui a conduit les collègues du collège d'Arveyres à exercer leur droit de retrait en ce début d'année montre encore, s'il en était besoin, combien la gestion de certain de ces élèves s'avère sensible, y compris pour un personnel de santé. Le secteur CPE du SNES vous invite donc à vous inscrire nombreux et nombreuses au stage qu'elle organise le jeudi 16 novembre construit autour de l'intervention de Mme Françoise Cresté, psychologue et enseignante spécialisée. Après avoir longtemps exercé au Centre de Ressources de l'Autisme de Gironde, Mme Cresté nous propose, dans le cadre de

l'association Lo Camin, association d'aide aux personnes avec autisme en Sud-Gironde, une conférence débat : « l'élève avec handicap au collège et au lycée... le rôle de la vie scolaire pour l'école inclusive ». Sa présentation portera aussi bien sur les dys que sur l'autisme pour mieux les définir mais surtout pour proposer des pistes d'actions concrètes.

La conférence aura lieu à la salle Saumenude (quartier des Capucins à Bordeaux) et pourra être suivie en visio-conférence depuis les locaux de la permanence du SNES 64, 11 avenue Edouard VII à Pau (envoyer un mail à [cpe@bordeaux.snes.edu](mailto:cpe@bordeaux.snes.edu) après inscription voir ci-contre). L'après-midi sera consacrée à un échange plus large sur l'actualité de nos établissements. Le stage est ouvert à tous et **les demandes d'autorisation d'absence sont à déposer le 16 octobre au plus tard.**