

SOMMAIRE

PAGE 2

- Les services de vacances et permanences de sécurité
- CPE et conseil d'administration
- Harcèlement moral : défini, jugé et sanctionné par le juge du tribunal administratif

PAGE 3

- Savoir d'où l'on vient... et décider ensemble où l'on va !

PAGES 4

- Lycées professionnels : des réformes et des textes inadaptés
- L'évaluation des CPE

PAGES 5

- Élections professionnelles : 13 au 20 octobre 2011
- Protocole d'inspection ou catalogue d'injonctions professionnelles ?

PAGE 6

- De la souffrance au travail en milieu scolaire...
- Note de lecture : un autre regard sur le système éducatif

PAGE 7

- Assises sur le harcèlement à l'école : et les CPE ?
- Mouvement interacadémique, l'insatisfaction

PAGE 8

- CPE et enseignant : pour la réussite des élèves
- Stagiaires 2010 : retour sur une génération sacrifiée

Ont participé à la rédaction de ce 8 pages :

ALBERT DIDIER, Poitiers
 PATRICK BADER, Versailles
 PASCALE BALESTRAT, Poitiers
 JEAN-MARIE BARBAZANGES, Rouen
 GUY BOURGEOIS, Reims
 CATHERINE GOURBIER, Créteil
 VALÉRIE HÉRAUT, Nantes
 OLIVIER LELARGE, Orléans-Tours
 RÉGIS RÉMY, Caen
 CAROLE SAMOUILLE, Aix-Marseille
 PHILIPPE GUINGAND, Caen

Tél. du secteur : 01 40 63 29 58



Pour nous contacter

cpe@snes.edu

CPE, un métier empêché ?

A lors que le ministère lance une campagne médiatique en direction des étudiants de master pour enrayer la baisse de candidats aux concours dont celui de CPE, autour des valeurs « de la réussite et l'épanouissement personnel et professionnel », on reste rêveur face aux milliers de suppressions de postes à la prochaine rentrée. Les difficultés quotidiennes que nous rencontrons dans les vies scolaires contrarient l'exercice de nos missions éducatives auprès des élèves et le sentiment du travail « bien fait » n'est pas toujours au rendez-vous, gêné par les conditions de travail qui se dégradent pour les personnels comme pour les élèves.

La dangereuse détérioration de la formation offertes aux stagiaires et son absence de cadrage national, l'indigence de la formation continue, contribuent à brouiller les repères du métier. Le ministère reste autiste et poursuit sa politique d'économie au détriment des personnels et des élèves.

L'importation du modèle managérial de l'entreprise dans le service public n'a pas d'autres objectifs que de casser les solidarités et les collectifs de travail en imposant des formes de compétitivité et en favorisant l'individualisme, ceci à tous les niveaux du système. Dans ce contexte de restriction budgétaire, à l'échelle de l'établissement scolaire, l'autonomie se réduit trop souvent à la gestion de la pénurie. La « ressource humaine » devient un levier majeur de la mise en œuvre de réformes rejetées par les collègues. Le transfert au chef d'établissement de plus en plus de compétences, dont celui du choix des fonctionnaires (postes à profil), la définition locale de leurs missions (lettres de missions des établissements ECLAIR), de l'évaluation avec le développement programmé des entretiens professionnels, sont autant de possibilités de soumettre les personnels aux pressions hiérarchiques.

Au détour du protocole d'inspection élaboré par l'Inspection générale, de nouvelles orientations se dessinent pour le métier, sans aucune concertation avec les personnels et leurs représentants. Sous un habillage qui se veut rassurant, les collègues sont soumis à un catalogue impressionnant qui montre une grande polyvalence du CPE et vise à renforcer son rôle « stratégique » dans les évolutions du système. Tout en prônant la capacité du CPE à travailler en équipe, le texte se garde bien de préciser dans quelle équipe s'inscrit son activité et entretient la confusion entre l'évaluation individuelle du CPE et celle de la politique éducative de l'établissement.

Dans cette logique managériale, la place de l'évaluation est prépondérante notamment dans l'évolution de la carrière. Se profile aussi ce nouveau collaborateur privilégié de l'équipe de direction que certains appellent de leur vœu.

Le SNES-FSU s'oppose à cette dérive et défend une autre conception du métier. Le rôle éducatif du CPE en est le cœur. La complémentarité avec les enseignants autour de l'élève ou du groupe classe reste central. L'intervention concertée et cohérente de l'équipe éducative, composée de professionnels porteurs de leur propre expertise au service d'une approche globale de l'élève, en lien étroit avec les familles, reste pour le SNES-FSU un axe majeur du métier qui a déjà prouvé son efficacité. **L'intégration scolaire et la réduction des effets des inégalités sociales sont des objectifs, le travail pédagogique et éducatif du CPE avec les équipes enseignantes doit être renforcé.** L'évolution des pratiques professionnelles doit être le fruit d'une réelle réflexion collective de la profession et non pas dictée par des impératifs économiques. La reprise en main des métiers au sein de collectifs de travail est une nécessité. Le syndicat en est un outil majeur.

Des évolutions éducatives et pédagogiques sont nécessaires pour répondre aux grands enjeux de notre système éducatif. Celles qui nous sont proposées aujourd'hui ne nous conviennent pas. Poursuivons la lutte et faisons-nous entendre dès la rentrée. Les prochaines élections professionnelles seront une étape importante pour porter une autre conception du métier de CPE et pour défendre le service public d'éducation au service de toute la jeunesse. ■

Daniel Robin, cosecrétaire général

Valérie Héraud, Guy Bourgeois, responsables de catégorie

Les services de vacances et permanences de sécurité

Textes en vigueur : arrêté du 4 septembre 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (Artt)
 • Circulaire n° 96-122 du 29/04/96 - BO du 9 mai 1996 (service de vacances) •
 Code des domaines de l'État (permanences de sécurité)

Les services de vacances et permanences de sécurité, en l'absence des élèves, répondent à des objectifs et des réglementations bien distincts. La participation aux permanences de sécurité est liée non à la fonction des personnels, mais à la jouissance d'une concession de logement par nécessité absolue de service.

Le service de vacances se limite pour les CPE à l'exercice de leurs attributions propres. C'est un acquis du SNES, important en terme d'identité professionnelle, à traduire en actes dans chaque établissement !

Concernant les services d'été

« Les périodes sont fixées par référence aux dates de sortie (S) et de rentrée (R) des élèves. Durant la période S+1 un roulement peut, le cas échéant, être organisé entre les différents CPE ». La circulaire n'induit aucune obligation de participation à un service d'examen qui reste définie par des textes particuliers auxquels elle n'est pas opposable. Les CPE n'ont pas statutairement à prendre en charge la responsabilité des examens.

Mesures propres aux petites vacances

« Le chef d'établissement a la charge d'arrêter... un service de permanence s'inspirant des mêmes préoccupations et principes que celui mis en place au titre des congés d'été. »

La permanence de sécurité

Elle peut être mise en place durant les week-ends et les jours fériés, elle a pour objet la sécurité des biens et des personnes. Le service de sécurité concerne donc l'ensemble des personnels logés par NAS, effectué par roulement et de façon équitable entre les intéressés. Dans ce domaine comme dans d'autres, le SNES ne peut qu'inciter les collègues à exiger la plus grande transparence dans la répartition des services.

Le temps d'intervention durant les astreintes donnent lieu à une majoration des heures travaillées au moyen d'un coefficient multiplicateur de 1,5, soit une heure trente minutes pour une heure effective. ■

CPE et conseil d'administration

Textes en vigueur : articles L 421-2 à L421-10 du code de l'éducation
 • Article R421-14 du code de l'éducation



Le conseil d'administration est composé de trois blocs : les élus, que ce soient des personnels et des usagers, les personnes désignées par les collectivités ou à titre de personnalités et les membres dits membres de droit en lien au métier exercé au sein de l'établissement.

C'est à ce titre que siège le CPE le plus ancien. Cette position au sein du CA n'est pas transmissible.

Là où sont implantés plusieurs postes de CPE, rien n'empêche un collègue non membre de droit d'être candidat dans le collège des personnels enseignants et d'éducation.

Tous les membres du CA ont une égale dignité, au sens légal du terme. Hormis le chef d'établissement qui préside le CA et dont la voix est prépondérante, en cas de partage des voix, aucun des autres membres n'a de rôle spécifique au niveau des votes exprimés.

Si un seul des membres en exprime le désir, le vote à bulletins secrets est de droit.

Les textes codifiés dans la partie régle-

mentaire du code de l'éducation n'imposent rien. Nulle mention d'une quelconque restriction dans les votes et dans l'expression. Un membre du CA a les mêmes droits et devoirs à quelque titre que s'exerce cette responsabilité : devoir de correction, de mesure dans l'expression, de confidentialité (les séances ne sont pas publiques et les votes des délibérations ne peuvent pas être nominativement attribués). À partir de ces grands principes, rien ne permet réglementairement de ligoter un CPE, qu'il soit membre de droit ou élu des personnels, tant au niveau des votes exprimés qu'au niveau de l'expression orale. Nul doute que des collègues sont cependant soumis à certaines pressions, qu'on tente de leur imposer une pseudo-obligation de « loyauté » aux positions édictées par le chef d'établissement.

En aucun cas, le CPE, membre de droit n'a un quelconque devoir d'allégeance, quoique puisse prétendre l'administration ; en cas de difficulté, n'hésitez pas à nous contacter. ■

Harcèlement moral : défini, jugé et sanctionné par le juge du tribunal administratif

Une collègue CPE a eu l'heur et le malheur de déplaire à son chef d'établissement et a subi de multiples actes qualifiés par le juge de harcèlement moral tels que définis par la loi du 17 janvier 2002, dont pour couronner l'ensemble, une mutation d'office dans « l'intérêt du service ». Sa demande de protection juridique avait été rejetée par le recteur.

Notons que tous ces faits ont été établis par l'intéressée par tous moyens, y compris de nombreux témoignages en sa faveur. Le tribunal accorde outre la protection de l'article 11 et la réintégration dans son ancien poste, 3 000 € à cette collègue pour préjudice moral et 2 000 € pour les frais de procédure.

Tribunal administratif de Marseille. N° 1002899, 1005185 du 24 mars 2011, Mme L

Savoir d'où l'on vient... et décider ensemble où l'on va !

Dès les années 70, les personnels d'éducation, refusant la première circulaire de mission (1972) – les définissant comme des « auxiliaires des chefs d'établissement... » – débattent des orientations de leur métier et revendiquent un minimum de garanties statutaires. Le SNES mène de très nombreuses actions, souvent intersyndicales, pour obtenir : un horaire hebdomadaire, la sortie de l'équipe de direction, le droit de grève et la fin de l'auxiliariat.

Dans la foulée des changements politiques de 1981, il fait pression pour la création de postes et la parution de la circulaire de missions qui marque de fait la sortie de « l'équipe de direction » et affirme une fonction plus orientée vers l'éducatif et la pédagogie.

Durant la décennie 80, les plans d'intégration dans le corps des CE ont permis de régulariser la situation de plusieurs milliers de non-titulaires. À cette époque, le ministère et l'inspection générale sont des interlocuteurs pour les personnels et leurs organisations syndicales.

Le SNES s'engage alors dans une démarche qu'il n'abandonnera plus : faire reconnaître et faire évoluer l'identité professionnelle des CPE, et agir pour la défense et l'amélioration de leurs droits statutaires.

C'est sur son insistance qu'en 1986 est créé le premier concours externe, qu'un contenu est donné à la formation initiale et que sont mis en œuvre les premiers éléments d'une formation continue, un droit souvent dénié aux CPE. De même, en 1989 : l'action à l'appel du SNES débouche sur un « plan de revalorisation », et l'unification des corps d'éducation au niveau CPE (intégration progressive des CE).

Suite à son intervention au CSE, le statut est modifié (décret de 89). Il conforte la sortie de « l'équipe de direction » et renforce l'orientation pédagogique des fonctions. « *Les CE-CPE... sont associés aux personnels enseignants – pour le suivi des élèves et leur évaluation...* » Soutenant la revendication de la « parité enseignement – éducation », il multiplie les actions à tous les niveaux pour obtenir le versement complet de l'indemnité spéciale, l'indemnité de conseiller pédagogique, ainsi qu'en 1992, **l'installation de la formation au sein des IUFM, une étape majeure de notre professionnalisation !** Dans ce même esprit, il sera la seule organisation à déposer des contributions publiques pour le concours externe de 1995, qui institue un contenu disciplinaire et similaire à un CAPES.

En avril 1996, son action déterminée permet la publication d'une nouvelle circulaire sur l'organisation du service de vacances. Son engagement en 2002 sur les textes de réduction du temps de travail fut important. Malgré leurs imperfections réelles, ces quelques étapes attestent du chemin parcouru. Il doit beaucoup à la détermination des personnels. **Pour sa part, le SNES a eu la volonté constante de porter la parole des CPE et de faire prendre en compte leur expertise professionnelle.**

Et maintenant ?...

Depuis une dizaine d'années, notre métier est confronté à des enjeux multiples. D'une part, fournir sa contribution à la réussite scolaire et à l'intégration sociétale de tous les élèves dans un environnement où chômage et précarité perdurent. D'autre part, une série d'initiatives institutionnelles (ministère et inspection), indiquent la volonté de transformer le métier.

Alors que le déficit de concertation est réel, la remise en cause des axes qui guident notre quotidien s'annonce profonde.

Du recrutement, à la formation et au protocole d'inspection... les interrogations professionnelles sont nombreuses et certains propos donnent une image régressive au métier ! Ainsi face à la question de l'absentéisme, nous récusons l'approche répressive. L'institution scolaire doit chercher à créer du lien avec les familles et à nouer des relations individuelles avec le jeune.

Des objectifs pour la démocratisation du système éducatif

Notre métier est définitivement marqué du sceau de la massification et aucune évolution de notre profession ne peut être envisagée si elle pose en préalable la rupture avec son socle fondateur : le suivi, la réussite scolaire et l'épanouissement de l'élève. Socialisation scolaire, lutte contre le décrochage, incidence de la grande pauvreté (qui touche plus d'un million des moins de 18 ans !) sur la réussite scolaire. De tels objectifs sont d'une réelle actualité.

Nous pensons qu'il faut débattre et définir avec les enseignants des modalités nouvelles de coopération ; que les CPE ont une capacité importante à développer le vivre ensemble et les valeurs solidaires ; qu'à l'évidence la question des moyens se pose.

Le SNES renouvelle son exigence d'un plan d'urgence pour la création de 3 000 postes en particulier dans les collèges.

Face aux problématiques nouvelles, il multiplie : les publications, les temps de débats et de réflexion professionnelle, et les manifestations syndicales catégorielles ou collectives.

Le SNES agit à tous les niveaux pour faire respecter la parole des CPE et défendre l'idée d'une évolution progressiste du métier. C'est en ce sens qu'il entend poursuivre. ■



Nouveaux textes

Sans concertation ou *a minima*, le ministère poursuit la mise en œuvre de toute une série de textes visant à durcir et rendre automatique certaines procédures de sanction aussi bien concernant la discipline que l'absentéisme. Les procédures de fichage et de signalement sont elles aussi de plus en plus encadrées. La vigilance des professionnels que nous sommes est de mise.

Vaincre l'absentéisme

Circulaire n° 2011-0018 du 31 janvier 2011

Modalités de calcul de la part des allocations familiales suspendues ou supprimées en cas d'absentéisme scolaire

Décret n° 2011-89 du 21 janvier 2011

Lutter contre l'absentéisme scolaire

Loi n° 2010-1127 du 28 septembre 2010

Lutte contre le décrochage scolaire

Circulaire n° 2011-028 du 9 février 2011

Organisation et pilotage des dispositifs relais

Circulaire n° 2006-129 du 21 août 2006

À paraître : nouveaux décrets sur les mesures disciplinaires, dont le projet initial a été vigoureusement dénoncé et amendé. L. Chatel a annoncé leur publication pour la rentrée. Pour plus d'information : www.snes.edu/Projets-de-decrets-relatifs-a-la.html

Lycées professionnels : des réformes et des textes inadaptés

Les principales caractéristiques du lycée professionnel concernent le public accueilli d'une part, et la nature même du lycée d'autre part. Sans tomber dans la généralisation facile, on peut faire le constat que la grande majorité des élèves de LP a intégré l'échec scolaire comme une composante personnelle, avec ce que cela peut générer en termes de comportements (repli sur soi et dévalorisation ou au contraire rejet de l'institution, violence...). Trop souvent, le choix d'orientation se fait par défaut : rareté de certaines filières, taux de demandes important, post-affectations, proximité géographique de l'établissement... Cet écart entraîne un faible investissement dans la scolarité qui se traduit par un manque de motivation, un absentéisme accru allant parfois jusqu'au décrochage. Phénomène aggravé par l'institution, qui a dans certaines académies, supprimé les bonus de réorientation dans la voie professionnelle ! Enfin, les problématiques sociales des familles pèsent très fortement sur le sens donné à la scolarité.

La réforme du bac pro en trois ans et la disparition du BEP pour une certification intermédiaire non diplômante ont à l'évidence accentué ces tendances. De plus, les emplois du temps des élèves sont devenus très fluctuants (stages en entreprise, plus de 20 semaines de stage sur 3 ans, bloc horaire de 4 heures pour les matières professionnelles, CCF, réception

de la clientèle extérieure...). Cette instabilité génère une fragilisation du cadre scolaire : fonctionnement du groupe classe, contrôle de l'assiduité, suivi plus difficile pour les équipes. Dans ce cadre-là, les CPE s'adaptent... Mais face au manque criant de personnels (CPE, AED), il devient de plus en plus difficile d'assurer nos missions de suivi. **Concernant le contrôle de l'assiduité, c'est sans doute en LP que les CPE perçoivent le mieux l'absurdité des nouveaux textes sur l'absentéisme, résolument inadaptés à ces publics.** Les élèves de LP manifestent souvent une demande d'écoute plus forte et le travail en équipe avec les enseignants y est peut-être encore plus nécessaire qu'ailleurs... La réforme du bac pro a généré des classes

aux publics de plus en plus hétérogènes et la question du « vivre (et réussir) ensemble dans la classe » devient un axe essentiel du travail en collaboration entre enseignants et CPE. L'éducation à la citoyenneté, l'animation socio-éducative et du CVL sont aussi des défis à relever.

Enfin, l'internat est un enjeu majeur de socialisation et de réussite pour les élèves de LP en facilitant leur intégration scolaire : là encore, le rôle d'interface du CPE entre les familles, les élèves et l'institution y est déterminant pour lever les obstacles. La prise en compte de ces problématiques professionnelles nécessite du temps et des personnels en nombre suffisant... donc un recrutement de CPE à hauteur de ces besoins. ■

L'évaluation des CPE

Le nouveau credo : individualiser pour mieux manager

Actuellement, les CPE sont notés par le recteur sur proposition du chef d'établissement et de l'IPR ; c'est cette note qui détermine en partie les rythmes d'avancement. En 2012, il est question de supprimer la note chiffrée pour les personnels de l'Éducation nationale comme c'est déjà le cas pour les autres fonctionnaires (décret 2010-888) et de la remplacer par l'entretien professionnel annuel par le chef d'établissement. L'avancement se ferait alors à l'ancienneté et le chef d'établissement répartirait une enveloppe de bonus/malus.

L'évaluation et l'avancement d'échelon au plus près du terrain est loin de garantir une meilleure reconnaissance professionnelle et d'améliorer la progression de carrière.

Le mérite

Les rythmes de carrière disparates, en fonction du mérite individuel, dépendront de multiples facteurs : des contextes relationnels, des conditions d'exercice, des objectifs fixés et des résultats atteints ou non... Ce sont autant d'éléments qui vont accentuer les pressions hiérarchiques, discriminer les personnels, créer la compétition au lieu de renforcer les équipes.

Pour la revalorisation des carrières et des salaires, le SNES revendique

- ▶ La double notation pour les CPE, accompagnée de la création d'un collège d'inspection spécifique issu de notre catégorie (celle-ci implique bien sûr la création d'une agrégation d'éducation).
- ▶ Une carrière au rythme le plus favorable pour tous.
- ▶ Un débouché de carrière correspondant aux échelons terminaux de la hors-classe, rééchelonné en onze échelons.
- ▶ L'unification progressive des corps vers celui d'agrégé.
- ▶ La déconnexion entre l'avancement et la notation, pour ne plus limiter la promotion par des contingents et faire jouer à l'inspection un rôle d'impulsion et de conseil. ■

La carrière en chiffre

Entre une carrière de 37,5 ans parcourue en vingt ans au grand choix et celle à l'ancienneté, cela représente près de 139 000 euros brut pour un certifié et un CPE. Notons que nos évaluateurs IA-IPR et chefs d'établissement avancent tous au même rythme dans la classe normale de leurs corps.

Élections professionnelles : 13 au 20 octobre 2011

Des changements majeurs, un enjeu énorme

Avant, nous votions tous les trois ans pour deux scrutins : les CAPA et la CAPN (les Commissions paritaires académique et nationale) ; la composition des CT (Comité technique académique et ministériel) étant calculés proportionnellement par rapport aux résultats des CAP.

En octobre prochain, les personnels devront effectuer **quatre votes** : CAPA, CAPN, CTA et CTM.

Les deux derniers vont revêtir une importance particulière. La politique globale de l'Éducation nationale y sera discutée. De plus, ce sera à partir des votes à ces CT que la représentativité syndicale sera déterminée et reconnue par nos autorités. Il va sans dire qu'être majoritaire en CAP et inexistant en CT n'aura aucun sens ni aucun poids et vice-versa ! Les non titulaires et les AED voteront pour leur part aux commissions consultatives paritaires (CCP).

Autre nouveauté, le vote sera électronique. Du 13 au 20 octobre 2011, nous pourrons voter à partir de n'importe quel



ordinateur disposant d'une connexion internet ; un vote électronique sur le lieu de travail devrait être possible. Les premiers tests concernant cette procédure ont été catastrophiques. C'est pourquoi nous vous sensibilisons d'ores et déjà sur la nécessité absolue d'effectuer les quatre votes, et ce de manière précoce sans attendre la clôture du scrutin !

Face à l'aggravation des conditions de travail, à la politique de restrictions budgétaires à l'œuvre, tant sur les moyens alloués à l'Éducation nationale qu'aux rémunérations des fonction-

naires, à la déréglementation tous azimuts qui s'instaure, il va sans dire que ces élections auront une importance capitale sur notre avenir et sur celui des élèves qui nous sont confiés. L'émiettement des voix et la discordance syndicale dans ce paysage-là, ne peut qu'être un frein à toute avancée. **C'est pourquoi, nous appelons tous les collègues à se mobiliser massivement et à renforcer les listes du SNES et de la FSU. ■**

Protocole d'inspection ou catalogue d'injonctions professionnelles ?

Le projet de protocole d'inspection des CPE a été présenté en janvier 2010 lors d'audiences, au SNES, aux autres organisations syndicales et à l'ANCPE qui en a fait un écho assez positif. Sans opposition de principe à l'existence d'un protocole national d'inspection et à l'idée d'uniformiser les pratiques d'évaluation, de clarifier les attendus, le SNES avait fortement dénoncé le choix des items retenus, car trop éloignés des réalités quotidiennes des collègues, de leur rôle éducatif et pédagogique et de leurs missions statutaires. La question du sens d'une inspection en l'absence de note pédagogique était aussi au cœur de nos critiques.

L'un des reproches porte sur la préconisation d'un entretien final confrontant le(s) CPE à l'IPR et au chef d'établissement avec le risque potentiel d'un déséquilibre de l'échange au détriment du collègue évalué. Rappelons que les inspections ont lieu le plus souvent dans des situations de conflit. Enfin, la confusion entre l'évaluation du CPE et la politique éducative de l'établissement est un biais supplémentaire.

Nous avons aussi dénoncé l'absence de toute référence à la circulaire de missions et au suivi de l'élève, des inflexions homéo-

pathiques ont été apportées. Dans le détail, le catalogue des critères est impressionnant et la part donnée à la mise en œuvre des réformes est prépondérante. Sans en être destinataire, le SNES s'est procuré ce protocole (www.snes.edu/Protocole-d-inspection.html).

Après lecture, nous constatons que contrairement aux engagements, la circulaire de 82 y est en fait tordue et détournée. Le travail éducatif auprès des élèves, la collaboration avec le personnel enseignant et l'animation éducative sont relégués au profit des notions de pilotage, de management, de service. Il apparaît que ce protocole s'apparente à un outil de pression sur les CPE afin de les inciter à remplir un rôle d'adjoint éducatif auprès du chef d'établissement, afin de l'aider, voire de le suppléer dans la mise en œuvre des réformes actuelles. C'est ce dont témoignent des collègues « visités » récemment. Le SNES a redemandé une audience sur ce thème pour faire un premier bilan avec l'Inspection générale et des audiences académiques sont également en cours.

Le SNES-FSU refuse la pirouette qui consisterait à changer le métier par l'évaluation ! ■

Non aux ECLAIR, oui à une vraie éducation prioritaire

Sans bilan, dès le début de l'année 2011, l'extension du label (E)CLAIR est programmé d'autorité s'ajoutant aux 105 établissements labellisés à la rentrée 2010. Erigeant le « climat scolaire » comme facteur principal d'échec ou de réussite scolaire des élèves, le programme ECLAIR est à la fois un recentrage de l'éducation prioritaire sur un nombre limité d'établissements à partir de critères discutables et un dévoiement majeur du principe fondateur de « donner plus à ceux qui ont le moins ». Instrumentalisant le « droit à l'expérimentation » ouvert par l'article 34 de la loi Fillon, il vise à transformer ces établissements en laboratoires de déréglementations tous azimuts qui risquent d'être ensuite généralisées à l'ensemble du système éducatif.

Signez la pétition intersyndicale <http://www.clairementnon.org/>
D'autres choix pourtant sont possibles pour assurer une véritable démocratisation du collège : APPEL pour redonner un avenir au collège <http://www.snes.edu/APPEL-POUR-Redonner-un-avenir-au,21098.html>

De la souffrance au travail en milieu scolaire...

L'urgence qui rythme notre quotidien ne favorise pas toujours la prise de recul nécessaire pour analyser nos pratiques, planifier nos actions et interroger le sens conféré à notre travail.

Ces temps de réflexion professionnelle s'avèrent d'autant plus indispensables dans ce contexte politique de destruction du service public. Les nombreuses remises en cause statutaires, auxquelles s'ajoute la dégradation des conditions de travail, provoquent invariablement un sentiment de mal-être. L'Éducation nationale ne constitue pas un cas spécifique comme l'illustre dramatiquement l'actualité notamment à France Télécom.

Cette nouvelle donne professionnelle a engendré la médiatisation des nombreuses études portant sur l'analyse de la situation du travail qui incluent souvent le thème de la souffrance au travail.

Parmi les causes avancées pour expliquer la fatigue, le stress au travail et leurs conséquences néfastes en terme de santé figurent les méthodes de management caractéristiques de l'entreprise, qui sont importées en force au sein du service public et s'opposent frontalement aux valeurs qui fondent nos métiers.

Dans cette logique, la politique de rémunération au mérite ou à la tâche ainsi que

la valorisation des heures supplémentaires (pour les enseignants) contribuent à refonder l'organisation du travail sur des bases essentiellement économiques donnant libre cours à la compétition entre les personnels et au repli individualiste, aux antipodes du travail en équipe et de la coopération fructueuse à travers les temps d'échanges et de construction collective pour la réussite et l'épanouissement des élèves.

D'autres raisons sont convoquées pouvant conduire à l'épuisement professionnel : la succession effrénée de « réformes », la tension accrue des relations avec la hiérarchie, l'accumulation des tâches administratives, la réduction du nombre de personnels notamment dans les vies scolaires... autant d'éléments qui transforment la cohérence du métier exercé en une succession de tâches parcellaires et nous éloignent du cœur du métier et des enjeux éducatifs.

Le protocole d'inspection des CPE, élaboré sans concertation, est exemplaire de cette déconstruction de l'identité professionnelle où la notion de suivi de l'élève est reléguée au quatrième rang des attentes institutionnelles.

La reprise en main de son métier dans un collectif

Si les risques psychosociaux et leur prévention

deviennent des préoccupations officielles depuis leur entrée dans le code du travail, leur traduction concrète sur le terrain est quasiment absentes comme l'attestent les conditions invraisemblables d'entrée dans le métier réservées cette année aux stagiaires. Cette question essentielle interroge la capacité d'une organisation à transformer une souffrance individuelle en enjeu collectif et partagé mais comporte le risque de l'identifier à un simple problème de santé en occultant la dimension sociale, politique et idéologique.

C'est dans cet esprit que s'inscrit la démarche consistant à créer des collectifs de travail réunissant autour de problématiques de métier les personnels désirant échanger dans le respect et sans jugement. Cette approche actualise la capacité créatrice, légitime la position de concepteur et reconnaît l'expertise du professionnel pour reprendre la main sur son métier.

Le SNES-FSU en défendant les personnels, leurs conditions de travail, leurs statuts et de leur formation, est porteur de propositions qui articulent au plus près des préoccupations des collègues, à la fois les problématiques catégorielles et professionnelles avec des objectifs ambitieux pour le système éducatif et la jeunesse. ■

Suppression de 100 postes d'AED dans l'académie de Rouen !

Le 9 mai a été marqué par des vies scolaires en grève à près de 100 % et un rassemblement devant le rectorat. Les représentants (FSU, FO, CGT, UNSA) se sont adressés au ministre pour demander l'annulation des suppressions de postes et ont boycotté le CTPA

(Comité technique paritaire académique). Un bon nombre d'établissements difficiles sont touchés.

Le SNES-FSU appelle à poursuivre l'action et à signer la pétition : www.rouen.snes.edu/spip.php?article553

Note de lecture : un autre regard sur le système éducatif

La division du travail éducatif, Maurice Tardif, Louis Levasseur, PUF, Paris 2010

Dans cet ouvrage, ces deux sociologues canadiens montrent en quoi les divers systèmes éducatifs relèvent d'une même culture éducative internationale, d'inspiration anglo-saxonne, notamment sous l'influence des grands organismes internationaux. Leur ouvrage s'intéresse à une nouvelle division du travail éducatif entre diverses catégories de personnels : enseignants, non enseignants et agents techniques.

Ils militent pour la réinvention au quotidien de l'exigence d'égalité sociale et scolaire sans que les traitements différenciés, qu'ils soient pédagogiques, organisationnels ou éducatifs n'engendrent eux-mêmes des inégalités.

Ils décrivent la dualisation du système scolaire nord-américain et la montée en puissance de nouveaux personnels techniques,

notamment là où le lien personnel et social des élèves à l'institution scolaire s'effiloche et où les enseignants interviennent de moins en moins. **C'est une forme d'externalisation, hors de la classe, du traitement éducatif et pédagogique des élèves les plus en difficulté.**

Ils expliquent la déqualification progressive du travail éducatif. Celui-ci n'est plus conçu comme une activité professionnelle de haut niveau mais comme des actes « techniques » confiés à des personnels moins qualifiés, moins rémunérés et précarisés.

Leurs observations montrent en quoi les enseignants, sous tension entre leurs missions d'instruction et celles d'éducation, éprouvent des difficultés à faire cohabiter des rôles professionnels différents.

L'essor des agents techniques éducatifs s'enracine dans ce processus d'intensification du travail enseignant et de dualisation de l'école publique.

Les finalités du travail de ces agents techniques y sont décrites en termes d'intégration scolaire et sociale des élèves, et de soutien personnel. Leur action est légitimée par les autres personnels, les élèves et les familles malgré cette faiblesse statutaire et identitaire. Ils subissent surtout un processus de déqualification et de prolétarianisation dans une école à deux vitesses où les élèves n'ont pas les mêmes chances de succès.

Toute ressemblance avec les médiateurs de réussite scolaire, les écoles du socle, les établissements CLAIR, les établissements de réinsertion scolaire n'est pas fortuite... ■

Assises sur le harcèlement à l'école : et les CPE ?

Les Assises nationales sur le harcèlement à l'École se sont déroulées les 2 et 3 mai 2011 à Paris. Elles ont été l'occasion pour Luc Chatel de vouloir placer cette problématique au centre du débat. La matinée introductive a été animée par Éric Debarbieux et Marcel Rufo. Nous nous limiterons aux interventions les plus saillantes en lien avec notre métier. E. Debarbieux a énoncé que « *les CPE ne sont plus des adultes relais* », sans définir cette notion, confondant allègrement tout type d'encadrement. Il propose d'introduire pour tous les personnels une reconnaissance de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) incluant par exemple les expériences en

centre de loisirs. Les équipes mobiles de sécurité deviendraient des « équipes d'aide et de sécurité » et seraient développées, les CPE y auraient toute leur place. M. Rufo a insisté sur le manque de présence des personnels avec une formule choc : « *La récréation ce n'est pas la récréation des adultes ayant autorité* ». Puis le ministre fit l'exploit de ne pas citer les CPE en énumérant tous ceux qui devaient s'engager dans la lutte contre le *school-bullying* (parents, chefs, surveillants, infirmières, profs). La FSU, ayant eu le mauvais goût de lier ces assises à la suppression des postes, a eu le droit d'être rebaptisés « *choeur de grincheux et de soupçonneux* ». Selon L. Chatel, l'enjeu ne

relève pas du taux d'encadrement, on ne peut parler de manque de CPE ou d'AED, comme cela a été fait l'an dernier au lycée Chérioux dans le 94 où les personnels réclamaient des assistants d'éducation et se sont vus répondre qu'il y avait 120 adultes dans le lycée. L'engagement de tous devant être total, que ce soit dans les cars scolaires, à la récréation et autour des établissements. Nous retrouvons là le vieux discours « *tout adulte égale un personnel formé* » qui vient légitimer la baisse du recrutement et le manque de formation des nouveaux recrutés. Les CPE apprécieront cette reconnaissance de leur métier ! ■

Mouvement interacadémique, l'insatisfaction

La CAPN du mouvement inter des CPE s'est tenue le 11 mars. Cette année encore, le bilan est catastrophique : plus de sept titulaires sur dix n'ont pas obtenu de mutation et parmi eux certains renouvellent leur demande depuis des années. Des rapprochements de conjoints ne sont pas satisfaisants malgré plusieurs années de séparation. Les points obtenus après cinq ou huit ans en zone sensible ne suffisent pas non plus. Aucune promesse n'est tenue. D'une année à l'autre, aucune amélioration, bien au contraire. Les barres d'entrée augmentent pour un certain nombre d'académies ou restent élevées pour d'autres. Cette situation engendre le désarroi et l'incompréhension des collègues, en particulier de ceux qui demandent à muter depuis des années sans succès et qui ne voient pas d'issue.

Le long travail de préparation fait en amont par les commissaires paritaires du SNES grâce aux fiches syndicales reçues et un examen minutieux des barèmes a permis des améliorations pour quelques collègues qui ne représentent qu'une goutte d'eau dans l'océan des mécontents !

L'incompréhension est d'autant plus grande que les besoins existent dans toutes les académies et sont bien supérieurs aux capacités d'accueil affichées : de nombreux collègues restent sans CPE, d'autres sont largement sous-dotés, le nombre de TZR est partout indigent, de nombreux remplacements ne sont pas assurés et la précarité comme l'absence de qualification prennent une ampleur inquiétante. Un plan pluriannuel de recrutements à la hauteur des besoins s'impose ! ■

ÉDUCATION : MOUVEMENT INTER 2011

ACADÉMIE	BARRE D'ENTRÉE	CAPACITÉ D'ACCUEIL
AIX-MARSEILLE	431,2 (11/12/1969)	11
AMIENS	71,0 (28/11/1983)	9
BESANÇON	446 (17/07/1953)	8
BORDEAUX	817,2 (23/08/1972)	16
CAEN	285,2 (5/12/1983)	9
CLERMONT-FERRAND	472,2 (30/06/1972)	6
CORSE	1 187 (23/03/1972)	1
CRÉTEIL	21 (22/06/1988)	29
DIJON	278,2 (4/07/1979)	11
GRENOBLE	377,2 (27/02/1980)	19
GUADELOUPE	1 021 (12/11/1984)	4
GUYANE	128 (18/08/1981)	2
LILLE	128 (16/01/1986)	9
LIMOGES	501,2 (8/10/1969)	7
LYON	378,3 (1/07/1981)	11
MARTINIQUE	1 028 (22/03/1975)	1
MONTPELLIER	410 (15/05/1979)	26
NANCY-METZ	128 (31/07/1983)	9
NANTES	427 (17/07/1965)	16
NICE	422,2 (28/12/1973)	12
ORLÉANS-TOURS	158 (20/09/1974)	17
PARIS	198,2 (27/04/1982)	12
POITIERS	574 (21/04/1978)	5
REIMS	91 (6/03/1985)	7
RENNES	781,2 (29/09/1973)	11
LA RÉUNION	1 078,1 (4/01/1982)	7
ROUEN	128,1 (24/04/1983)	14
STRASBOURG	128 (21/06/1976)	9
TOULOUSE	715,2 (22/06/1978)	8
VERSAILLES	35 (20/04/1975)	32

CPE et enseignants : pour la réussite des élèves

Comme il le fait depuis une dizaine d'années, le collectif SNES-FSU CPE de Caen a invité tous les CPE de l'académie à participer le 20 mai à une journée syndicale de réflexion professionnelle. Notre objectif est double ; d'une part montrer que les revendications et l'action syndicales ne peuvent être dissociées d'une réflexion des acteurs sur leurs métiers ; d'autre part, dans un contexte de crise générée par les réformes et les restrictions en cours, réaffirmer l'attachement de toute la profession aux valeurs éducatives qui l'ont construite. Un tiers des 250 CPE de l'académie était présent pour débattre de « **la contribution des CPE, aux côtés des enseignants, à la réussite des élèves** ».

Premier temps fort de la journée, Patrick Rayou, enseignant-chercheur en sciences de l'Éducation à Paris VIII a abordé les problématiques relatives au « **sens de l'école et des enjeux du travail scolaire** ». La présentation, tout à fait passionnante, a permis de mesurer la forte résonance de cette question dans le quotidien du métier. P. Rayou a ainsi développé la notion et les formes de travail scolaire (**le « métier d'élève »**) et ce qui fait obstacle aux apprentissages, dont les « **malentendus** » entre les représentations et attentes des enseignants et celles des élèves ou des familles. C'est d'ailleurs assez souvent dans l'espace de ces malentendus que se situe l'action de média-

tion du CPE. Enfin, il a conclu sur l'intervention possible de la « vie scolaire » dans l'encadrement d'un travail scolaire contribuant à l'autonomie des élèves, envisageant ainsi une configuration nouvelle pour l'équipe éducative.

Cette conclusion a offert la transition avec le second temps fort de la journée, après une introduction de Valérie Héraud, secrétaire nationale de catégorie à propos de *La division du travail éducatif*⁽¹⁾ et sur l'actualité de la catégorie. La table ronde sur le travail en collaboration des CPE avec les enseignants a permis aussi de mesurer l'impact très fort des régressions induites par les réformes en cours sur tous les métiers du système éducatif. Quels que soient le niveau d'enseignement et les types d'établissement, en brouillant les repères professionnels des différents acteurs, la politique éducative actuelle génère des tensions qui menacent la notion même d'équipe pédagogique ou éducative. Pour les dépasser, le cadre syndical et collectif apparaît comme un recours important et souvent d'un précieux secours. La nécessité de préserver le lien fort tissé entre le SNES et les CPE à l'occasion des prochaines élections professionnelles est aussi un point d'appui pour la défense et la promotion du métier. ■

(1) *La division du travail éducatif*, Tardif et Levasseur, PUF, 2010

Stagiaires 2010 : retour sur une génération sacrifiée

À fin de dresser un bilan de la première année de la réforme des concours et de la formation, le SNES a lancé une enquête auprès des stagiaires et des tuteurs CPE.

Conditions d'exercice

Des affectations sur tous types d'établissements (collège, lycée professionnel ou général, logé ou non...) des tuteurs sur place ou dans un autre établissement à des distances parfois impossibles, volontaires ou non, sollicités aussi fortement, n'ayant accepté que sous la pression ou mis devant le fait accompli...

La logique budgétaire utilise les stagiaires comme des moyens, leurs lieux d'affectation et leurs conditions d'exercice ne sont que le reflet des besoins des académies et des postes vacants.

Formation

Concernant les tuteurs, sans aucune formation spécifique, sauf quelques réunions d'explicitation ou de coordination, ils ont, de manière générale, considéré leur rôle comme étant « intéressant », mais surtout « difficile » et « chronophage ».

Pour les stagiaires, le bilan est encore plus négatif puisque la quasi-totalité d'entre eux qualifient leur année

de stage de « partielle », « chronophage » eux aussi et « anxiogène » ! Ils sont globalement mécontents de la formation, souvent inadaptées à la spécificité du métier et redondantes avec la préparation au concours, tout en saluant ces moments de respiration. Les stagiaires ont eu le sentiment de perdre leur énergie et d'avoir à rattraper tout le travail en retournant en établissement. Ils font aussi état d'une grande difficulté à gérer le stage en établissement et la formation qui se rajoute à leur temps de service, occasionnant pour eux un nombre important d'heures effectives de travail. Enfin, ils ont eu le sentiment d'être complètement seuls et livrés à eux-mêmes tout en ayant la charge d'un CPE à part entière et en étant considéré comme tel par l'ensemble de la communauté éducative ; leur état de stagiaire n'étant pas pris en compte.

L'autisme du ministère face à l'échec et à la dangerosité de cette réforme se poursuit. Les masters en alternance ne sont pas une réponse satisfaisante aux besoins de formation mais reportent sur les étudiants et les établissements la responsabilité de la formation professionnelle tout en bloquant les faibles crédits dédiés à la formation continue. ■

Concours externe 2011

- Dissertation : jeudi 3 novembre 2011 de 9 heures à 14 heures.
- Composition à partir d'un dossier : vendredi 4 novembre 2011 de 9 heures à 14 heures.

Concours interne de CPE

L'arrêté du 27 avril 2011 a remplacé l'épreuve écrite d'admissibilité du concours interne de CPE par l'étude, par le jury, d'un dossier de Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) établi par le candidat. Après avoir aggravé la précarité de leur situation, **le ministère entend favoriser la titularisation des CPE non titulaires mais, par le moyen choisi, il exclut les AED et tous les fonctionnaires s'inscrivant aux concours internes pour opérer une mobilité professionnelle. Pour la session 2012, le SNES demande à rendre optionnelle l'épreuve RAEP.**

Hors-classe : un contingent insuffisant !

Grâce à l'action des personnels et du SNES, les promotions à la hors-classe ont augmenté sensiblement (182 promus en 2007, 380 en 2009) mais le ministère persiste à ne pas aligner le contingent des CPE promus à la hors-classe (5 %) sur celui des certifiés (7 %). Sur 7 466 promouvables, seulement 374 seront promus cette année. Avec un ratio équivalent à celui des certifiés, c'est 523 collègues qui bénéficieraient de cette promotion !

Un système injuste

La dimension du mérite prend le pas sur celle de l'ancienneté. Tous les collègues ne sont pas assurés de bénéficier de la hors-classe avant leur départ à la retraite ou doivent retarder leur décision. Les critères de classement très différents d'une académie à l'autre rendent le parcours de carrière aléatoire. Plus que les compétences et les fonctions particulières qui sont au cœur de notre métier, sont valorisés désormais l'investissement dans les tâches périphériques, les aptitudes qui « apportent un plus », la capacité à s'investir dans de nouvelles tâches, à répondre bénévolement aux besoins émergents de l'institution.

Pour un débouché de carrière ouvert à tous

Le SNES revendique de revaloriser les débuts de carrière à l'indice 495 (+ 85 points), de porter en même temps l'indice terminal du 11^e échelon à l'indice 783, correspondant aux échelons terminaux de la hors-classe, d'assurer le rattrapage de la valeur du point d'indice commun à tous les fonctionnaires et son indexation sur les prix.