

LES MEMOS DU SNE



Le Journal du Syndicat National des Enseignants de Second degré

CPE

Conseillers Principaux d'Éducation



ENSEMBLE,
POUR REVALORISER
LE SECOND DEGRÉ

2015

Édito

Le groupe de travail sur le métier de CPE s'est achevé, le ministre en donnera les conclusions dès la mi-septembre. Nous pouvons d'ores et déjà affirmer que l'action que mène le SNES depuis longtemps, avec les CPE, qu'il a poursuivie dans ce groupe de travail a permis d'obtenir des avancées significatives pour la catégorie : relance des recrutements, augmentation du taux de promotion pour l'accès à la hors-classe, meilleure reconnaissance du métier qui doit désormais se traduire dans une nouvelle circulaire de mission. Cela ne signifie pas pour autant que la lutte s'achève : face à une charge de travail qui va bien au-delà du temps réglementaire, le SNES intervient pour la réduction du temps et de la charge de travail. Dans le même temps, il agit pour la revalorisation de l'ensemble des métiers du second degré, en particulier celui de CPE.

Le travail en commun entre l'équipe éducative et les équipes pédagogiques est essentiel au bon fonctionnement d'un établissement et au bon apprentissage des élèves. C'est la raison pour laquelle le SNES se bat contre les logiques de management qui tendent à s'imposer dans la gestion des établissements, pour des créations de postes à hauteur des besoins et une reconnaissance de la charge de travail supplémentaire, en REP+ notamment.

Vous trouverez dans ce mémo toutes les informations utiles sur votre métier ainsi que les revendications et orientations du SNES.

Les élections professionnelles de décembre 2014 seront l'occasion pour vous de choisir les orientations que portent le SNES et les syndicats de la FSU : celles que vous souhaitez pour votre métier.

Le 10 juillet 2014

Xavier Marand

Secrétaire général adjoint

Valérie Héraud, Olivier Raluy

Secrétaires de catégorie

PRÉAMBULE

Au cœur de tout projet ambitieux de société, la démocratisation du système scolaire et la lutte contre les inégalités sociales sont une priorité. Mieux former les jeunes, veiller à leur épanouissement, leur permettre d'accéder à une citoyenneté éclairée et critique et à une insertion sociale réussie sont des enjeux majeurs.

Travailler en équipe pour mieux accompagner la réussite scolaire

Les différents personnels et leur travail en complémentarité participent à la compréhension de certaines conduites, à l'analyse des difficultés et des blocages rencontrés par les élèves, pour aider à leur dépassement et à la prévention des risques d'abandon. Les collégiens et lycéens, fortement demandeurs d'écoute et de dialogue expriment, par différents biais, leur quête de repères et d'outils pour comprendre une société qui s'est à la fois complexifiée et durcie, ainsi que leur besoin d'interlocuteurs attentifs, formés et qualifiés. C'est dans ce contexte qu'intervient le CPE. Par sa place spécifique dans l'établissement et ses relations avec l'ensemble de la communauté éducative, il contribue à créer les conditions propices aux apprentissages et à l'épanouissement des élèves, de l'externat à l'internat.

L'histoire de ses fonctions est liée à la massification du système éducatif et à l'accueil de nouveaux publics scolaires. L'évolution des pratiques professionnelles éducatives et pédagogiques rend de plus en plus nécessaire le travail en équipe.

Les liens plus complexes des élèves et de leur famille avec l'école, les attentes sociales souvent contradictoires, l'élargissement du champ des connaissances et de leurs modes d'accès imposent aux métiers de l'éducation un haut niveau de qualification et de formation.

La participation du CPE dans le cadre des actions pédagogique et éducative s'est elle aussi étendue ; au-delà de ses interventions en direction des élèves hors de la classe, il est aujourd'hui partie prenante de la prise en compte globale de l'élève dans son rapport à l'école et de la consolidation du lien avec les familles. La participation des élèves aux différentes instances, le souci du vivre ensemble et de la lutte contre toutes formes de discrimination, le développement de la responsabilité et de l'autonomie sont une part importante de son activité comme l'animation de la vie collégienne et lycéenne, le CPE contribue ainsi à la définition de la politique éducative de l'établissement.

Mieux reconnaître le métier et améliorer ses conditions d'exercice et de rémunération

Pour donner aux CPE les moyens d'accomplir leurs missions, l'exigence de créations de postes pour une meilleure implication dans l'équipes éducatives avec un nombre défini d'élèves à suivre et un meilleur travail avec les équipes pédagogiques, est une revendication majeure du SNES-FSU.

L'introduction de logiques de management importées de l'entreprise dans le service public, ajoutée aux restrictions budgétaires a soumis les personnels et les élèves à une dégradation de leurs conditions de travail et d'études. En 2010, la réforme de la formation a été une source de déstabilisation du métier en plaçant les stagiaires sur le terrain sans véritable formation professionnelle. La mise en place des ÉSPÉ à l'heure où nous écrivons ces lignes n'est pas achevée. En réunissant enseignants et CPE, à partir d'un référentiel de compétences à la fois commun et spécifique, la formation initiale et continue devra permettre de reconnaître aux CPE leur rôle si particulier, à la croisée du pédagogique et de l'éducatif. L'agrégation ou son équivalent ne doivent plus être un mirage mais une réelle perspective de carrière et de qualification.

Poursuivre la lutte

Bien que partielles et demandant à être complétées, des réponses ont été apportées depuis 2013 aux questions qui persistaient depuis trop longtemps pour la profession. L'augmentation du ratio d'accès à la hors classe et l'augmentation de l'indemnité forfaitaire sont des acquis très récents à mettre à l'actif de l'action syndicale. Il en est de même pour la relance des recrutements depuis 2012 et la définition d'un référentiel de compétences professionnelles en cohérence avec les textes statutaires et l'exercice du métier.

L'absence de réponses institutionnelles face aux tensions au travail, aux effectifs d'élèves trop importants, à la précarisation accrue des équipes de vie scolaires et au gel des salaires doit être levée. Le SNES s'est opposé aux tentatives de captation des CPE par les équipes de direction et à la volonté de banaliser la vie scolaire en « un service comme un autre », qui ont contribué à fragiliser le métier. Lors du chantier sur les missions des CPE initié en 2014, il a pesé fortement au renforcement de l'identité éducative des CPE.

Face un pouvoir d'achat en berne, le SNES-FSU revendique la revalorisation pour tous, une formation professionnelle de haut niveau et la reconnaissance de la qualification professionnelle. Ensemble, avec les personnels du second degré, dans les mêmes établissements, les CPE ont majoritairement fait le choix de l'unité. Ensemble, ils se retrouvent dans le SNES et la FSU pour promouvoir leur conception du service public d'éducation, pour favoriser la réussite de tous les élèves.

Le comité de rédaction

AVERTISSEMENT

Ce « mémo » ne prétend pas à l'exhaustivité. Il se propose de fournir les informations essentielles permettant de répondre aux questions les plus fréquentes, mais aussi les analyses, commentaires, propositions et même conseils de l'organisation syndicale majoritaire choisie par les personnels d'éducation lors des élections professionnelles.

En souhaitant que ce mémo soit un outil efficace dans votre quotidien et qu'il soit aussi au service de la valorisation du métier de CPE. N'hésitez pas à nous faire part de vos attentes ou remarques.

**Contactez
le secteur CPE du**



Courriel : **cpe@snes.edu**

Tél. : **01 40 63 29 58**

Télécopie : **01 40 63 29 78**

**Vous pouvez consulter les mises à jour
régulières sur le site du SNES :**

www.snes.edu

dans la rubrique « CPE »

SOMMAIRE

> CHAPITRE 1 <

Le métier de CPE

1.1.	Les CPE : un peu d'histoire	7
1.2.	Le statut, la fonction	11
1.3.	Recrutement, formation, titularisation	13
1.3.1.	Le recrutement	13
1.3.2.	La formation	16
1.3.3.	L'évaluation et la titularisation	18
1.4.	Évaluation, inspection	18

> CHAPITRE 2 <

Des droits, des obligations

2.1.	Les horaires de service	20
2.2.	Charges de service et transferts de charges	21
2.3.	L'internat	21
2.4.	Logement et permanences sécurité	22
2.5.	Les services de vacances	24
2.6.	Droits syndicaux, droit de grève	24
2.7.	Principaux droits à disponibilité, congé et absence	26
2.8.	Protection juridique du fonctionnaire, protection fonctionnelle, accès aux documents administratifs	28
2.9.	Protection sociale : maladie, accidents de service, postes adaptés, reclassement, handicap, CHSCT	29

> CHAPITRE 3 <

Carrière

3.1.	Affectations et mutations	31
3.2.	Notation	31
3.3.	Avancement d'échelon, promotion	32
3.3.1.	Avancement d'échelon	32
3.3.1.1.	Les rythmes d'avancement	32
3.3.1.2.	Avantage spécifique d'ancienneté (ASA)	33
3.3.2.	Accès à la hors-classe	33
3.3.2.1.	Conditions	33
3.3.2.2.	Barème	33
3.3.2.3.	Reclassement	34
3.3.2.4.	Avancement d'échelon dans la hors-classe	34
3.4.	Formation continue, congé de formation	34
3.4.1.	La formation continue	34
3.4.2.	Le congé de formation professionnelle	34
3.5.	Instances paritaires, rôle des représentants du personnel	35
3.6.	Les procédures disciplinaires, conseil de discipline	36
3.7.	Détachement	36

> CHAPITRE 4 <

Rémunérations

4.1.	Le traitement	37
4.2.	Indemnités et suppléments divers	37
4.3.	Stagiaires	40

> CHAPITRE 5 <

Les personnels de la vie scolaire

5.1.	Organisation et animation de l'équipe	41
5.2.	Assistants d'éducation (AED)	41
5.3.	Assistants pédagogiques (AP)	42
5.4.	Assistants de prévention et de sécurité (APS)	42
5.5.	Auxiliaires de vie scolaire (AVS, AVS-I)	43
5.6.	Autres personnels	43
5.6.1.	Les contrats uniques d'insertion (CUI)	43
5.6.2.	Les médiateurs de réussite scolaire	44
5.6.3.	Les contrats aidés	44

> CHAPITRE 6 <

Le CPE dans l'établissement et son action auprès des élèves

6.1.	Le travail dans l'équipe pédagogique	45
6.2.	Le travail en équipes éducatives	46
6.3.	Les instances de l'établissement	47
6.3.1.	Le conseil d'administration	47
6.3.2.	La commission permanente	47
6.3.3.	Le conseil de discipline	47
6.3.4.	Le conseil de la vie lycéenne	47
6.3.5.	Commission d'hygiène et de sécurité	48
6.3.6.	Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté	48
6.3.7.	Le conseil pédagogique	48
6.4.	Règlement intérieur et mesures disciplinaires	49
6.5.	Les élèves dans l'EPL	50
6.5.1.	Droits et obligations des élèves	50
6.5.2.	Représentation des élèves : élection et formation des délégués	50
6.5.3.	L'animation socio-éducative : Maison des Lycéens et FSE	50
6.6.	Les fonds lycéen et collégien et les aides financières	50
6.6.1.	Le fonds de vie lycéenne	50
6.6.2.	Le fonds social lycéen	50
6.6.3.	Aides financières au lycée	50
6.6.4.	Le fonds social collégien	50
6.6.5.	Aides financières au collège	50
6.6.6.	Le fonds social pour les cantines	50

> CHAPITRE 7 <

Les CPE et l'action syndicale

7.1.	Le SNES et la FSU	51
7.2.	Pourquoi se syndiquer ?	51

> CHAPITRE 8 <

Références et textes officiels

8.1.	Références des principaux textes officiels	52
8.2.	Autres références	53
8.3.	Quelques textes officiels	57

Index des sigles	82
Les sections académiques	83
La FSU et ses syndicats nationaux	84

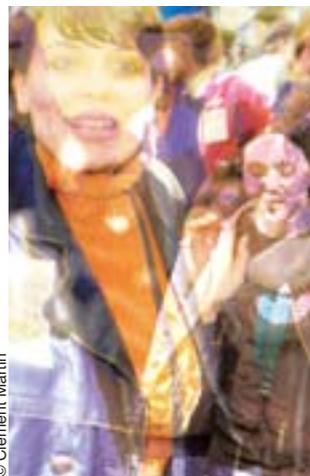
LE MÉTIER DE CPE

1.1. Les CPE : un peu d'histoire

Le développement de la scolarisation dans le second degré s'est accompagné d'un formidable accroissement du besoin d'éducation touchant de plein fouet les CPE. Leur champ d'intervention s'est élargi et leur charge alourdie, particulièrement à notre époque marquée par l'accroissement des inégalités sociales et des polarisations scolaires.

La mobilisation pour le service public de moyens conséquents et adaptés, notamment en personnels est un enjeu majeur pour le système éducatif. Pour ce qui les concerne, les CPE sont confrontés à l'insuffisance patente des dotations en postes d'éducation, mais aussi en postes d'assistants d'éducation, d'assistantes sociales, d'infirmières et de CO-Psy. Cette situation induit d'importantes dérives : effectif d'élèves à suivre trop important, travail « dans l'urgence », tentatives par des chefs d'établissement d'imposer aux CPE des tâches non prises en charge par d'autres catégories, quand ce n'est pas le pur et simple dévoiement de la fonction. Des mesures immédiates devraient permettre à chaque établissement de fonctionner avec des équipes éducatives complètes. La loi de refondation de l'École et de programmation de 2013 reste pourtant très floue sur les créations de postes de personnels non enseignants.

La position du SNES-FSU est claire : il convient de combattre ces dérives et d'imposer pleinement et partout la fonction d'éducation telle qu'elle est définie par le statut, qui doit s'appliquer y compris dans les établissements dont le chef en nierait le sens et la portée. C'est l'intérêt des personnels, mais surtout des élèves et du service public d'éducation.



© Clément Martin

Un peu d'histoire

Création des CPE, exit le surveillant général

- **1970** : Abandon du concept de surveillance générale et création des corps des CE et des CPE sous la pression conjuguée des évolutions de l'école et des conceptions éducatives, des mouvements sociaux de 1968 et de l'action des personnels. Cependant, les CE-CPE « *participent [encore] aux responsabilités éducatives des personnels de direction* » (statut de 70).

- **1972** : Première circulaire de fonction. Les CE-CPE « *ont une mission d'animation éducative* » et « *des tâches de caractère pédagogique* » mais aussi « *pour tâche particulière de veiller à la sécurité physique et morale des élèves* » (circulaire de 1972). Ils demeurent des auxiliaires des chefs d'établissement, soumis aux mêmes exigences de service.

Un nouveau métier, de nouvelles missions

- **1982** : Dans la foulée des changements politiques, création de postes et parution sous la pression du SNES-FSU et des personnels de la seconde circulaire de fonction qui marque de fait la sortie des CE-CPE de l'équipe de direction, l'apparition du maximum horaire (39 heures), et une définition nouvelle de la fonction affirmant plus nettement la nature éducative et pédagogique du métier.

- **De 1982 à 1988** : Les plans d'intégration des MA et des instructeurs dans le corps des CE ont permis la régularisation de la situation des divers « faisant fonction ». C'est un premier pas positif d'affirmation de l'identité professionnelle.

- **1986** : Ouverture du premier véritable concours externe qui permet d'accéder aux corps au sortir de l'université et définition d'un contenu de formation initiale.

Les CPE dans l'équipe pédagogique

- **1989** : Action d'ampleur à l'appel du SNES-FSU qui débouche sur un « plan de revalorisation de la fonction enseignante » incluant une relative amélioration de la situation financière des personnels et l'unification des corps d'éducation au niveau CPE. Les CE-CPE entrent de plain-pied dans l'équipe pédagogique (loi d'orientation de 1989 - art. 14, intégrée au Code de l'Éducation, décret n° 70-738, article 4). Modification du statut qui officialise la sortie de l'équipe de direction et affirme l'orientation éducative et pédagogique des fonctions. « *Les CE-CPE exercent leurs responsabilités éducatives...* » et sont « *associés aux personnels enseignants - pour le suivi des élèves et leur évaluation* » ; aux personnels enseignants et d'orientation pour le « *conseil aux élèves dans le choix de leur projet d'orientation* ».

- **Mars 1992** : Installation toujours sous la pression du SNES-FSU de la formation initiale des CPE au sein des IUFM qui marque une étape importante de la professionnalisation du métier.



© Daniel Maunoury

- **1995-1996** : Définition d'un nouveau concours externe, à contenus disciplinaire et universitaire, similaire à un CAPES.
- **Avril 1996** : Circulaire sur l'organisation du service pendant les congés scolaires dans le respect des missions des CPE, une avancée.
- **Septembre 2001** : Fin de l'intégration des CE dans le corps des CPE.

Aménagement et réduction du temps de travail

- **Septembre 2002** : Parution des arrêtés et du décret du 4/09/02 (JO du 11/09/02) relatifs à l'ARTT, suite au combat contre l'annualisation du temps de travail qui aboutit aux 35 heures hebdomadaires, toutes tâches comprises.
- **2003** : malgré des mouvements de grève d'ampleur, mise en extinction du corps des MI-SE et recrutement par contrat public local des assistants d'éducation.
- **2006** : La tentative de faire désigner par le chef d'établissement le CPE appelé à siéger dans les différentes instances (CA, conseil de discipline, conseils de classe) est repoussée.
- **2007** : Le ministère remet en cause le schéma de formation des CPE comparable à celui des enseignants, le maintien en IUFM est obtenu grâce à la pression du SNES-FSU.
- **2007-2011, Révision Générale des Politiques Publiques** : Le non-remplacement d'un départ à la retraite d'un fonctionnaire sur deux a pour conséquence l'effondrement des recrutements. Malgré la réouverture en 2010 du concours interne et la légère augmentation des postes au concours externe, la pénurie de CPE titulaires touche toutes les académies. Le corps perd plusieurs centaines de titulaires et le potentiel de titulaires remplaçants s'effondre, le recours aux contractuels est massif.
- **2009** : Mise en place des heures à taux spécifique pour l'accompagnement éducatif en collège (30 €).

Mastérisation

- **2010** : Les CPE sont intégrés dans les nouvelles modalités de recrutement et de formation des enseignants. Ce dispositif réduit les temps de formation communs avec les professeurs et place directement les stagiaires en situation, réforme unanimement dénoncée. Accélération de l'avancement des cinq premiers échelons de la carrière.

L'évaluation en question

- **2011** : Un protocole d'inspection est présenté par l'Inspection Générale sans concertation. « Valorisation » selon l'IG de la spécificité éducative du métier ou tentative de le réorienter en contournant la réécriture des textes réglementaires ? L'expérience montre l'inadéquation de ce protocole avec les pratiques professionnelles.
- **2012** : Suppression des décrets Chatel sur l'évaluation des enseignants et des CPE suite à l'action des personnels et au changement de gouvernement. Ces décrets faisaient du chef d'établissement l'évaluateur unique avec un poids sur l'évolution de la carrière. Textes unanimement dénoncés.

Reprise des recrutements

- **2012** : Loi Sauvadet de résorption de la précarité (Loi 2012-347 du 12 mars 2012). Loi utile mais insuffisante pour permettre la titularisation des nombreux contractuels. Augmentation des postes aux concours internes et externes. Collectif budgétaire qui crée 100 postes de CPE supplémentaires.
- **2013** : Concours exceptionnel anticipé et réouverture du concours réservé.

Vers une reconnaissance du métier

- **Avril 2013** : Nouvelles modalités d'épreuves du concours externe pour la session 2014, niveau de recrutement ramené à la 1^{re} année de Master.
- **Juin 2013** : Augmentation du pourcentage de promotions des CPE à la hors classe de 5 à 7 % comme pour les certifiés. Une mesure de justice revendiquée par le SNES-FSU depuis 2005.

Loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école

- **Juillet 2013** : Publication du référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation. La partie commune rapproche ces professionnels impliqués dans le suivi des élèves. La dimension éducative et pédagogique spécifique au CPE trouve sa place dans les huit compétences des CPE. Durant toutes les discussions préalables à la publication, le SNES-FSU a fait entendre ses arguments contre une vision managériale du métier.
- **De janvier à juin 2014** : À l'occasion du chantier ministériel sur les missions des personnels, le SNES-FSU a largement contribué par ses nombreux amendements à faire prévaloir l'identité éducative du métier et le travail avec les équipes pédagogiques dans le respect du statut.

Chercher les meilleures conditions de vie individuelle et collective et d'épanouissement des élèves comme leur réussite sont des objectifs ambitieux dont la future circulaire devra préciser les responsabilités propres aux CPE et celles partagées avec la communauté éducative.

Le positionnement des CPE en tant que concepteurs de leur activité, est conforté. L'organisation de l'équipe de vie scolaire, la contribution à la qualité du climat scolaire, la préparation des élèves à l'exercice de la citoyenneté, à l'autonomie, à leur insertion dans la vie sociale et professionnelle font aussi du CPE un acteur de premier plan de la politique éducative de l'établissement. Après le référentiel de compétences professionnelles en 2013, ce cycle de discussions de 2014 constitue une nouvelle avancée pour le métier de CPE qui devrait aboutir à une circulaire de missions pour la rentrée 2015.

Programmation en septembre 2015 de l'alignement du montant de l'indemnité forfaitaire des CPE sur celui de la part fixe de l'ISOE des enseignants

Et maintenant ?... Le chemin parcouru depuis quarante ans est considérable. Il doit beaucoup à la détermination des personnels à faire évoluer leur métier au plus près des besoins des élèves. Pour autant, comme le SNES-FSU l'a rappelé dès l'ouverture des discussions, le métier ne peut se concevoir sans lien avec les conditions dans lesquelles il s'exerce. Trop de questions sont encore en suspens, qui vont parfois jusqu'à mettre en cause la faisabilité du métier, en particulier celle du nombre d'élèves pris en charge. Le SNES-FSU demande d'autres rendez-vous sur ces thèmes avec le ministère.

Les revendications du SNES-FSU

- Des créations de postes pour parvenir à terme à un taux d'encadrement moyen d'un CPE pour 250 élèves (400 collègues sont encore dépourvus de poste...) et répondre aux besoins en remplacement ; dans l'immédiat, le SNES-FSU demande 30 points de NBI par CPE (congrès de Reims) ayant en charge plus de 250 élèves.
- L'ARTT ne s'est pas accompagnée des créations de postes nécessaires et après la politique de suppression d'emplois publics, la reprise des recrutements de CPE doit s'amplifier et être programmée dans le cadre d'un plan pluriannuel.
- Le refus de toute annualisation du temps de travail et la publication d'un décret portant définition du service hebdomadaire des CPE à 35 heures et cadrant nationalement les missions. Le SNES-FSU demande que les éventuels dépassements exceptionnels ouvrent droit à récupération ou à rémunération (congrès de Marseille, 2014).
- Pour les CPE exerçant en REP+, une indemnité équivalente à 1,8 HSA.
- L'alignement des « heures à taux spécifique » des CPE sur les HSE.
- La suppression de toute participation des CPE à une « permanence administrative » qui n'a aucun rapport avec leur fonction et la limitation de leur présence pendant les congés des élèves à une semaine maximum (pendant les vacances d'été et jouxtant la sortie ou la rentrée des élèves).
- Conseil d'administration : le congrès de Strasbourg (2001) s'est prononcé pour la sortie du CPE du CA en tant que membre de droit.
- La création d'une agrégation d'éducation (externe, interne, liste d'aptitude) ou d'une équivalence et d'un corps d'inspection d'éducation spécifique.
- Une revalorisation de la carrière ainsi que le doublement de la part fixe de l'ISOE et la revalorisation à ce niveau de l'indemnité des CPE (congrès de Reims).
- Une meilleure reconnaissance du métier s'est amorcée dans le cadre des discussions ministérielles, une tendance qu'il reste à conforter à tous les niveaux et sur le terrain comme dans la formation initiale et continue.



LE SITE...

Refait en mai 2014, le nouveau site du SNES-FSU se veut plus agréable, plus réactif à l'actualité, et a pour fonction de vous informer plus rapidement et plus efficacement grâce à une meilleure visibilité des articles publiés dans le site.

Les menus métier

Vous trouverez dans ces menus toutes les informations relatives à votre catégorie : enseignant, AED, AVS, CO-PSY, CPE, non-titulaires, retraités.

Les menus thématiques

Ces menus déroulants thématiques proposent, récapitulent toutes les informations disponibles sur le site, qu'elles concernent le SNES, les carrières, les mutations, les informations réservées aux adhérents et aux militants, du matériel pour militer...

Le Slider

Il permet d'accéder directement aux actualités les plus chaudes.

Les menus actualités

Ils se décomposent en trois blocs :

les actualités de la profession : vous y trouverez les deux articles les plus récents qui concernent les enseignants, leur métier, le système éducatif ;

les actualités syndicales : vous y trouverez les deux articles les plus récents relatifs à l'actualité du SNES, qui concernent plus spécifiquement les adhérents, et les militants.

les communiqués de presse : il propose les communiqués de presse du SNES-FSU.

Les dossiers

Les dossiers du SNES-FSU rassemblent, sous un thème commun ou des sujets au cœur de l'activité syndicale, des articles publiés dans d'autres pages du site.

Qui sommes-nous ?

La partie inférieure du site, en bleu, propose des informations sur le SNES-FSU : comment nous joindre, quelles sont nos valeurs.

L'Université Syndicaliste est disponible en format PDF dans cette rubrique.

L'édito

Signé par un(e) cosecrétaire général(e), il donne une analyse rapide et la position du SNES-FSU sur l'actualité.



1.2. Le statut, la fonction

Textes de référence

- Circulaire de missions 82-482 du 28/10/82
- Décret 70-738 du 12/08/70 modifié par le décret 89-730 du 11/10/89 relatif au statut particulier des CPE
- Arrêté du 1/07/2013 : référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation
- Loi 84-16 du 11/01/1984 - statut fonction publique
- Loi 83-634 du 13/07/1983 - droits et obligations des fonctionnaires
- Arrêtés et décret du 4/09/02 (JO du 11/09/02) relatifs à l'ARTT

Le CPE membre de l'équipe pédagogique

Code de l'Éducation, L912-1 « Les enseignants sont responsables de l'ensemble des activités scolaires des élèves. Ils travaillent au sein d'équipes pédagogiques ; celles-ci sont constituées des enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire et des personnels spécialisés, notamment les psychologues scolaires dans les écoles. **Les personnels d'éducation y sont associés.**

Les enseignants apportent une aide au travail personnel des élèves et en assurent le suivi. Ils procèdent à leur évaluation. Ils les conseillent dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation. Ils participent aux actions de formation continue des adultes et aux formations par apprentissage.

Ils contribuent à la continuité de l'enseignement sous l'autorité du chef d'établissement en assurant des enseignements complémentaires.

Leur formation les prépare à l'ensemble de ces missions. »

NOS COMMENTAIRES

La loi est claire sur ce point : les personnels d'éducation sont associés aux équipes pédagogiques dans leurs divers axes de travail.

Décret statutaire (70-738) modifié - Article 4 : « Sous l'autorité du chef d'établissement et éventuellement de son adjoint, les conseillers principaux d'éducation exercent leurs responsabilités éducatives dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire, organisent le service et contrôlent les activités des personnels chargés des tâches de surveillance. Ils sont associés aux personnels enseignants pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation. En collaboration avec les personnels enseignants et d'orientation, ils contribuent à conseiller les élèves dans le choix de leur projet d'orientation. »

NOS COMMENTAIRES

En prolongement des termes de la loi, ce texte pose les fondements légaux de la fonction :

- organisation et animation de la vie scolaire ;
 - organisation du service et encadrement des personnels chargés de la surveillance ;
 - suivi et évaluation des élèves, conseil dans le projet d'orientation en liaison avec les professeurs et les conseillers d'orientation-psychologues.
- Il en découle qu'aucune tâche non directement en rapport avec ces axes de travail ne peut être imposée aux CPE. Le SNES-FSU est porteur d'une conception éducative et pédagogique de la fonction conforme aux textes statutaires. Conception confortée à l'occasion du chantier des missions des CPE de 2014. On ne saurait par conséquent ni imposer aux CPE des tâches administratives, ni leur confier une responsabilité générale dans le domaine de la discipline et de la sécurité, ni les considérer comme membres d'une « équipe de direction », « administrative »... Par ailleurs, pour exercer correctement leurs fonctions, les personnels d'éducation doivent avoir la charge d'un nombre limité d'élèves. Le SNES-FSU demande des créations massives de postes afin que chaque conseiller encadre en moyenne 250 élèves (avec au moins un poste supplémentaire pour l'internat). En l'absence d'une grille nationale de référence et au vu des inégalités entre établissements et académies, le SNES-FSU demande une norme en matière de taux d'encadrement. En l'attente de la publication de nouveaux textes de référence pour la rentrée 2015, la circulaire de missions de 1982 garde toute sa portée et sa pertinence.

Circulaire de missions (82-482) du 28 octobre 1982, quelques extraits :

1. Les responsabilités

L'ensemble des responsabilités exercées par le conseiller d'éducation et le conseiller principal doit toujours être assuré dans une perspective éducative...

Ces responsabilités se répartissent en trois domaines :

1^{er} domaine

« Le fonctionnement de l'établissement : responsabilité du contrôle des effectifs, de l'exactitude et de l'assiduité des élèves, organisation du service des personnels de surveillance, mouvements des élèves. »

Les personnels d'éducation organisent le service des personnels de surveillance, et ne sauraient par conséquent se voir attribuer personnellement des tâches de surveillance, du fait en particulier du manque de personnel.

« Il participe, pour ce qui le concerne, à l'application des mesures propres à assurer la sécurité, notamment des élèves. » Il « participe, pour ce qui le concerne » : cette formulation indique que les CPE ne sont pas les seuls à intervenir dans le domaine de la sécurité dont la responsabilité incombe uniquement au chef d'établissement.

2^e domaine

« La collaboration avec le personnel enseignant : échanges d'informations avec les professeurs sur le comportement et sur l'activité de l'élève : ses résultats, les conditions de son travail, recherche en commun de l'origine de ses difficultés et des interventions nécessaires pour lui .../...



© Daniel Maunoury

.../... *permettre de les surmonter ; suivi de la vie de la classe, notamment par la participation au conseil des professeurs et au conseil de classe, collaboration dans la mise en œuvre des projets.* »
À noter que dans la loi d'orientation du 10/07/89 et ses décrets d'application, le conseil des professeurs a été remplacé par l'équipe pédagogique à laquelle le CPE est associé.

3^e domaine

« L'animation éducative : relations et contacts directs avec les élèves sur le plan collectif (classes ou groupes) et sur le plan individuel (comportement, travail, problèmes personnels) ; foyer socio-éducatif et organisation des temps de loisirs (clubs, activités culturelles et récréatives) ; organisation de la concertation et de la participation (formation, élection et réunions des délégués élèves, participation aux conseils d'établissement)... »

2. Le service

Il convient de souligner tout d'abord que la nature même de la fonction d'éducation, la diversité des établissements et leurs contraintes propres ne sont pas conciliables avec une organisation préétablie et uniforme du service des personnels concernés. D'autre part, selon que ces personnels sont logés ou non par nécessité absolue de service, leur intervention au sein de l'établissement ne peut prendre des formes identiques.

La durée de travail des conseillers principaux d'éducation s'inscrit dans le cadre du décret Sapin du 25 août 2000 et les 1 607 heures maximales annuelles. Elle a été fixée à 35 heures effectives par le décret n° 2002-1146 du 4 septembre 2002 et les arrêtés du 4 septembre parus au JO du 11 septembre 2002 et de nombreuses circulaires rectorales. Cet horaire couvre l'ensemble des activités que le CPE est amené à exercer dans le cadre de sa mission. *« Cet horaire, en règle générale, ne saurait conduire à l'établissement d'un emploi du temps peu compatible avec les exigences des fonctions assurées par le conseiller d'éducation ou le conseiller principal d'éducation. Il est précisé cependant que lorsque, dans un établissement, il existe plusieurs conseillers d'éducation ou conseillers principaux d'éducation, le service doit être organisé de façon à ce qu'il soit tiré le meilleur parti de cette situation. Ainsi, cet horaire de service doit être un cadre de référence suffisamment souple pour permettre d'adapter les services à la diversité des situations, sans faire peser sur les personnels des charges excessives. »*

Voir le chapitre 2 concernant les horaires et le temps de travail.

Un cœur de métier en question

En septembre 1993, Michel Bouvard, député pose une question au ministre de l'Éducation nationale (n° 2782, séance du 6/09/1993). Il s'inquiète des dérives affectant les fonctions de CPE : *« Depuis les événements lycéens de 1990, ils ont tendance à délaissier ce rôle pour une mission de conseil personnalisé auprès des élèves, empiétant en cela sur la fonction du professeur principal, au détriment des responsabilités qu'ils assuraient auparavant. Il est à craindre qu'une telle dérive ne soit préjudiciable à la bonne gestion des établissements du second degré. Il lui demande donc s'il envisage de prendre des mesures pour prévenir cette dérive ».* François Bayrou répond : *« Aux termes des circulaires n° 72-223 du 31 mai 1972 et n° 82-482 du 28 octobre 1982, concernant les missions des conseillers d'éducation et conseillers principaux d'éducation, il apparaît effectivement qu'ils doivent, outre leur mission traditionnelle d'organisation de la vie scolaire et de surveillance, assurer des fonctions éducatives et pédagogiques. Dans le décret du 11 octobre 1989, il apparaît "qu'ils sont associés aux personnels enseignants pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation. En collaboration avec les personnels enseignants et d'orientation, ils contribuent à conseiller les élèves dans le choix de leur projet d'orientation". Il est bien entendu que ces fonctions ne doivent en rien apparaître comme concurrentielles à celles des professeurs, mais s'inscrire en complémentarité avec celles-ci ».*

NOS COMMENTAIRES L'étude du CEREQ « Les CPE, un métier en redéfinition permanente » montre bien les tensions qui traversent la fonction entre « assignation, résistance et construction d'une éthique qui donne sens et cohérence à un agir professionnel dont la finalité n'est pas seulement la réussite scolaire des élèves mais aussi l'épanouissement de chaque jeune » (Bref n° 242, juin 2007, www.cereq.fr). Le poids décisif du « cadre partenarial » et de la relation avec le chef d'établissement sur les conditions d'exercice y est aussi décrit. Cette étude, à l'initiative du SNES-FSU, constitue une des premières approches scientifiques du métier.

Le contrôle de l'assiduité des élèves

Code de l'éducation :

Information aux familles : article L. 401-3 ; article D. 111-1

Repérage et contrôle : article R. 131-5

Signalement par les familles : article L. 131-8 ; article R. 131-5

Le suivi des élèves non assidu : article R. 131-6

Saisine du DASEN : article L. 131-8 ; article R. 131-7

Saisine du procureur de la République : article L. 131-9 ; article R. 624-7

Conseil départemental de l'éducation nationale (CDEN) : article R. 235-11-1

La prévention, le repérage, l'alerte et le traitement sont les points majeurs de la lutte contre l'absentéisme ainsi que son analyse au niveau de l'établissement et le renforcement des liens avec les familles.

La loi prévoit que dans chaque établissement, les taux d'absences soient suivis par classe et par niveau et conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi du 28 septembre 2010, le conseil d'administration pour les collèges et les lycées présente une fois par an un rapport d'information sur l'absentéisme scolaire de l'établissement. C'est aussi un thème



© Daniel Maunoury

du CESC (comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté), au sein duquel les parents et les institutions partenaires sont représentés.

Le règlement intérieur stipule les modalités de contrôle de l'assiduité, notamment des conditions dans lesquelles les absences sont signalées aux familles. Pour le contrôle des absences, le dispositif d'enregistrement électronique doit être mis en place dans le respect de la loi n° 78-17 modifiée du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Un dossier individuel d'absence doit être ouvert pour chaque élève non assidu. Ce dossier comprend le relevé des absences, leurs durées, leurs motifs, ainsi que le cas échéant, l'ensemble des mesures prises pour rétablir l'assiduité et les résultats obtenus. La saisine du directeur académique des services de l'Éducation nationale (DASEN) intervient si l'assiduité de l'élève n'est pas rétablie et lorsque quatre demi-journées d'absences non justifiées ont été constatées, le chef d'établissement est censé transmettre alors le dossier individuel d'absence.

En cas de persistance du défaut d'assiduité, les nouvelles dispositions de l'article L.131-8 du code de l'éducation issues de la loi n° 2013-108 du 31 janvier 2013 mettent en place une procédure centrée sur l'établissement qui doit permettre de poursuivre un dialogue avec les personnes responsables de l'élève. Le chef d'établissement réunit les membres concernés de la communauté éducative afin de proposer aux personnes responsables de l'enfant une aide et un accompagnement adaptés et contractualisés avec celles-ci. Un personnel d'éducation référent est désigné pour suivre les mesures mises en œuvre. La mise en place d'une procédure de sanctions pénales constitue l'ultime recours pour mettre fin à une situation d'absentéisme persistant après épuisement de toutes les étapes de médiation.

Le DASEN peut saisir le procureur de la République des faits constitutifs de l'infraction prévue à l'article R. 624-7 du code pénal qui juge des suites à donner et qui pourra, dans ce cadre, effectuer un rappel à la loi. Une section spécialisée du CDEN peut donner un avis sur des mesures destinées à renforcer l'assiduité scolaire, et notamment des aides aux familles envisagées par le président du Conseil Général. Le maire, la caisse d'allocations familiales et le secteur associatif sont représentés. Des conventions partenariales de prévention et de lutte contre l'absentéisme sont censées favoriser l'intervention coordonnée des services.



© Clément Martin

NOS COMMENTAIRES L'abrogation en janvier 2013 de la loi dite Ciotti qui visait à sanctionner financièrement, par la suspension des allocations familiales, les familles d'élèves absenteïstes constitue une avancée. De nouveaux textes font actuellement l'objet de discussions dans lesquelles le SNES-FSU défend une approche éducative qui nécessite la prise en charge globale de ces problématiques. Renouer les liens avec les familles, travailler en équipes sur les difficultés rencontrées devraient être désormais favorisés. Du temps et des équipes pluriprofessionnelles complètes, de meilleures conditions d'études et des effectifs par classe moins chargés sont aussi le gage d'une prise en charge plus individualisée et d'un accompagnement des parcours à la hauteur des enjeux. Les causes de l'absentéisme sont multiples et les réponses doivent être adaptées. C'est un dossier où l'on ne peut se payer de mots.

1.3. Recrutement, formation, titularisation

1.3.1. Le recrutement

Les métiers de l'enseignement et de l'éducation ont une grande responsabilité sociale, ils requièrent une haute qualification et une formation professionnelle de qualité (cf. *Mémo stagiaire*).

NOS COMMENTAIRES Les positions du SNES-FSU en matière de recrutement des CPE s'intègrent dans la problématique globale du recrutement des enseignants. Elles visent à la fois à permettre le recrutement des titulaires dont le service public a besoin, à garantir la situation statutaire des personnels recrutés (attachement du SNES-FSU aux concours nationaux et au statut de la fonction publique) et à résorber la précarité. La voie d'accès à nos métiers doit rester celle du concours, assis sur l'évaluation des aptitudes par un jury indépendant, qui garantit la qualité du recrutement et l'égalité de traitement des candidats. Depuis 2006, la baisse des recrutements a provoqué une réelle pénurie dans les académies. La réouverture en 2010 du concours interne a été saluée. Il n'offre pas de possibilités de titularisation suffisantes pour les non-titulaires, de plus en plus nombreux et l'ouverture du concours réservé en 2013 ne constitue pas à lui seul un véritable plan de titularisation. Depuis 2012, les recrutements ont augmenté en particulier avec la mise en place de la session du concours exceptionnel 2013 en parallèle avec la session classique de l'externe. Le SNES-FSU demande une programmation pluriannuelle des recrutements et leur augmentation afin de compenser toutes les sorties du corps et renforcer significativement les moyens dans les académies.

En 2010, la réforme Chatel de la formation et des recrutements a été unanimement dénoncée car porteuse de fortes régressions en termes de formation professionnelle et de conditions de travail des stagiaires affectés sur des services complets. Le transfert aux universités de la formation a constitué un désengagement de l'État dans la formation de ses fonctionnaires et a mis à mal la formation professionnelle. Le SNES-FSU a lutté contre ces mesures qui ne visaient qu'à réaliser des économies d'emplois. Il continue de revendiquer une année de stage avec un temps de service en responsabilité allégé à 12 heures sur l'emploi du temps du tuteur ainsi déchargé, une formation professionnelle par alternance permettant des allers-retours entre pratique et savoirs universitaires. Par ailleurs, le recrutement au master ne s'est pas accompagné d'une véritable revalorisation des métiers et des salaires, avec une nouvelle régression à la rentrée 2014. Le salaire des stagiaires diminuera de 2 000 € à 1 600 € sous le prétexte d'une baisse de recrutement de M2 à M1.

.../...

.../... Le recrutement des CPE s'inscrit dans le cadre des dispositions en vigueur pour l'ensemble des fonctionnaires (Cf. *Mémento de S1*).

Le décret statutaire n° 70-738 du 12/08/1970 modifié

Arrêtés fixant les modalités d'organisation des concours.

Session 2014

Arrêté du 19 avril 2013 :

- arrêtés fixant les titres et diplômes nécessaires du 31 décembre 2009 modifié ;
- Note de service précisant les modalités d'organisation des concours.

Les concours rénovés

La première session des concours rénovés a été mise en œuvre en 2014 avec la nouvelle formation des enseignants dans le cadre de la réforme Peillon.

Le concours externe comporte deux épreuves écrites d'admissibilité et deux épreuves orales d'admission, avec un coefficient d'un tiers pour les écrits et de deux tiers pour les oraux.

Le concours interne et le troisième concours comportent quant à eux chacun une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission. Les épreuves sont notées de 0 à 20, le 0 étant éliminatoire. Une bibliographie indicative est périodiquement mise à jour et publiée sur le site du ministère.

Tous les ans, les jurys publient un rapport sur chaque concours comportant de précieuses indications sur les attendus des épreuves et les exigences formelles notamment concernant les dossiers. Un dossier jugé non conforme à ces exigences entraîne le refus au concours.

Le concours externe

- Admissibilité
 - Épreuve de maîtrise des savoirs académiques : une dissertation, épreuve de 4 heures, coefficient 2.
 - Étude de dossier portant sur les politiques éducatives : une note de synthèse, épreuve de 5 heures, coefficient 2
- Admission
 - Épreuve de mise en situation professionnelle à partir d'un dossier élaboré par le candidat portant sur une situation professionnelle : exposé du candidat à partir d'une question posée par le jury, 30 minutes de préparation, 1 heure d'épreuve (10 min d'exposé, et 50 min d'entretien), coefficient 4.
 - Épreuve d'entretien à partir d'un dossier remis par le jury traitant d'une problématique éducative que le candidat devra approfondir par une recherche sur un ordinateur connecté mis à sa disposition, 1 h 30 de préparation, épreuve d'1 heure (20 min d'exposé, 40 min d'entretien), coefficient 4.

NOS COMMENTAIRES Le SNES-FSU demande un bilan suite à cette première session des épreuves rénovées et la mise en cohérence des maquettes de formation avec les nouveaux textes sur le métier. La place des concours, et son articulation avec le parcours de formation, n'est pas résolue avec le concours en Master 1 et une formation des stagiaires en Master 2. Le SNES-FSU milite pour une réelle élévation du niveau de recrutement au master, accompagné d'un plan ambitieux de prérecrutements permettant de financer les parcours des étudiants. Nos métiers de plus en plus complexes ont besoin d'un haut niveau de formation universitaire suivi d'une formation professionnelle en alternance. Les années d'étude doivent être prises en compte dans la carrière.

Le concours interne

- Admissibilité : une étude par le jury d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP) établi par le candidat (annexe II de l'arrêté du 19/04/2013), dont les dates, délai et modalités de dépôt sont fixées par l'arrêté d'ouverture du concours (coefficient 1). Le dossier, en deux parties, comprend des normes très précises à respecter scrupuleusement.
- Admission : analyse d'une situation d'éducation ou de documents de nature professionnelle. 2 heures de préparation, 1 heure d'épreuve (20 min d'exposé et 40 min d'entretien maximum), coefficient 2 et 10 min d'échange sur le dossier de RAEP.

NOS COMMENTAIRES Le SNES-FSU, tout en reconnaissant l'intérêt de l'épreuve de RAEP, revendique la possibilité, notamment pour les personnels n'exerçant pas dans le secondaire ou sur des missions non éducatives, de présenter une épreuve écrite plus classique au concours interne. L'absence d'anonymat et le poids du parcours du candidat sont d'autres éléments en contradiction avec la notion d'égalité de traitement. Enfin la nature de cette épreuve ne permet pas de vérifier la culture professionnelle et universitaire des candidats. Une bibliographie indicative est publiée chaque été au *Bulletin officiel*. Le SNES-FSU a signalé sa trop grande ampleur et l'absence de programme à l'inspection générale.

Le troisième concours

Aucun poste n'est ouvert à ce concours depuis plusieurs années :

- admissibilité : se reporter à la seconde épreuve d'admission du concours externe (note de synthèse), épreuve de 5 heures, coefficient 1 ;
- admission : se reporter à la seconde épreuve d'admission du concours externe : entretien sur dossier avec ordinateur. 1 h 30 de préparation, épreuve d'1 heure, coefficient 1. Dans tous les cas, vous pouvez vous reporter au site du ministère (SIAC2).

Conditions d'inscription aux concours rénovés

Nous vous invitons à vous reporter aux textes réglementaires sur le site ministériel : www.education.gouv.fr



© Daniel Maunoury

Concours réservé

Articles 2 à 6 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 relatif aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés.

- En application de la loi du 12 mars 2012 « relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique », le concours réservé CPE a été rouvert.
- La note de service n° 2012-200 du 17 décembre 2012 (BO n° 47 du 20 décembre 2012) en détaille les principes. Les conditions à remplir sont multiples. Nous vous invitons à vous reporter à la rubrique « Non Titulaire » du site du SNES-FSU, rubrique « Info concours ».
- Admissibilité : étude par le jury d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) établi par le candidat en 2 parties. Les exigences formelles sont là aussi très précises, la situation éducative doit être observée en collège ou en lycée.
- Admission : entretien avec le jury, préparation 30 min, épreuve 60 min maximum, coefficient 1. La première partie consiste à présenter le dossier de RAEP pendant 10 min puis 20 min d'échange avec le jury. La seconde partie est un exposé de 10 min suivi par 20 min d'entretien avec le jury à partir de l'expérience professionnelle dans le dossier de RAEP.

Statistiques des dernières sessions

		Présents	Admissibles	Nombre d'admis	% admis/présents
1995	Externe	7 691	815	400	5,2
	Interne	1 108	398	160	14,5
	Spécifique	476		40	8,4
2000	Externe	8 884	964	470 + 22	5,3
	Interne	1 263	61	140	11,1
	Réservé	362	268	210	58,0
2001	Externe	8 927	1 030	500 + 101	6,73
	Interne	1 511	378	75	4,96
	Réservé	540		165 (*)	30,56
	Professionnel	423		299 (*)	70,69
2002	Externe	12 246	1 186	630	7,1
	Interne	1 057	378	90	4,5
	Réservé	412		193	68,1
	Professionnel 3 ^e voie	552		70	15,6
2003	Externe	8 331	1 167	600	7,2
	Interne	1 255	142	55	4,4
	Réservé	217		140	64,5
	Professionnel	87		51	58,6
	3 ^e voie	552	175	70	12,68
2004	Externe	8 340	861	380	4,6
	Interne	3 518	151	55	1,6
	Réservé	178		55	30,9
	Professionnel	47		32	68,1
	3 ^e voie	42	84	35	5,5
2005	Externe	8 309	905	415	5,0
	Interne	3 903	131	55	1,4
	Réservé	142		40	28,2
	Professionnel	28		21	75,0
2006	Externe	7 736	475	200	2,6
	Interne	3 898	53	20	0,5
2007	Externe	6 553	497	200	3,1
2008	Externe	4 890	497	200	41,1
2009	Externe	4 575	474	200	4,4
2010	Externe	3 653	574	250	6,84
	Interne	2 741	89	40	1,82
2011	Externe	1 483	559	275	18,54
	Interne	1 972	134	55	2,78
2012	Externe	1 865	545	245	13,13
	Interne	2 010	167	55	2,73
2013	Externe	1 948	660	300	15,4
	Interne	2 013	177	60	2,9
	Réservé	-	135	54	-
2014	Externe	2 678	615	300 (26 liste complémentaire)	11,2
	Interne	1 767	575	60	3,4
	Exceptionnel	2 499	321	272 (300 postes)	10,9
	Réservé	*	*	99 (102 postes)	*

* Données non connues à la date de publication

NOS COMMENTAIRES

Le concours réservé, dont la première session s'est tenue en 2013 dans sa nouvelle formule, a présenté de nombreux dysfonctionnements. Les critères d'inscription complexes et restrictifs ont fait l'objet d'interprétations plus cohérentes cette année grâce à l'action du SNES-FSU qui avait obtenu l'an dernier que chaque situation puisse être réétudiée et les frais de déplacement des candidats remboursés.

Le SNES et la FSU continuent de combattre les graves insuffisances de cette loi de résorption de la précarité, les conditions trop restrictives de participation aux concours. Il milite pour un accès direct en formation des plus anciens non-titulaires et un plan de titularisation ouvert à l'ensemble des contractuels et vacataires.



© Clément Martin



© Thierry Nectoux

1.3.2. La formation

NOS COMMENTAIRES La réforme Chatel dite de maîtrise a profondément bouleversé la formation des enseignants et CPE et a été l'occasion d'économies budgétaires en affectant les stagiaires sur des services complets et en réduisant la formation professionnelle au motif de l'élévation du niveau de recrutement au master. La réforme Peillon avec la création des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ÉSPÉ) vise à redonner du souffle à la formation des enseignants et des CPE. Le concours externe a été placé à la fin du M1. Les stagiaires sont accueillis en ÉSPÉ afin de préparer un M2 professionnel MEEF (Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) avec un service en responsabilité à mi-temps en établissement (18 heures pour les stagiaires CPE ayant moins de un an et demi d'expérience sur les trois dernières années précédentes le concours). Les stagiaires de la session du concours exceptionnel seront les derniers « sacrifiés » puisque affectés en responsabilité à temps plein.

La note de service n° 2014-050 du 10/04/2014 (BO n° 16 du 17/04/2014) précise les conditions d'affectation des lauréats des concours 2014.

Modalités d'organisation de l'année de stage – année scolaire 2014-2015

Circulaire n° 2014-080 du 17/06/2014 (au BO du 19 juin 2014) principaux extraits : « Le schéma général en sera l'articulation d'une formation partagée entre une mise en situation professionnelle sur un demi-service d'enseignement accompagnée d'une formation à l'école supérieure du professorat et de l'éducation (ÉSPÉ) l'autre moitié du temps.

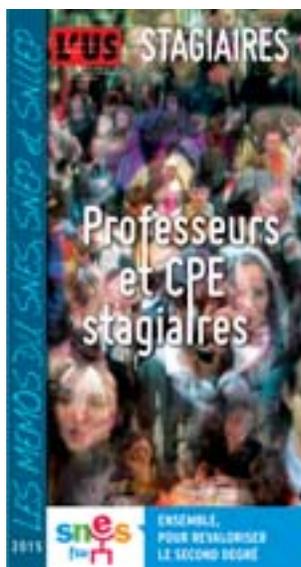
Les lauréats qui possèdent par ailleurs une expérience professionnelle d'enseignement ou dans des fonctions d'éducation, résultant de l'exercice, dans la discipline de leur recrutement, des fonctions dévolues aux membres des corps de personnels enseignants et d'éducation pendant une durée au moins égale à un an et demi d'équivalent temps plein au cours des trois années précédant leur nomination en qualité de stagiaire seront affectés à temps complet en école ou en établissement selon l'ORS du corps considéré et bénéficieront de modules de formation spécifiques en ÉSPÉ, en lien avec l'évaluation de leurs besoins en formation déterminée par la commission académique.

Le contenu de cette formation s'appuiera sur les enseignements dispensés dans le cadre des masters MEEF fixé par l'arrêté du 27 août 2013.

– Les stagiaires de la filière documentation comme ceux de la filière éducation assureront **un service de 18 heures**.

– Dans le cadre de la mise en situation professionnelle, chaque stagiaire se verra désigner un tuteur, de préférence au sein de l'école ou l'établissement dans lequel elle se déroule. Le rôle des tuteurs en termes d'accueil et d'accompagnement des stagiaires est essentiel au bon déroulement de l'année de stage. Ils participent à l'accueil du stagiaire avant la rentrée, leur apportent une aide à la prise de fonction. L'accompagnement du stagiaire sera en outre renforcé, dans le cadre d'un tutorat mixte. Un tuteur sera ainsi désigné par l'Espe pour assurer le suivi du stagiaire tout au long de son cursus. »

Pour plus de détails consulter le mémo SNES-FSU « Professeurs et CPE stagiaires ».



NOS COMMENTAIRES Le SNES-FSU revendique un recrutement au master avec des formations pré-professionnalisantes durant le cursus universitaire, une formation initiale en alternance après le concours avec un stage en responsabilité limité à 12 heures et un service allégé les deux premières années de service pour des compléments de formation. Le SNES-FSU revendique aussi l'affectation en surnombre dans les EPLE.

École supérieure du professorat et de l'éducation (ÉSPÉ)

La mise en place des ÉSPÉ s'accompagne de la définition de référentiels de compétences professionnelles pour les enseignants et les CPE.

NOS COMMENTAIRES L'absence de cadrage national d'objectifs et de contenus de formation pour les CPE a favorisé le brouillage de leurs missions. Les maquettes de master préparant au concours ont été très diverses. La formation « sur le tas » des stagiaires centrée sur les pratiques et attentes institutionnelles locales a accentué les écarts dans la conception du métier et la place du CPE dans l'établissement. Face à ces dérives, le SNES-FSU a revendiqué la mise en place de plans de formation délimités par un cadrage national, attachés à la circulaire de missions et aux textes statutaires.

Le référentiel de compétences professionnelles des métiers de professorat et de l'éducation devrait pallier en partie ce défaut.

Le SNES-FSU a participé activement aux discussions qui ont présidé à son élaboration ; pour un métier recentré notamment sur le suivi éducatif et pédagogique des élèves en lien avec le volet éducatif du projet d'établissement. Il s'est opposé à une vision managériale du métier qui l'orientait vers des missions de chef de service, conseiller du chef d'établissement pour une approche plus horizontale au sein des équipes pédagogiques, éducatives et de vie scolaire.

Le texte de juillet 2013 doit permettre une meilleure reconnaissance de la spécificité du métier en reconnaissant aux CPE toute leur place au sein des équipes pédagogiques et éducatives et des compétences partagées avec les personnels enseignants.

Les publications du SNES grâce à



Les éditions ADAPT (Association pour le développement d'auxiliaires pédagogiques et technologies d'enseignement), association créée par le SNES, s'adressent tout particulièrement aux enseignants et éditent des ouvrages pour approfondir sa culture ou alimenter la réflexion du citoyen. Pour prendre connaissance de l'ensemble des activités, des publications d'Adapt et en avoir un descriptif, consulter le site : www.adapt.snes.edu

Conseiller principal d'éducation. Regards sur le métier

Cet ouvrage s'adresse aux CPE et aux enseignants, à tous ceux qui aspirent à réussir l'un des concours de l'Éducation nationale. Reflexions et regards croisés sur le métier.

• *Coordonné par François Galaup, Soisick Le Pautremat et Régis Rémy, Adapt Éditions, 2007, 18 €*



École et violence

Ouvrage collectif, réflexions de chercheurs en sciences humaines, des exemples de travail sur le terrain, des réponses pratiques à des actes de violence, rendent ce livre incontournable.

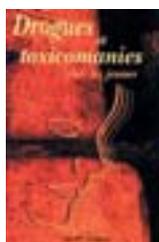
• *Collectif, Adapt, 1997, 15 €*



Guide juridique pratique pour les personnels des collèges et des lycées

Ce guide, fruit d'une longue expérience de défense des personnels, répond aux questions les plus fréquentes de toutes les catégories, titulaires ou non, et donne les moyens de recours. Cette seconde édition tient compte des récentes évolutions.

• *Régine Paris, 2010, 17 €*



Drogues et toxicomanies chez les jeunes

Dépassez l'approche, être mieux armé face à ces questions, proposer des pistes de travail, tel est l'objectif de cet ouvrage pour permettre aux éducateurs d'appréhender avec lucidité le problème.

• *Collectif, Adapt, 2001, 14 €*

Collège commun, collège humain

Ce livre critique sans concession les réformes successives, qui ont alimentées la crise au lieu de la résoudre. Il formule des propositions nouvelles pour renforcer le rôle éducatif du collège, renouveler les contenus enseignés, utiliser différemment les espaces et le temps, faire évoluer la pédagogie et l'évaluation.

• *Denis Paget, Éditions Syllepse, Institut de la FSU, Adapt/SNES, 2014, 10 €*



L'enseignement des questions socialement vives en histoire et géographie

L'actualité s'invite régulièrement dans les cours et parfois à l'initiative des hommes politiques... Cet ouvrage rassemble la plupart des contributions des universitaires et des chercheurs qui ont participé au colloque organisé, en mars 2008, par le SNES et le CVUH.

• *Franck Thénard-Duvivier (coord.), 2008, 16 €*



BON DE COMMANDE

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Adresse électronique : @

TITRE	QUANTITÉ	TARIF
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE		

Souhaitez-vous recevoir notre catalogue ? OUI NON

À envoyer aux **Éditions ADAPT** : 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 avec le chèque correspondant libellé à l'ordre d'ADAPT (frais de port gratuit) ou à commander sur le site www.adapt.snes.edu

.../... 1.3.3. L'évaluation et la titularisation

L'arrêté du 12/05/2010, BO n° 29 du 22 juillet 2010 fixe pour la dernière année les modalités d'évaluation et de titularisation des stagiaires issus du concours exceptionnel. Le jury, après délibération, se prononce sur la titularisation, le renouvellement de l'année de stage ou le licenciement. Une grande latitude est laissée aux académies quant à ces modalités : visite(s) ou non de formateur(s), inspection systématique ou non, rapport intermédiaire.

Deux avis entrent en compte dans la titularisation : celui de l'inspecteur basé sur le rapport du tuteur et sur son propre rapport en cas de visite du fonctionnaire (qui n'a pas de caractère obligatoire) et celui du chef d'établissement. (cf. le *mémo du fonctionnaire stagiaire*).

Alors que nous écrivons ces lignes, les textes ne sont pas encore arrêtés pour les stagiaires issus du concours rénové.

Se reporter au site du SNES-FSU, partie « concours ».

NOS COMMENTAIRES Le SNES-FSU demande que les différentes modalités d'évaluation soient transparentes, homogènes et formatives. La seule référence actuellement au référentiel de compétences nous paraît insuffisante, le regard croisé de plusieurs intervenants nous semble également nécessaire. Aucun refus définitif ne doit être prononcé à l'issue de la première année de stage.

1.4. Évaluation, inspection

Missions des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale. (R.241-18 à R.241-21).

Circulaire n° 2009-064 du 19/05/2009. Missions des corps d'inspection.

Évaluation des CPE ?

Les conseillers principaux d'éducation ne sont pas notés pédagogiquement et la contribution de l'inspection à leur évaluation n'est ni organisée statutairement ou réglementairement, ni déterminante en matière de gestion de carrière, excepté dans certaines académies pour l'accès à la hors-classe. Celle-ci n'intervient le plus souvent qu'en cas de désaccord ou de conflit avec un chef d'établissement, dans le cadre d'une mission d'inspection confiée par le recteur, puisque les inspecteurs pédagogiques – il est important de le noter – n'ont pas de position hiérarchique dans l'administration rectorale ou centrale.

Tâches réelles

L'inspection (IG ou IPR) intervient principalement :

- dans la formation initiale ou continue ;
- dans la gestion des conflits d'établissement ;
- dans les jurys nationaux des concours de recrutement ;
- dans les jurys académiques de titularisation ;
- en tant que représentant de l'administration dans les CAPA pour ce qui concerne les IPR, les CAPN et les FPM pour les IG.

Dans le cadre de la réforme de l'accès à la hors-classe et dans certaines académies, les IPR – Établissements et Vie scolaire attribuent une note ou une appréciation.

Nouvelles missions des inspecteurs

Le *Bulletin officiel* n° 22 du 28 mai 2009, circulaire n° 2009-064 du 19/05/2009 modifie les missions des Inspecteurs : « les corps d'inspections sont chargés de veiller à la mise en œuvre dans les classes, les écoles et établissements, de la politique éducative définie par le ministre de l'Éducation nationale et des lois et règlements relatifs à l'action éducatrice de l'État. (...) **L'inspecteur conçoit ses interventions directes auprès du personnel enseignant comme un acte de gestion de la ressource humaine et éducative de l'académie.** L'avis de l'inspecteur est sollicité par l'autorité académique dans tous les grands actes de gestion des personnels : titularisation, évaluation, avancement, promotion et affectation. **Pour autant cet avis ne se fonde pas nécessairement sur une inspection**, car celle-ci n'est pas l'unique moyen d'évaluation des professeurs. Il faut ici insister sur le rôle des conseillers pédagogiques et des professeurs chargés de mission auprès des inspecteurs. (...) Les chefs d'établissements apportent eux aussi au recteur et aux corps d'inspections des éléments d'appréciation sur la manière de servir des personnels enseignants au travers de la notation administrative. (...) »

L'inspection individuelle « de gestion », intervient, notamment, au début de la carrière d'un enseignant, mais également à l'occasion d'un « bilan à mi-parcours », ou si surviennent des difficultés, ou le cas échéant lorsque l'enseignant entend poursuivre sa carrière dans l'enseignement supérieur, dans la formation d'adultes ou dans l'encadrement. Il entre d'ailleurs dans les missions des inspecteurs de détecter les talents et de les promouvoir en lien avec les services de GRH de l'académie, dans l'intérêt de l'institution. »



© Clément Martin

Qui sont-ils ?

Il faut noter que parmi les inspecteurs généraux ou régionaux qui assurent leur responsabilité en « établissements et vie scolaire », peu ont exercé (à un moment de leur carrière) les fonctions de CPE du fait de la nature du recrutement des corps d'inspection. Il faut noter aussi que dans cette discipline, les origines des inspecteurs sont plus que diverses.

De l'ancien chef d'établissement devenu « proviseur vie scolaire » d'une académie à l'ancien IEN (Inspecteur de l'Éducation nationale) en passant par un certain nombre de membres de cabinets ministériels devenus inspecteurs généraux, la diversité est de mise et ne renforce pas la cohésion de l'ensemble du groupe et ne garantit pas une bonne connaissance des missions des CPE.

Protocole d'inspection (cf. www.snes.edu/IMG/pdf/protocole.pdf)

En 2010, l'Inspection Générale a élaboré sans concertation un protocole pour l'inspection des CPE, le texte final a été diffusé aux IPR-IA sans être soumis aux organisations syndicales.

Ce protocole d'inspection est un outil à l'usage des IPR afin, selon l'Inspection Générale, de « favoriser et d'harmoniser les pratiques » d'évaluation des CPE. Les items retenus sont relativement éloignés de la circulaire de missions de 1982. Dans ce catalogue, l'accompagnement des réformes y est en bonne place au détriment de missions plus « traditionnelles », la place fonctionnelle du CPE est mise en avant au détriment de son rôle éducatif. Le dispositif de l'inspection se rapproche de celui des enseignants mais se clôt par un entretien avec le chef d'établissement, son adjoint et le CPE qui peut être vécu comme une confrontation.

NOS COMMENTAIRES Si lors de la création des corps d'éducation, CE et CPE, en 1970, l'Inspection générale vie scolaire a joué un rôle important, le métier a été l'objet de réorientations multiples, entretenues de plusieurs manières, du rapport Thélot au protocole d'inspection. En 2006, un texte intitulé « nouveaux repères pour la fonction de CPE » émanant de l'éducation nationale, plaçait le CPE en conseiller technique du chef d'établissement sur les questions éducatives et en pilote du service de vie scolaire, conseiller de la communauté éducative, sous-estimant le cœur du métier, la relation éducative et le déportant vers une conception plus « managériale ». La vie scolaire, pensée comme un service jugé sur ses performances est une autre dérive qui peut faire perdre le sens de l'action éducative et pédagogique et faire oublier que la vie scolaire est, avant tout, celle des élèves. Les dernières avancées sur le référentiel de compétences professionnelles et les discussions sur les missions non encore finalisées à cette date doivent permettre de sortir des injonctions contradictoires qui pèsent sur l'identité professionnelle des CPE.



© Daniel Maunoury

DES DROITS, DES OBLIGATIONS



© Clément Martin

2.1. Les horaires de service

Les textes

Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'Aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, version consolidée au 29 juin 2006.

Arrêtés du 4 septembre 2002 portant application du décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT dans la fonction publique de l'État aux personnels d'éducation des établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'Éducation nationale.

Décret n° 2002-1146 du 4 septembre 2002 relatif aux astreintes des personnels d'éducation logés par nécessité absolue de service dans les établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'Éducation nationale.

Quelques circulaires rectorales sont consultables sur le mémo en ligne.

La circulaire du 28 octobre 1982 indique :

« ... La nature de la fonction d'éducation, la diversité des établissements... ne sont pas conciliables avec une organisation préétablie et uniforme du service... » « [l'organisation du service des CPE s'inscrit] dans le cadre de la durée de travail maximum de la fonction publique... c'est-à-dire 39 heures de travail par semaine. »

Le décret n° 2002-1146 et les deux arrêtés du 4 septembre 2002, parus au JO du 11 septembre 2002, placent la durée du temps de travail des CPE dans le cadre du décret Sapin du 25 août 2000 et des 1 607 heures maximales annuelles.

La circulaire du 2/09/2002 adressée aux rectorats et signée par P.-Y. Duwoye précise que « la durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine » ; même si elle n'a pas été publiée au BO, elle a servi de référence pour de nombreuses circulaires académiques : www.snes.edu/private/ARTT.html.

Le décompte horaire est le suivant : 1 607 heures annuelles maximales, moins 14 heures de fractionnement (les congés payés étant pris en plusieurs fois), qui correspondent à 1 593 heures sur 39 semaines dont :

- 36 semaines en présence d'élèves ;
- S + 1 avec un éventuel roulement entre CPE ;
- R - 1 ;
- 1 semaine de « service de vacances » ;
- 1 journée de « solidarité » (= 7 heures) ;

= 40 h 40.

- Moins 4 heures laissées à la disposition du CPE pour organiser son service (hors emploi du temps) = 36 h 40.

- Moins 1 h 40 de temps de pause. Il s'agit ici d'un « habillage ». Ces temps de pause ne doivent pas figurer à l'emploi du temps = **35 heures**.

Ces temps de pause font référence au décret du 25 août 2000, à savoir 20 minutes de pause pour 6 heures travaillées. L'affichage des temps de pause à des moments précis de la journée est incompatible avec le métier de CPE. C'est pourquoi nous devons obtenir la définition d'un emploi du temps sur 35 heures effectives, les temps de pause mis bout à bout équivalant à 1 heure 40 déduits des 36 h 40.

NOS COMMENTAIRES Le passage de 39 heures à 35 heures depuis la rentrée 2002 a constitué une avancée dont se félicite le SNES. Ce dernier a su mener la lutte pour obtenir ce résultat qui, malheureusement, n'a pas été assorti des créations de postes nécessaires. Cette question des 35 heures effectives inscrites à l'emploi du temps est plus que jamais d'actualité. Lors des trois groupes de travail sur les missions des CPE (13 janvier, 12 mars et 19 juin 2014), le SNES-FSU a rappelé fortement que les discussions sur les missions ne pouvaient être déconnectées de la question des conditions de travail. Le SNES-FSU a demandé que soit portée, dans la circulaire de missions actualisée (prévue pour 2015), la définition hebdomadaire du temps de travail à 35 heures assortie d'un cadrage des dépassements exceptionnels. A l'heure où nous écrivons ces lignes, l'arbitrage ministériel n'a pas encore été rendu. Par ailleurs, la proposition ministérielle concernant les dépassements n'a pas fait consensus, elle visait à transformer la semaine dite de petites vacances en forfait annuel pour compenser les dépassements hebdomadaires. Pour le SNES-FSU, ce forfait risquerait d'alourdir la charge hebdomadaire de travail et fermer toute possibilité de rattrapage. Le SNES-FSU a proposé la suppression pure et simple de cette semaine de petites vacances en compensation de la charge excessive de travail qui pèse déjà sur les CPE.

Les 35 heures sont le cadre horaire hebdomadaire (maximum) toutes tâches comprises.

Cet horaire doit couvrir :

- Les dépassements horaires exceptionnels, en période chargée (rentrée, conseils de classes, etc.).
- Les réunions du CA, les divers conseils ou réunions excédant les horaires habituels.
- Les travaux liés aux missions et effectués en dehors du service dans l'établissement.

- les temps de repas dans la mesure où le CPE demeure disponible pour le service durant ces périodes. À titre d'information, le code du travail précise que le temps de repas doit être pris en compte dans la mesure où le salarié exerce en service continu et que ce temps n'excède pas une heure.

Ces principes sont bafoués dans certains établissements, en particulier en collège. Les CPE ont des difficultés à les faire respecter face à des conceptions de la fonction proches de celles qui avant 1982 faisaient l'impasse sur toute référence à un maximum horaire. En cas de non-respect des 35 heures toutes activités incluses, les sections locales, départementales ou académiques du SNES-FSU doivent être contactées pour faire respecter, si besoin est, ce droit.

Par ailleurs, pour la confection de l'emploi du temps, la concertation doit prévaloir. Les personnels d'éducation sont fonctionnaires de catégorie A, « de conception et d'encadrement », et par conséquent à même de proposer au chef d'établissement une organisation de leur service adaptée.

Consigne syndicale : le SNES-FSU donne consigne aux collègues d'établir leur service sur un maximum de 35 heures hebdomadaires avec récupération des dépassements horaires (conseils de classes, CA, réunions diverses...) (ou 30 heures fixes et 5 heures pour les dépassements éventuels). Voir www.snes.edu/8-pages-CPE-Mai-2014.html

2.2. Charges de service et transferts de charges

Le service des CPE est conçu selon des axes et contenus définis d'une part par le décret n° 70-738 du 12/08/70 (art. 4) qui a valeur légale, d'autre part par la circulaire de missions du 28/10/82. Les axes d'exercice professionnel, les contenus et tâches explicitement cités dans ces textes constituent la liste des activités pouvant relever des obligations de service. Par conséquent et de manière générale, toute tâche ne figurant pas dans les textes officiels serait imposée en infraction à ces dispositions. Ainsi, et à titre d'exemples, **ne relèvent pas des obligations de service des CPE :**

- les tâches de surveillance (les CPE sont responsables de l'organisation et du contrôle de celles-ci) ;
- l'organisation des examens et les travaux administratifs qui y sont liés ;
- la présidence des conseils de classe ;
- la confection des emplois du temps et plannings d'occupation des salles ;
- l'instruction des dossiers de bourses ;
- l'organisation des transports scolaires ;
- l'instruction des dossiers de fonds social ;
- les tâches d'écriture ou de saisie informatique liées par exemple aux enquêtes, aux inscriptions des élèves aux examens, à l'orientation ou aux affectations ;
- la gestion des bourses et des transports scolaires ;
- l'établissement des certificats de scolarité et exeat ;
- il est enfin évident que les CPE n'ont pas à collaborer à un quelconque contrôle de l'activité ou du service des professeurs, responsabilité qui incombe aux personnels de direction et aux IA-IPR.

Cette liste n'a aucun caractère exhaustif bien sûr.

NOS COMMENTAIRES Lors des groupes de travail sur les missions, le SNES-FSU a été particulièrement vigilant à ce que des missions ne soient pas ajoutées dans le cadre légal des obligations de service. Les contextes d'établissements très variés, le nombre de classe à suivre non borné n'ont pas donné lieu à une reconnaissance institutionnelle au delà de l'augmentation de l'indemnité forfaitaire (+ 95 € annuels). Suite à ce refus de voir apparaître des missions supplémentaires, comme par exemple celles de « référent décrochage », le ministère a reconnu, comme pour les enseignants, la notion de « missions complémentaires », basée sur le volontariat et donnant lieu à rémunération supplémentaire.

2.3. L'internat

RESPONSABILITÉ

La responsabilité vis-à-vis des internes est importante car il y a une certaine substitution à la responsabilité parentale et surtout une obligation de garde de l'enfant pendant la durée de sa présence à l'internat (notamment pour les mineurs). La responsabilité des élèves relève du chef d'établissement.

Pour sa part, le CPE voit sa responsabilité également engagée dans l'exercice de ses fonctions et des tâches qu'il accomplit à l'internat (élaboration de la grille des besoins de surveillance et d'encadrement, organisation du service des surveillants et contrôle de son déroulement, en particulier instructions sur le contrôle des présences des élèves, actions éducatives et pédagogiques).

En 2008, le ministère a créé les internats d'excellence dans le cadre du plan Espoir Banlieue. En 2010, 13 internats d'excellence regroupaient dans un même lieu internat et infrastructures pédagogiques ; 530 établissements scolaires proposaient aussi des places labellisées. À la rentrée 2012, 4 173 élèves étaient scolarisés en internat d'excellence. Ce dispositif très coûteux n'a pas fait long feu.

Le ministère indiquait déjà, dans sa circulaire de rentrée 2013, que « tous les internats, dans leur diversité, doivent proposer l'excellence scolaire et éducative aux élèves accueillis ». Dans celle de 2014, le ministère précise que « progressivement tous les internats ont vocation à devenir des internats de la réussite ».

SERVICE DE NUIT

La responsabilité du service de sécurité de nuit (entre l'extinction des feux et le lever des élèves) est liée à la jouissance d'un logement de fonction. La circulaire 82-482 précise : « il est rappelé que le bénéfice d'un logement de fonction accordé par nécessité .../...



© Daniel Maunoury

NOS COMMENTAIRES

Très médiatisés, vitrine de la politique ministérielle Chatel, ces internats disposaient de moyens conséquents, le recrutement des personnels s'y faisait sur profil, les élèves sur dossier, le mérite scolaire et comportemental était un critère de sélection. « Ils sont efficaces mais ils coûtent trop cher » : c'est ce que laisse entendre un rapport publié en avril 2013. Les internats d'excellence coûtent près du double des internats ordinaires, soulignait alors le ministère ! Les internats classiques disposant de places labellisées recevaient une somme de 2 000 euros par interne accueilli.

Au contraire, le SNES-FSU revendique une rénovation de tous les internats comprenant un encadrement éducatif et pédagogique de qualité, en concertation avec les collectivités territoriales pour améliorer partout les conditions matérielles d'accueil.

.../... *absolue de service est de nature à entraîner un certain nombre d'obligations supplémentaires, qui s'imposent à l'ensemble des personnels dans cette situation* ». Le SNES-FSU a proposé que cette phrase soit reprise dans le texte actualisé sur les missions. Cela signifie :

- que cette obligation s'impose donc aux personnels de direction, d'éducation et des services d'intendance qui ont une concession de logement par NAS ;
- que cette obligation est supplémentaire et ne peut donc pas être comptabilisée dans l'emploi du temps hebdomadaire des personnels concernés ;
- qu'un planning de roulement doit être établi dans l'équité entre les personnels dans cette situation et dès le début de l'année scolaire.

Dans de nombreux cas (surtout lorsqu'il y a plusieurs CPE) les personnels d'éducation assument seuls cette responsabilité par accord tacite avec les autres catégories concernées, mais ils doivent savoir que, dans ce cas, la compensation, équivalente à trois heures de service pour cette astreinte qu'ils sont seuls à assumer, n'a aucun caractère légal.

Lors d'une grève des personnels d'éducation et/ou de surveillance, le chef d'établissement peut en fonction des informations dont il dispose décider :

- de remettre les internes à leurs parents ou leurs correspondants ;
- de répartir le service des assistants d'éducation non grévistes de manière différente pour assurer un service minimum ;
- de placer certains élèves en autodiscipline.

En aucun cas, un CPE ne peut prendre une initiative de ce type.

SÉCURITÉ

« Le CPE participe, pour ce qui le concerne, à l'application des mesures propres à assurer la sécurité, notamment des élèves » (circulaire n° 82-482).

À l'internat, cet aspect revêt une importance particulière. Il faut signaler au chef d'établissement toute anomalie (de préférence, par écrit sans oublier la date et de faire signer les autres collègues) : problèmes de locaux, de circulation, de portes et de sorties de secours.

L'ACTION ÉDUCATIVE

La circulaire 82-482 donne mission *« de placer les adolescents dans les meilleures conditions de vie individuelle et collective et d'épanouissement personnel »*.

L'organisation de l'internat doit être adaptée à l'âge des adolescents et permettre à chaque interne de vivre ses temps de travail, de loisirs et de repos dans des conditions propices à la réussite de ses études. C'est bien sûr le domaine d'action privilégié des personnels d'éducation alliant lieu de vie collective et d'apprentissages scolaires.

Lors des discussions sur l'actualisation de la circulaire des missions, le SNES-FSU a cherché à enrichir dans le texte la dimension éducative de l'intervention des CPE à l'internat qui ne peut être réduite à son seul « fonctionnement ».

2.4. Logement et permanences sécurité

- Code de l'Éducation, partie réglementaire, livre II, titre 1^{er}, chapitre VI, section 2, articles R.216-4 à R.216-19.

Avantages en nature/logement de fonction

- Arrêté du 10/12/2002 publié au JO du 27/12/2002.
- Article 82 du Code général des impôts.
- Instruction fiscale 5F-1-04 n° 24 du 6/02/2004.
- Note de service n° 2005-057 du 14/04/2005 publiée au BO du 28/04/2005.
- Note de service n° 2007-43 du 15/02/2007.
- Code des domaines de l'État (permanences de sécurité), art. R.92 à R.103.

Définition : *« Il y a nécessité absolue de service (NAS) lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service sans être logé dans les bâtiments où il doit exercer ses fonctions. »*

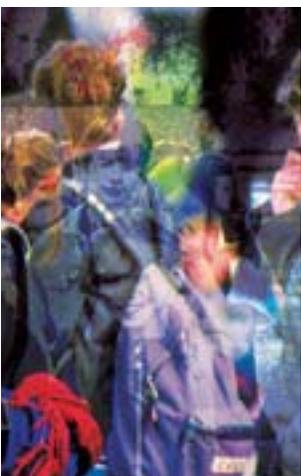
L'article R.216-5 du code de l'Éducation prévoit les personnels d'éducation parmi les bénéficiaires potentiels de cette attribution, sans qu'il s'agisse pour autant d'une disposition statutaire et systématique.

Depuis la décentralisation (1983) et le transfert aux collectivités locales (1986) de la propriété des établissements scolaires de second degré, c'est le décret de 1986 (intégré au code de l'Éducation) qui constitue le seul texte de référence pour la gestion des concessions de logement et les règles de leur attribution.

Les estimations faites avant le transfert des personnels TOS aux collectivités locales faisaient apparaître qu'environ 40 % des postes d'éducation bénéficiaient d'une concession de logement, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. En effet, nombre de conseils régionaux ou généraux ont pris, ou sont en passe de prendre, des résolutions visant à donner la priorité à leurs agents sur les logements. Nous conseillons vivement aux collègues souhaitant un logement lors d'une demande de mutation de se mettre directement en contact avec l'établissement demandé. 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. La participation des CPE aux services de vacances est régie par la circulaire n° 96-122 du 29/04/96. Elle est limitée à l'exercice des attributions propres aux personnels d'éducation. C'est un acquis de l'action du SNES-FSU, important en termes d'identité professionnelle, à traduire en actes dans chaque établissement !

NOS COMMENTAIRES

Toutes les questions qui ont été posées au ministère ont reçu une réponse négative concernant la compensation de trois heures pour service de nuit. Si le chef d'établissement prétend imposer la responsabilité nocturne aux seuls CPE sans proposer de compensation, il convient de prévenir la section académique du SNES-FSU qui demandera au recteur de faire appliquer strictement la circulaire, c'est-à-dire le roulement de « l'ensemble des personnels dans cette situation » (réponse ministérielle du 16 juin 1998).



© Clément Martin

PERMANENCE DE SÉCURITÉ

Elle peut être mise en place durant les week-ends et les jours fériés, et a pour objet la sécurité des biens et des personnes. Le service de sécurité est lié à la jouissance d'un logement de fonction par nécessité absolue de service et concerne donc l'ensemble des personnels dans cette situation : chef d'établissement et adjoint, personnels de gestion, d'éducation... Les permanences de sécurité doivent, lorsqu'elles sont mises en place, être effectuées par roulement et de façon équitable entre les intéressés.

Dans ce domaine comme dans d'autres, le SNES-FSU ne peut qu'inciter les collègues à exiger la plus grande transparence dans la répartition des services.

JO du 11 septembre 2002 : « Une astreinte peut être mise en place pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés pour effectuer toutes opérations permettant d'assurer la sécurité des personnes, des installations, des biens mobiliers et immobiliers. Le temps d'intervention durant l'astreinte donne 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 ».

ATTRIBUTION DES CONCESSIONS

Trois cas sont à envisager :

- Concession par nécessité absolue de service (article R.216-4 et suivants) : gratuité du logement nu et forfait d'indemnisation des charges.
- Concession par utilité de service (article R.216-9) : redevance d'un loyer (montant fixé par le service des domaines) et des charges afférentes.
- Concession d'occupation précaire : redevance d'un loyer (montant fixé par le service des domaines) et des charges afférentes. Cette convention est révocable et peut être attribuée à d'autres catégories de personnels.



© Clément Martin

NOS COMMENTAIRES L'article R.216-16 du code de l'Éducation est important puisqu'il confère au CA, sur rapport du chef d'établissement, la compétence pour désigner les emplois qui bénéficient d'une concession par NAS – en fonction de la situation locale. C'est l'esprit et la lettre des mesures de décentralisation.

La proposition du CA est annuelle et de plus un jugement du tribunal administratif de Caen en date du 3 mai 1994 (affaire Chambon-Perrier) a précisé que la collectivité locale propriétaire ne peut modifier cette proposition mais seulement l'accepter ou la renvoyer devant le CA pour reformulation. Néanmoins, il convient d'être vigilant car les collectivités territoriales (région et département) essaient de s'investir du pouvoir de définir un ordre d'attribution (souvent en référence aux textes caducs) et du pouvoir de modifier une nécessité en utilité de service, afin de récupérer le montant d'un loyer. Toute référence aux circulaires (1970 et 1971) définissant un ordre d'attribution et antérieures au décret de 86 (intégré dans le code de l'éducation), n'est donc pas recevable – même si bien souvent encore les chefs d'établissement et intendants font preuve d'une excellente et sélective mémoire de ces textes.

N.B. : La parution d'un décret annule de facto les circulaires antérieures et parfois les suivantes. De façon rapide, la hiérarchie des normes juridiques s'établit comme suit par ordre décroissant : la Constitution, la loi, le décret, la circulaire, la note de service.

AFFECTATION SUR POSTE LOGÉ

La situation varie d'une académie à l'autre. Ne pas hésiter à solliciter le SNES-FSU lors des CAPA de mutation intra-académique. Mais désormais il n'est plus possible de formuler des vœux sur un poste logé ou non que dans de rares académies. Les concessions de logement sont adoptées l'année précédente par le CA et transmises au rectorat (demander à voir les comptes rendus de CA).

CONTRAINTES DE SERVICE

Dans le Code des domaines de l'État comme dans un certain nombre de réponses ministérielles, il est précisé que les concessions de logement par nécessité absolue de service sont attribuées principalement pour veiller à la sécurité des biens et des personnes dans les EPLE.

Dans cet esprit, la circulaire de fonction 82-482 des CPE indique : « Le bénéfice d'un logement accordé par NAS est de nature à entraîner un certain nombre d'obligations supplémentaires qui s'imposent à l'ensemble des personnels dans cette situation. »

Comme indiqué dans une réponse ministérielle de 1974, la permanence de week-end est assurée par roulement entre tous les personnels logés par nécessité de service pour permettre au chef d'établissement de s'absenter ! Chaque fois qu'une tâche est assurée par une seule catégorie de personnels logés (par exemple le service d'internat par les CPE) elle ne peut qu'être inhérente à leur fonction.

Ne peut être due, au titre du bénéfice d'une concession par NAS, que la responsabilité ou l'astreinte partagée par tous les personnels logés dans les mêmes conditions. En utilité de service, l'attribution d'une concession n'a pour but que de faciliter l'exercice des fonctions et n'entraîne de ce fait aucune contrainte supplémentaire. Il en est de même en cas de convention d'occupation précaire.

NOS COMMENTAIRES L'équation est donc simple : la concession par NAS est attribuée à un certain nombre de fonctionnaires qui se partagent en contrepartie une responsabilité. Le bénéfice de la concession ne doit donc pas entraîner une charge de travail supplémentaire dans l'exercice des fonctions spécifiques de chaque catégorie de personnels concernée.

Le SNES-FSU a obtenu lors du troisième groupe de travail sur les missions la précision des obligations liées au bénéfice du logement afin de lever toute ambiguïté. Si l'animation de l'internat peut intéresser tous les CPE, les contraintes de service ne sont pas les mêmes pour les collègues non logés.

NOS COMMENTAIRES

Chaque année, tous les CA doivent voter « l'état des concessions de logement ». Il est important que les CPE, mais aussi l'ensemble des élus du SNES-FSU au CA soient vigilants à toute modification d'attribution de concession de logement.



2.5. Les services de vacances

– Circulaire n° 96-122 du 29/4/96, *BO* du 9 mai 1996 (service de vacances).

– Arrêtés du 4 septembre 2002 (service de vacances)

Services de vacances et permanences de sécurité en l'absence des élèves répondent à des objectifs et des réglementations totalement distincts.

SERVICE DE VACANCES

– *JO* du 11/09/2002 ; art. 1

La situation a sensiblement évolué en 1996 avec la parution d'une nouvelle circulaire. Celle-ci indique :

« *Les catégories de personnels visées... contribuent par leur participation aux services de permanence. La nature de leur contribution est déterminée dans le respect des textes statutaires qui définissent leurs attributions et leurs missions respectives.* »

Cela signifie que les CPE ne participent pas à un vague service « fourre-tout » mais « contribuent » dans les limites des tâches relevant de leur mission. Le chef d'établissement a la charge « d'arrêter l'organisation du service de vacances, après concertation avec l'ensemble des personnels intéressés ». Concernant les services d'été, il est précisé : « *Les dispositions qui suivent sont édictées sans préjudice des obligations particulières qui pèsent sur les personnels appelés à participer à l'organisation ou au fonctionnement des opérations liées aux examens.* » En clair, 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. Il est utile de rappeler que les CPE n'ont pas statutairement à prendre en charge la responsabilité des examens. « *Les périodes sont fixées par référence aux dates de sortie (S) et de rentrée (R) des élèves. Les CPE sont astreints, en tant que de besoin, à un service d'une semaine après la sortie (S+1) et d'une semaine avant la rentrée (R-1). Durant la période S+1 un roulement peut, le cas échéant, être organisé.* »

Mesures propres aux petites vacances : « *Le chef d'établissement à 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. Ses modalités sont... fixées dans le respect de la définition statutaire des missions de chaque catégorie de personnel concerné.* »

NOS COMMENTAIRES

Les choses sont claires : les CPE assurent un service de vacances pour effectuer des tâches relevant de leur mission. L'organisation du service doit faire l'objet d'une concertation, intégrer le roulement entre CPE s'ils sont plusieurs, et être limitée au temps nécessaire à l'exécution de ces tâches. En tout état de cause, cette période de service ne peut excéder S+1 et R-1.

NOS COMMENTAIRES Là encore un CPE ne devrait être concerné par un service de petites vacances que si des tâches relevant de ses attributions sont à assurer. Nombre de chefs d'établissement font pression pour maintenir les CPE en service durant les petites vacances. Ceci a amené le ministre, dans une lettre aux recteurs du 17 octobre 1996, à rappeler que « *les [différentes] catégories de personnels sont concernées dans la mesure où les tâches effectuées durant la permanence sont susceptibles d'entrer dans la définition statutaire de leurs missions respectives* ». De toute évidence, les CPE ne sont pas concernés. Si la circulaire 96-122 traduit une évolution notable par rapport à la situation antérieure, elle ne répond pas pour autant à l'intégralité des demandes du SNES-FSU.

Le SNES-FSU revendique :

– un service de vacances d'été limité pour chaque CPE à l'équivalent d'une semaine, à répartir juste après la date de sortie des élèves et/ou juste avant leur rentrée ;

– concernant les petites vacances, la clarification du texte ministériel, sous forme d'une exclusion explicite des personnels d'éducation de toute participation à ce service.

Lors de la deuxième réunion du groupe de travail sur les missions, le ministère a proposé de transformer « la semaine de petites vacances » en forfait pour compenser les dépassements hebdomadaires.

Le temps de travail des CPE se définissant sur 39 semaines annuelles, la disparition du service de « petites vacances » ne peut se faire par un allourdissement du temps de travail hebdomadaire.

Pour le SNES-FSU, le forfait proposé risque d'entraîner une augmentation hebdomadaire du temps de travail. C'est pourquoi il a proposé la suppression pure et simple de cette semaine en reconnaissance de la charge excessive de travail. Le SNES-FSU a demandé la poursuite de discussions sur ce point.

2.6. Droits syndicaux, droit de grève

Le droit syndical est explicitement reconnu à tous les agents de la fonction publique. Le décret n° 82-447 du 28/05/82 le codifie et la circulaire Fonction publique n° 1487 du 3/11/82 en précise l'application.

Textes supplémentaires :

– Note de service 85-043 du 1/02/85.

– Note de service 86-238 du 25/08/86.

– Note de service 87-076 du 3/03/87.

Les CPE sont donc pleinement concernés. Le droit d'organisation garantit aux syndicats l'autonomie totale de leurs structures et la liberté de chacun d'adhérer à l'organisation de son choix. Ainsi les CPE peuvent-ils rejoindre la section d'établissement du SNES-FSU (S1) et participer à son activité dans des conditions strictement identiques aux autres catégories de personnel : réunions, heures mensuelles d'information syndicale... et le cas échéant assurer sa mise en place si elle n'existe pas encore. Au SNES-FSU, nombre de CPE assument d'ailleurs des responsabilités dans les sections d'établissements (S1), départementales (S2), académiques (S3) et au plan national (S4). Les CPE comme tous les personnels ont le droit d'expression syndicale : diffusion de bulletins, tracts, circulaires syndicales qui réduit à néant toute tenta-

tive de leur imposer un prétendu devoir de réserve particulier. Ils peuvent participer à des stages de formation syndicale qui ouvrent droit à un congé avec maintien intégral du salaire (article 34, 7^e du titre II du statut général des fonctionnaires, décret 84-474, RLR 610-a). Ils peuvent participer aux réunions des instances statutaires de leur organisation moyennant une autorisation spéciale d'absence s'ils sont mandatés.

Le SNES-FSU considère que faire vivre le droit syndical est une condition de la démocratie et un facteur d'avancées.

Décret 82-447 du 28/05/82, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Le droit de grève est un droit constitutionnel qui concerne les CPE comme tous les autres personnels.

Conditions d'exercice de ce droit : la loi du 31/07/63 en vigueur prévoit le dépôt d'un préavis de grève par une section syndicale représentative cinq jours francs avant l'arrêt de travail. Ce préavis peut être déposé par la section locale, départementale, académique ou nationale du SNES-FSU.

Par ailleurs, la loi du 30/07/87 (article 89) abroge pour les fonctionnaires la loi du 19/10/82 (loi Le Pors) sur les retenues de salaire en cas de grève et rétablit les lois sur le « service fait » des 29/07/61 et 22/07/77.

« L'absence de service fait pendant une fraction quelconque de la journée entraîne une retenue dont le montant est égal à la fraction de traitement frappée d'indivisibilité (le 30^e du traitement mensuel). » (Amendement Lamassoure, 1987.)

Cas de préavis illimité ou reconductible (Arrêt Omont 7/07/78).

La durée de la grève à retenir est celle du préavis de sorte que le nombre de trentièmes à retenir est égal au nombre total de journées calendaires porté sur le préavis. Certains jours de cette période, les dimanches et jours fériés peuvent éventuellement être décomptés dans la durée de la grève. Concrètement cela signifie que dans le cadre d'un préavis de grève illimité ou reconductible, peuvent être prélevés autant de trentièmes qu'il y a de journées entre le début de la grève et la reprise constatée du travail.

Exemple : vous êtes de service le lundi, le mercredi. Vous êtes en grève le lundi dans le cadre d'un préavis de durée illimitée, mais du fait de votre emploi du temps vous ne reprenez effectivement votre service que le mercredi : l'État peut vous retirer 3/30^e du traitement (c'est-à-dire l'équivalent des jours travaillés et non travaillés jusqu'à la reprise effective). Le SNES-FSU dénonce la pénalisation abusive que représente cet arrêt. Il en combat l'application.

Liste de grévistes

Il incombe à l'administration (réglementairement le chef d'établissement ou son adjoint) d'effectuer le relevé des grévistes. La grève est un acte collectif dont l'efficacité n'implique pas l'abandon volontaire de rémunération.

NB. : les collègues qui ne seraient pas de service le jour de grève peuvent adresser une contribution de soutien au fonds d'action du SNES-FSU (chèque à adresser à la trésorerie nationale).

Remontée des états de grévistes par le chef d'établissement

Celle-ci est nominative et il faut exiger qu'elle soit journalière, ainsi l'application de l'arrêt Omont devient extrêmement difficile pour l'administration rectorale qui doit, si elle veut l'appliquer, croiser états de grève et emplois du temps. À l'issue d'une période de grève, chaque collègue doit demander copie de ce qui a été déclaré en ce qui le concerne. Cela permet de vérifier l'exactitude de la déclaration et de la faire corriger en cas d'erreur.

Cependant, il faut savoir que les retenues pour service non fait ne peuvent intégrer les prélèvements, notamment pour retraite ou Sécurité sociale (avis du Conseil d'État, 1^{er} mai 1995).

NOS COMMENTAIRES Il faut une fois pour toutes faire table rase d'idées reçues – mais non innocentes – en matière de grève : les CPE possèdent le droit de grève dans des conditions strictement identiques aux autres personnels. Seul le préfet, dans des conditions d'une exceptionnelle gravité, peut engager une procédure de réquisition, après décision du conseil des ministres. Les prétentions de chefs d'établissement à réquisitionner sont par conséquent sans fondement.

Précision en cas de service d'internat : la journée de grève s'étend légalement de 0 heure à 0 heure le lendemain. Mais pour des raisons liées aux conditions de travail et de vie des internes, on peut être amené à délimiter la journée de grève par exemple de 20 heures à 20 heures. Il ne faut pas perdre de vue que c'est en dehors des textes légaux, et cela peut se révéler d'une importance capitale en cas d'accident. Il vaut mieux rester dans la légalité et faire coïncider la grève avec les autres personnels, c'est-à-dire de 0 heure à 0 heure.

En tout état de cause, les CPE de service d'internat ont un droit de grève strictement identique à celui des autres personnels.



© Clément Martin

2.7. Principaux droits à disponibilité, congé et absence

Les congés (tableau récapitulatif)

Nature	Durée	Textes de référence	Observations
Congé supplémentaire* en cas de naissance (père) ou d'adoption (pour le conjoint qui ne bénéficie pas du congé ci-dessous).	3 jours ouvrables maximum consécutifs ou non	Instruction n° 7 du 23/03/1950 - RLR 610-6-a Circulaire FP/4 n° 1864 du 9/08/1995 - RLR 610-6a	Le congé doit être pris dans les 15 jours qui encadrent la naissance ou l'adoption. Pas de jours supplémentaires en cas de naissance multiple.
Congé d'adoption* accordé à la mère ou au père	<ul style="list-style-type: none"> • 10 semaines pour le 1^{er} et le 2^e enfant • 18 semaines pour le 3^e • 22 semaines en cas d'adoptions multiples 	Circulaire FP/4 n° 1864 du 9/08/1995 - RLR 610-6a Décret 86-83 du 17/01/1986 - RLR 615-0	Les fonctionnaires et agents de l'État féminins autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont, durant le congé d'adoption, à plein traitement. L'agent non titulaire doit compter 6 mois de service pour bénéficier du congé.
Congé de maternité* accordé aux agents féminins	<ul style="list-style-type: none"> • 16 semaines pour le 1^{er} enfant et le 2^e • À partir du 3^e enfant 26 sem. • Grossesse (jumeaux) : 34 semaines (12+22) • Grossesse de triplés (ou plus) 46 semaines (24+22) 	Circulaire FP/4 n° 1864 du 9/08/1995 - RLR 610-6a Décret 86-83 du 17/01/1986 RLR 615-0	En cas d'absence de demande, l'administration procède à la mise en congé d'office de l'agent pendant au moins huit semaines (2 avant l'accouchement et 6 après). Congé supplémentaire pour grossesse ou couches pathologiques. L'agent non titulaire doit compter 6 mois de services pour bénéficier du congé. Les agents à temps partiel sont rémunérés à plein traitement durant le congé.
Congé de paternité*	11 jours, 18 jours pour naissances ou adoptions multiples. Consécutifs, non fractionnables	Loi n° 2001-1246 du 21/12/2001 circulaire FP/3-FP/4 n° 2018 du 24/01/2002 - RLR 610-6a	Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Demande à faire un mois avant, auprès du recteur, par voie hiérarchique. En cas d'adoption, si le congé est réparti entre les deux parents, le congé d'adoption est allongé de la durée du congé de paternité.
Congé parental* : <ul style="list-style-type: none"> • À la mère après congé de maternité ou d'adoption • Au père après naissance ou adoption • À la mère ou au père après adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire 	Par périodes de six mois (Trois ans maximum après la naissance de l'enfant l'arrivée au foyer) 1 an maximum à compter de l'arrivée au foyer	Loi 84-16 du 11/01/84 - Article 54 - RLR 610-0 Décret 85-986 du 16/09/1985 - Titre VII - RLR 610-6 Décret 86-83 du 17/01/1986 - RLR 615-0. Circulaire n° 2165 du 25/06/2008	Demande au recteur, par voie hiérarchique, un mois avant le début du congé. Les titulaires doivent demander leur réintégration au moins deux mois avant la fin du congé. L'agent non titulaire doit compter un an d'ancienneté au minimum à la date de naissance ou d'arrivée de l'enfant. La réintégration doit être demandée, au plus tard, un mois avant le terme du congé, par lettre recommandée. Consulter le S3 pour la conservation ou non du poste. La durée du congé parental est prise en compte pour moitié pour l'avancement.
Congé de présence parentale*	Quatre mois, renouvelable deux fois	Loi n° 84-16 du 11/01/1984, art. 54 bis. Décret n° 85-986 du 16/09/1985, art. 57 bis RLR 610-6, Décret 2006-536 du 11/05/2006	Nécessité, attestée par un médecin, de présence auprès d'un enfant à charge.
Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie qui fait l'objet de soins palliatifs.	Durée maximale : trois mois	Loi 84-16 du 11/01/1984, art 34 - RLR 610-0	La personne peut être un ascendant, un descendant ou une personne partageant le domicile. Demande au recteur, par voie hiérarchique, accompagnée d'un certificat médical. Durée maximum : trois mois. Le congé peut prendre fin soit au terme des trois mois, ou dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée ou à une date antérieure.
Congé de formation professionnelle en vue de la formation personnelle	3 ans maximum dans toute la carrière	Titulaires Décret 2007-1470 du 15/10/2007, chapitre VII Non-titulaires Décret 2007-1942 du 26/12/2007	La formation choisie doit être dispensée par un organisme d'État ou reconnu par l'État. Conditions particulières pour les enseignants.

* Voir aussi chapitre protection sociale.

Autorisations d'absence

Autorisations d'absence de droit

Nature	Durée	Textes de référence	Observations
Examens médicaux obligatoires liés : - à la grossesse - à la surveillance médicale de prévention		Loi 93-121 du 27 janvier 1993 Décret 82-453 du 28 mai 1982	
Participation à un jury de cour d'assises	Durée du procès	Lettre FP/7 n° 6400 du 02/09/1991	Aucun refus ne peut être opposé à l'intéressé puisque obligation lui est faite de déférer à la citation qui lui est notifiée, sous peine d'amende.
Participation aux travaux des organismes professionnels : 1. Congrès syndicaux 2. Réunions des organismes directeurs confédéraux 3. Congrès internationaux 4. CPC et CTP, CSFP etc.	10 jours par an 20 jours suivant le cas	Décret 82-447 du 28/05/1982 Circulaire FP n° 1487 du 18/10/1982 - RLR 610-7-d	Seuls les représentants mandatés par les syndicats sont concernés. Autorisations cumulables.
Congé pour formation syndicale	12 jours par an	Titulaires Loi 84-16 du 11/01/1984 - Décret 84-474 du 15/06/1984 - RLR 610-6-a Non-titulaires Décret 86-83 du 17/01/1986 - RLR 615-0	Ce congé est accordé dans la limite de 5 % de l'effectif des fonctionnaires du corps, si le bon fonctionnement du service le permet.
Participation aux réunions syndicales d'information	1 heure par mois	Décret 82-447 du 28/05/1982 Note de service 85-043 du 1 ^{er} février 1985 RLR 610-7d	Exceptionnellement plusieurs heures mensuelles peuvent être regroupées en cas de dissémination des personnels.
Travaux d'une assemblée publique électorale		Introduction n° 7 du 23 mars 1950 et Code général des collectivités territoriales	

Autorisations d'absence facultatives

Nature	Durée	Textes de référence	Observations
Candidature aux fonctions publiques électives		Circulaire FP/3 n° 1918 du 10/02/1998 RLR 610-6-a	
Affaires urgentes : maladie grave ou décès d'un conjoint, père, mère ou enfant Mêmes droits pour les partenaires d'un PACS	3 jours ouvrables maximum	Instruction n° 7 du 23/03/1950 - RLR 610-6a	Au-delà de 3 jours en référer au recteur. Possibilité d'accorder 48 h de délai de route.
Absence pour garde d'enfant : des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical.	Par année : - si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif pour chacun : 6 jours pour un 100 % ; 5,5 pour un 90 % ; 5 pour un 80 % ; 3 pour un 50 %. - si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 pour un 100 % ; 11 pour un 90 % ; 9,5 pour un 80 % ; 6 pour un 50 %.	Circulaire FP n° 1475 du 20/07/1982 Circulaire MEN 83-164 du 13/04/1983 Circulaire FP7 n° 1502 du 22/03/1995 et n° 006513 du 26/08/1996 RLR 610-6a	Si les autorisations susceptibles d'être autorisées ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante.
Cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse : • variole, diphtérie, méningite cérébro-spinale	Suivant vaccination et examens bactériologiques négatifs	Instruction n° 7 du 23/03/1950 - RLR 610-6a	Avis du médecin conseiller technique du recteur. Reprise du service avec certificat médical.
Mariage du fonctionnaire Mêmes droits pour les partenaires d'un PACS	5 jours ouvrables maximum	Instruction n° 7 du 23/03/1950 - Circulaire FP/7 n° 002874 du 7/05/2001 - RLR 610-6a	En principe les enseignants ne bénéficient pas de cette autorisation d'absence.
Fêtes religieuses		Circulaire Fonction publique 901 du 23/09/67 - RLR 610-6-a	Courte durée. Un calendrier est établi chaque année et diffusé par circulaire de la Fonction publique.
Sapeurs-pompiers volontaires		Circulaire du Premier ministre du 19/04/1999	

Cas particulier. Déplacements effectués à l'étranger pour raison personnelle (hors congés légaux) :

• Autorisation d'absence exceptionnelle à demander au recteur par voie hiérarchique.

Circulaire n° 77-022 du 17 janvier 1977 - Notes de service n° 87-003 du 7 janvier 1987 et n° 87-062 du 17 février 1987.

Autorisations d'absence pour examens ou concours

Ce sont des autorisations d'absence facultatives. Les agents à temps partiel peuvent y prétendre dans les mêmes conditions que les personnels travaillant à temps plein.

Concours de recrutement et examens professionnels

Candidature à un concours de recrutement ou examen professionnel : 48 heures par concours avant le début de la première épreuve (circulaires du MEN n° 75-238 et 75-U-065 du 9 juillet 1975). Les deux jours d'absence qui peuvent être accordés doivent précéder immédiatement le premier jour du concours et porter sur des jours ouvrables (le samedi est un jour ouvrable) que l'enseignant ait ou non cours ces jours-là et quelle que soit sa quotité hebdomadaire de travail.

Préparation aux concours de recrutement et examens professionnels : 8 jours par an pendant 2 ans consécutifs (décret n° 85-607 du 14 juin 1985).

2.8. Protection juridique du fonctionnaire, protection fonctionnelle, accès aux documents administratifs

PROTECTION FONCTIONNELLE

« Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales... » Un certain nombre de notes de service en précisent les modalités d'application (se reporter au RLR 610-0).

– Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

– Circulaire 97-136 du 30 mai 1997.

– Harcèlement moral : circulaire n° 2007-047 du 27/02/2007.

Divers cas sont à envisager :

• **Le fonctionnaire est poursuivi par un tiers pour faute de service.** L'administration doit le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable au fonctionnaire. Il est donc indispensable que le fonctionnaire informe son administration de toute citation ou assignation devant un tribunal pour des faits survenus au cours ou à l'occasion du service et pour lesquels des tiers demandent réparation. Lorsqu'il s'agit manifestement et seulement d'une faute de service, l'administration devrait élever un conflit d'attribution de façon à ce que soit saisi le tribunal administratif. S'il n'en a pas été ainsi, l'État prend à sa charge les condamnations civiles des fonctionnaires pour faute de service.

• **Le fonctionnaire est victime de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages à l'occasion de ses fonctions.**

L'administration doit protection, et éventuellement réparation, dans la mesure où un lien de cause à effet peut être établi entre l'agression subie par le fonctionnaire et les fonctions qu'il exerce. Le fonctionnaire a donc tout intérêt à communiquer à l'administration tous les éléments le concernant. S'il s'agit d'infractions réprimées par le code pénal (menaces, coups et blessures volontaires, voies de fait, diffamations et injures non publiques). La note de service ministérielle 83-346 du 19 septembre 1983 (RLR 610-0) recommande aux recteurs de porter plainte auprès du procureur de la République, en qualité de supérieurs hiérarchiques. Mais le recteur ne peut se constituer partie civile, l'action de l'État devant les tribunaux judiciaires relevant de l'agent judiciaire du Trésor. La note de service recommande de laisser le soin au ministère public de déclencher ou non les poursuites. Bien entendu, le fonctionnaire intéressé peut, de son côté, déposer plainte. En cas de dommages matériels, l'indemnisation peut être immédiate, sans qu'il soit nécessaire de savoir si les auteurs de l'attaque ou de l'attentat ont été identifiés ou non. La pension ou l'allocation temporaire d'invalidité est réputée réparer forfaitairement tous les dommages corporels et préjudices personnels (circulaire Fonction publique 2B-84 et FP3 1665 du 16 juillet 1987, RLR 610-0). S'il s'agit d'infractions réprimées par la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (diffamations et injures commises par voie de presse ou par tout autre moyen de publication : livres, affiches, feuilles de propagande, émissions radiodiffusées), voir ci-après : diffamation et injure.

La poursuite ne peut être engagée que sur plainte de la victime ou d'office, sur la plainte du ministre (dans le délai de prescription de l'action publique fixé à trois mois par la loi). Pour la note de service de 1983 « *s'agissant d'une atteinte à son honneur, le fonctionnaire peut préférer le silence à la nouvelle publicité qu'occasionnerait un procès. S'il désire, au contraire, que des poursuites soient engagées, il doit porter plainte lui-même...* ». Si le recteur estime la plainte fondée, il peut confier la défense des intérêts du fonctionnaire à l'avocat de l'agent judiciaire du Trésor (pour constitution de partie civile). Si en cas de menaces, violences, voies de fait, diffamation ou outrage ayant fait grief, le fonctionnaire dépose une plainte et se constitue partie civile pour obtenir des juridictions répressives l'indemnisation de ses préjudices personnels, il peut bénéficier du remboursement des honoraires et des frais de procédure (circulaire Fonction publique du 16 juillet 1987, II D).



© Thierry Nectoux

Diffamation et injure

Définitions contenues dans l'article 29 de la loi du 29 juillet 1881 (RLR 108-1) sur la liberté de la presse : « Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation. La publication directe par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommé, mais dont l'identification est rendue possible par les termes des discours, cris, menaces, écrits ou imprimés, placards ou affiches incriminés. Toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure. »

Les syndicalistes peuvent être partie dans un procès en diffamation, soit parce qu'ils sont poursuivis en raison de publications ou de prise de parole en public, soit parce qu'ils sont victimes et entendent faire condamner leur diffamateur. Il n'est pas toujours facile de faire la distinction entre diffamation et injure ; la jurisprudence est très importante. En principe, seule la personne diffamée peut déclencher la poursuite contre son diffamateur.

- Une plainte en diffamation doit être déposée dans les trois mois et répondre à un certain nombre d'exigences de forme. Mais la poursuite en diffamation n'est pas toujours la meilleure solution ; il existe d'autres armes (par exemple, le droit de réponse). Il est donc utile de consulter rapidement un avocat.
- Quand on est poursuivi, selon la nature de la convocation reçue, celle-ci peut faire courir un délai de dix jours pour notifier ses preuves sous des formes très rigoureuses. Il faut donc consulter dès réception de la convocation.

ACCÈS AUX DOCUMENTS ADMINISTRATIFS

Textes de référence :

- loi 78-753 du 17/07/78 ;
- décret 88-465 du 28/04/88 ;
- circulaire 79-390 du 14/11/79 (liberté d'accès aux documents administratifs) ;
- lettre FP n° 1430 du 5/10/81 (application aux agents de l'État de la loi du 17/07/78) ;

La loi de 1978 a posé le principe de la liberté d'accès aux documents administratifs. Sans entrer dans le détail des dispositions, de manière générale et sauf exceptions explicitement prévues :

- tout document administratif non nominatif est communicable à l'agent qui en fait la demande ;
- tout document administratif nominatif est communicable à l'intéressé.

Quelques exemples de documents communicables de plein droit :

- dossier personnel des fonctionnaires (toutes les pièces doivent être numérotées sans interruption dans l'ordre chronologique) ;
- rapports et études non publiés ;
- circulaires administratives des rectorats, des collectivités locales (un chef d'établissement ne peut se prévaloir du fait que telle ou telle circulaire lui est adressée pour en refuser la communication) ;
- pièces relatives à la liquidation du traitement ;
- procès-verbaux des jurys de concours.

PROCÉDURE

Demande écrite doit être faite au service détenteur qui dispose d'un délai de deux mois pour répondre. L'absence de réponse dans un délai de deux mois équivaut à un refus. Dans ce cas, il faut saisir la CADA puis, le cas échéant, le tribunal administratif. L'accès aux documents s'exerce par consultation sur place ou par délivrance de photocopies.

NOS COMMENTAIRES L'accès aux documents administratifs est une liberté de portée considérable. Elle oblige à une certaine transparence à laquelle l'administration est souvent peu encline. En cas de refus de communication d'un document, sollicitez vos élus syndicaux pour qu'ils interviennent.

2.9. Protection sociale : maladie, accidents de service, postes adaptés, reclassement, handicap, CHSCT

Maladie

- Décret 86-442 du 14/03/1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Accidents de service et accidents du travail

Dans l'Éducation nationale, on ne parle pas d'accident du travail « mais d'accident de service ». Une seule exception, celles des enseignants qui exercent leurs fonctions en SEGPA, et qui, au cours de l'exercice de leurs fonctions (dans un atelier de technologie par exemple), seraient victimes d'un accident. Ces derniers bénéficieraient alors du régime des accidents du travail. Le fonctionnaire peut être victime d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de celles-ci notamment au cours des trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. L'accident de service, pour être reconnu comme tel, doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou du trajet une lésion du corps humain. C'est ainsi que, par exemple, l'infarctus du myocarde n'est pas imputable au service, en l'absence d'un effort physique exceptionnel. C'est au fonctionnaire d'apporter la preuve de l'accident et de sa rela- .../...



© Thierry Nectoux

.../... tion avec le service. Le fait que l'accident soit survenu sur le lieu et pendant les heures de travail ne présume pas de l'imputabilité au service.

Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé à la suite d'un accident de service conserve l'intégralité de son traitement quelle que soit la durée du congé. L'administration lui remboursera les honoraires médicaux et tous les frais directement entraînés par l'accident.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamation ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté : loi 83-634 du 13 juillet 1983. Cette protection juridique représente une contrepartie des obligations professionnelles assumées par le fonctionnaire.

Cette double obligation de protection et de réparation n'existe que dans l'hypothèse où un lien de cause à effet peut être établi entre l'agression subie par le fonctionnaire et les fonctions qu'il exerce, peu importe sur ce point que l'agression ait lieu en dehors du temps et du lieu de travail. S'il s'agit d'infractions réprimées par le Code pénal (menaces, coups et blessures volontaires, voies de fait, diffamations et injures non publiques), le recteur doit porter plainte auprès du procureur de la République. La victime n'est pas obligée de porter plainte mais, dans ce cas, elle ne serait pas très crédible. En ce qui concerne les diffamations et injures par voie de presse, une plainte doit être déposée par la victime (ou d'office par le ministre).

Constitution de dossier

C'est le supérieur hiérarchique, qui est chargé de la constitution du dossier afin que tous les documents soient correctement remplis (ils permettent la gratuité des soins et la prise en charge directe des frais par l'administration). En tout état de cause, il convient de :

a) Prévenir immédiatement le supérieur hiérarchique (48 heures maximum) qui enverra une liasse de volets de soins, reconnaissant ainsi l'imputabilité au service de l'accident signalé.
b) Renvoyer ensuite par retour : la déclaration d'accident (en 4 exemplaires) revêtue du cachet de l'établissement ; l'enquête sur l'accident (2 exemplaires) avec encore le cachet de l'établissement ; le certificat médical initial indiquant la nature et le siège des lésions ainsi que l'arrêt de travail (document original) ; une attestation du supérieur hiérarchique, en cas d'accident survenu en cours de déplacement avec les élèves.

c) En cas d'accident de trajet, il faut y joindre : une déclaration de la victime attestant sur l'honneur que son accident s'est bien produit sur le trajet le plus direct entre son domicile et l'établissement ; le croquis du trajet, dans sa totalité, emprunté par l'intéressé le jour de l'accident, établi sur carte routière ou plan officiel de la localité ; ce croquis indiquera l'école, le domicile et le lieu de l'accident ; en l'absence de témoins, une déclaration sur l'honneur attestant de l'authenticité de l'accident.

- Note de service n° 83-346 du 19 septembre 1983 (BO n° 34 du 29/09/83).
- Note de service n° 86-230 du 28 juillet 1986 (BO n° 34 du 2/10/86).
- Circulaire fonction publique du 16 juillet 1987 (BO n° 34 du 16/10/87).
- Circulaire relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État.

Postes adaptés

- Décret 2007-632 et 633 du 27 avril 2007.
- Circulaire n° 2007-106 du 9 mai 2007.

Reclassement

- Décret 2000-198 du 6 mars 2000.

Emploi des personnes handicapées

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; articles 27, 37 bis, 40 ter, 60, 62.
- Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.
- Aménagement des postes de travail des agents handicapés : circulaire 93-217 du 9 juin 1993.
- Recrutement et intégration des travailleurs handicapés : circulaire 2002-090 du 29 avril 2002.

Les missions du CHS-CT

- Décret 2011-774 du 28 juin 2011 (JORF 0150).
- Participation à la politique globale de prévention des risques : analyse de situations de travail, propositions en matière de prévention et suivi de la démarche.
- Activités de promotion de la prévention des risques professionnels : écoute des agents et information, Participation à la préparation de la formation et l'information de salariés sur les questions de sécurité et de santé au travail, communication auprès des salariés.
- Activités de veille : veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires, en matière de santé et de sécurité des travailleurs.
- Exercice du droit à l'information et à la consultation du CHS-CT : le CHS-CT est informé par le président du CHS-CT (recteur ou directeur académique) de tous les projets d'aménagements.
- Le CHS-CT est consulté et exprime un avis motivé sur toutes les questions de sa compétence. Les risques psychosociaux (RPS) sont un des premiers enjeux. Il est aujourd'hui vital de les faire reconnaître comme des risques professionnels à part entière et identifiables, d'établir leur lien avec l'organisation et les conditions du travail pour éviter le renvoi systématique de la souffrance au travail à l'individu et à ses faiblesses ou son inadaptation.

COMMENTAIRE

Le rôle des organisations syndicales et particulièrement de la FSU est donc primordial pour transformer ces instances en un véritable levier pour changer les conditions de travail. On ne le redira jamais assez : l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés. Il est donc tenu de supprimer les risques, de les prévenir, et de réparer. Les CHSCT, instances consultatives, ont des compétences assez étendues : les avis prononcés par les CHSCT viendront épauler le travail syndical. L'action syndicale sur le terrain se trouvera enrichie de l'implication indispensable des personnels sur leurs conditions de travail et sur le travail lui-même.

CARRIÈRE

3.1. Affectations et mutations

Comme tout fonctionnaire, les CPE, à l'issue de leur année de stage, sont affectés sur un poste définitif en établissement ou sur zone de remplacement (ZR). En 2010, dans un but uniquement comptable, le ministère avait imposé un stage en responsabilité pour les fonctionnaires stagiaires à temps complet. Le SNES-FSU a fortement dénoncé cette mesure et cela a conduit à l'obtention d'une décharge de 6 heures à la rentrée 2012. Pour la rentrée 2014, celle-ci devrait correspondre à un demi-service pour les lauréats des différents concours (à l'exception des concours exceptionnels et réservés) sauf s'ils ont plus d'un an et demi d'expérience. Les lauréats des concours exceptionnels et réservés, ainsi que ceux ayant un an et demi d'expérience dans la fonction seront quant à eux affectés à plein temps. Se pose néanmoins le problème des lauréats du concours réservé n'ayant pas d'expérience dans la fonction proprement dite. Le SNES-FSU demande que ces collègues soient affectés à mi-temps et puissent bénéficier d'une formation. Une fois titularisés, ils doivent participer au mouvement interacadémique et bénéficier ensuite, et durant toute la durée de leur carrière, du droit à mutation conformément au statut général des fonctionnaires.

Le mouvement déconcentré

Le mouvement des personnels enseignants concerne, avec les mêmes règles, les personnels d'éducation. Le « mouvement déconcentré » comporte deux étapes :

- Dans un premier temps, le ministère réalise, après avis de la CAPN, les entrées dans une académie des néotitulaires et les mutations des titulaires dans une même opération de gestion sur la base des règles annuelles fixées par une note de service qui paraît au *BO* (cf. *L'US* spéciale mutations). Cette phase dite « interacadémique » est importante, car une fois obtenue une académie, on ne peut plus faire machine arrière alors que l'affectation à l'intra reste très incertaine.
- Dans un deuxième temps, la phase « intra » consiste à réaliser à l'intérieur d'une académie, après avis de la CAPA, les premières affectations des néotitulaires et les mutations des titulaires dans une même opération de gestion, sur la base de règles annuelles fixées par une circulaire rectorale. Chaque académie définit son calendrier, ses procédures ainsi que son barème dans le cadre de la note ministérielle. Les collègues en carte scolaire sont examinés en priorité. La particularité pour les CPE tient à la possibilité d'exercer dans tout type d'établissement (lycée, collège, LP).

Après le mouvement intra, un groupe de travail académique peut être réuni pour étudier les demandes de révisions d'affectation. Chaque circulaire rectorale détermine précisément les cas pouvant donner lieu à une révision d'affectation.

TZR (voir mémo TZR)

Le SNES-FSU a réussi à imposer, dans un certain nombre d'académies, des groupes de travail pour examiner les affectations annuelles des collègues titulaires sur zone de remplacement. Ces groupes se tiennent le plus souvent début juillet et fin août pour les ajustements.

Non-titulaires

Les affectations des non-titulaires sur les postes encore disponibles sont également examinées en Commission consultative paritaire en juillet et/ou en août où siègent des représentants du SNES-FSU.

Fonctionnaires stagiaires

Jusqu'en 2010, l'affectation des fonctionnaires stagiaires était aussi l'objet d'une réunion en juillet au ministère pour les affectations académiques puis fin août dans les rectorats pour les affectations en établissements.

Désormais, le ministère communique les affectations aux stagiaires et aux organisations syndicales sans réunion préalable, début juillet. Le SNES-FSU tient une permanence au niveau national et académique pour conseiller au mieux les stagiaires et les aider dans leurs démarches éventuelles de révision d'affectation.

Pour les affectations à l'intérieur des académies, les procédures sont différentes d'une académie à l'autre. Certaines réunissent des groupes de travail autour du 20 juillet. Nous vous invitons à vous renseigner auprès de la section académique du SNES-FSU de votre académie d'affectation.

3.2. Notation

Décret n° 70-738 du 12 août 1970, articles 10-1, 10-2, 10-3 et 10-4.

Les CPE sont notés comme tout fonctionnaire, conformément aux lois du 11 janvier 1984 (art. 55) et du 13 juillet 1984 (art. 17). Leur statut particulier prévoit une note unique de 0 à 20. Elle est attribuée par le recteur sur proposition du chef d'établissement et avis de l'IA-IPR. Elle est accompagnée d'une appréciation littéraire de caractère administratif, à la différence des professeurs qui ont également une note pédagogique attribuée par l'inspection (cf. *Mémento du SNES*). Cette note a son importance puisqu'elle départage les collègues dans les procédures d'avancement d'échelon (cf. avancement 3.3.) et dans l'accession au grade de la hors-classe, de manière différenciée selon les académies. Une grille nationale sert de référence.

NOS COMMENTAIRES

En 1999, le gouvernement a imposé, contre l'avis du SNES-FSU, un mouvement déconcentré. Nous ne reprendrons pas ici tous les dangers et inconvénients d'un tel système que nous dénonçons toujours, en revanche chacun pourra juger de la lourdeur du processus de déconcentration (deux phases au lieu d'une au mouvement national) et des difficultés à établir une stratégie de mutation.

NOS COMMENTAIRES

Depuis 1999, le SNES-FSU constate de fortes disparités entre les académies, notamment au niveau des calibrages qui conditionnent le nombre d'entrants dans chacune d'elles. Par ailleurs, ce système de mutation en aveugle, qui consiste à quitter une académie sans savoir quel poste, ni même quel département on va obtenir, conduit beaucoup de collègues à se censurer. Le mouvement national à gestion déconcentrée étant une opération complexe, nous vous conseillons de vous faire aider dans vos démarches et votre stratégie par les commissaires paritaires du SNES-FSU, syndicat majoritaire dans l'Éducation nationale. Le SNES-FSU tient des permanences au niveau national et académique pour conseiller au mieux les demandeurs et les aider dans leurs démarches éventuelles de révision d'affectation.



© Daniel Maunoury

.../...

Conseillers principaux d'éducation		
Échelon	Note moyenne	Intervalle de notation
3	17,6	16,6 - 18,6
4	17,8	16,8 - 18,8
5	18,3	17,3 - 19,3
6	18,6	17,6 - 19,6
7	19,1	18,2 - 20
8	19,4	18,8 - 20
9	19,6	19,2 - 20
10	19,7	19,4 - 20
11	19,8	19,6 - 20

Conseillers principaux d'éducation hors classe			
Échelon	Note minimale	Note maximale	Moyenne
1	18,3	20	19,2
2	18,9	20	19,5
3	19,3	20	19,7
4	19,5	20	19,8
5	19,7	20	19,9
6	19,8	20	19,9
7	19,8	20	19,9

Révision de note

Tout collègue peut demander au chef d'établissement la réévaluation de sa proposition de note, et, en cas de refus de celui-ci, demander au recteur une révision de notation, qui sera alors étudiée en CAPA. La révision peut également être demandée si la note proposée par le chef d'établissement est revue en baisse par le recteur. Les disparités académiques dans l'application de la grille nationale de notation ci-dessus peuvent aussi amener les collègues à demander une révision de leur note après une mutation.

NOS COMMENTAIRES La notation des CPE souffre de deux défauts majeurs :

- La proposition de note n'émane que du seul chef d'établissement et se trouve soumise aux aléas des relations CPE-Direction.
- La révision de note en CAPA, au-delà des interventions des élus syndicaux du SNES-FSU (déterminantes au demeurant !) ne peut s'appuyer la plupart du temps sur un avis pertinent de l'IPR « établissements et vie scolaire ».

En effet, l'expérience montre que les inspecteurs, ayant en charge aussi bien les CPE que les chefs d'établissements, connaissant mieux ces derniers, soutiennent beaucoup plus facilement les personnels de direction.

De fait, la note unique des CPE tient lieu d'évaluation administrative. Le SNES-FSU demande la mise en place d'une notation pédagogique par une inspection spécifique issue du corps pour les personnels d'éducation.

Demander une révision de note en CAPA est un droit. Pour qu'il s'exerce avec le plus de chance d'efficacité, nous vous conseillons de solliciter les élus CPE SNES-FSU à la CAPA.

3.3. Avancement d'échelon, promotion

3.3.1. Avancement d'échelon

Décret n° 70-738 : articles 10-6, 10-7, 10-8.

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, chapitre IV, articles 56, 57 et 58

L'avancement d'échelon des CPE est de la compétence du recteur ; les promotions sont donc soumises à la CAPA. Les personnels sont en concurrence à l'intérieur d'une même académie.

Les modalités d'avancement d'échelon sont les mêmes que pour les autres catégories (agrégés, certifiés). Chaque année est établie la liste par échelon de tous les promouvables au cours de l'année scolaire (du 1^{er} septembre au 31 août), c'est-à-dire des CPE ayant la durée nécessaire de séjour dans un échelon pour être promu au suivant, soit au grand choix, soit au choix.

- **30/100 des promouvables au grand choix sont promus,**
- **5/7 des promouvables au choix sont promus.**

Les promouvables au choix qui ne peuvent être ainsi promus le seront à l'**ancienneté** lorsqu'ils auront atteint la durée nécessaire : les promotions à l'ancienneté s'opèrent automatiquement.

Les promouvables sont classés en fonction de leur note et en cas d'égalité de notation sur la base des recommandations jurisprudentielles, le ministère **préconise** donc d'utiliser dans l'ordre :

- l'ancienneté de corps ou de grade ;
- puis l'ancienneté dans l'échelon ;
- puis le mode d'accès à l'échelon ;
- et enfin la date de naissance.

3.3.1.1. Les rythmes d'avancement

Statutaires, ils sont fixés par décret. Le décret n° 89-730 du 11 octobre 1989 paru au BO n° 37 du 19/10/89 a modifié le tableau des rythmes d'avancement des CPE en les alignant sur ceux des certifiés.

NOS COMMENTAIRES

Les consignes du ministère sont appliquées de façon variable selon les académies. La déconcentration entraîne, une fois de plus, une inégalité de traitement. Le SNES-FSU revendique que les mêmes règles soient appliquées par tous les recteurs.

Rythmes d'avancement des CPE			
Échelons	Grand Choix	Choix	Ancienneté
1 ^{er} au 2 ^e			3 mois
2 ^e au 3 ^e			9 mois
3 ^e au 4 ^e			1 an
4 ^e au 5 ^e	2 ans		2 ans 6 mois
5 ^e au 6 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6 ^e au 7 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7 ^e au 8 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8 ^e au 9 ^e	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
9 ^e au 10 ^e	3 ans	4 ans	5 ans
10 ^e au 11 ^e	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

3.3.1.2. Avantage spécifique d'ancienneté (ASA)

Références : loi n° 91-715 du 26 juillet 1991 (art. 11), décret n° 95-315 du 21 mars 1995.

• Dix académies (Aix-Marseille, Amiens, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Versailles) sont concernées par ce dispositif. Les collègues des établissements concernés sont ceux exerçant dans les établissements du plan violence dans sa version d'octobre 2000.

La liste complète a été publiée au *BO* du 8 mars 2001.

Il s'agit d'un avantage spécifique d'ancienneté pour l'avancement d'au moins trois mois. La période de constitution initiale des droits (services accomplis de manière continue dans un établissement de la liste ministérielle qui peut être différent d'une année sur l'autre) est une période d'obligatoirement trois ans. Le dispositif est entré en vigueur à compter du 1/01/2000.

• Le principe

Les trois premières années de service dans les établissements ouvrant droit valent attribution de trois mois d'ASA ; au-delà, chaque année de plus donne deux mois d'ASA supplémentaires si on reste dans un établissement de la liste.

Par exemple un collègue promouvable et promu au grand choix à l'échelon supérieur le 11/03/2007 bénéficiant de trois mois d'ASA sera de fait promu le 11/12/2006. En revanche, si ce collègue n'est pas promu au grand choix mais au choix un an plus tard, il bénéficiera alors de cinq mois d'ASA et sa promotion interviendra non pas avec la date d'effet au 11/03/2008 mais avec celle du 11/10/2007.

• L'arrêté

Chaque collègue en poste depuis plus de trois ans devrait disposer chaque année d'un arrêté lui signifiant le nombre de mois d'ASA utilisés lors de sa promotion ou capitalisés pour une prochaine promotion.

Ce document est utile pour pouvoir justifier, notamment en cas de mutation, des droits acquis au titre des prochaines campagnes annuelles d'avancement.

Pensez à en joindre une copie avec votre fiche syndicale.

3.3.2. Accès à la hors-classe

Décret n° 70-738, articles 10-9 et 10-10.

Pour les CPE l'accès à la hors-classe est l'unique « débouché de carrière » en l'absence de l'agrégation revendiquée par le SNES-FSU. La hors-classe consiste en une échelle nouvelle de rémunération qui permet d'atteindre en fin de carrière l'indice 783 et donc rapproche l'échelle de rémunération des CPE de celle des agrégés. Les CPE hors classe continuent d'appartenir au corps des CPE et d'être régis par leur statut particulier. Il n'y a aucune condition d'exercice de fonctions pour y accéder.

3.3.2.1. Conditions

L'accès à la hors-classe n'est pas ouvert à tous. Il faut être au moins au 7^e échelon de la classe normale.

La hors-classe, dont la gestion est déconcentrée, est du ressort exclusif des rectorats. Ceux-ci fixent leur propre calendrier pour compléter les dossiers sur I-Prof. Les collègues peuvent normalement y consulter leur avis avant l'examen en CAPA.

3.3.2.2. Barème

Alors qu'il assure l'égalité de traitement, le recours à un barème est aujourd'hui gravement menacé.

Dans le barème en vigueur depuis 1989, étaient pris en compte : l'échelon, les titres et diplômes, la note, la situation de l'établissement d'exercice (ZEP, sensible...). Dans la plupart des académies, le barème fait maintenant, et dans des proportions variables d'une académie à l'autre, la part belle à l'avis des hiérarchies locales : notation, bonifications attribuées par les recteurs après avis des chefs d'établissements et de l'inspection. Les conséquences de ces nouvelles modalités sont l'exclusion, souvent définitive, de l'accès à la hors-classe de très nombreux collègues ayant poursuivi une carrière standard et n'ayant pourtant pas « démerité », même aux yeux de l'institution et la disparition de toute lisibilité des perspectives de carrière. Tout ceci est accompagné d'une opacité et d'un arbitraire généralisés, générateurs d'inégalités et d'injustices en tous genres. Dans chaque académie, le SNES-FSU a combattu ces barèmes discriminatoires, ne tenant .../...

NOS COMMENTAIRES

En 2013, le ministère, au prétexte d'une baisse du niveau de recrutement en Master 1, a choisi de diminuer le salaire de base des stagiaires en les faisant débiter à l'échelon 1 au lieu du 3. Le SNES-FSU s'est opposé à cette mesure défavorable aux stagiaires, d'autant plus lorsque l'on sait les difficultés des débuts de carrière (déménagement ou difficultés à se loger, à financer l'achat d'un véhicule...) et le manque d'attractivité des métiers de l'éducation. Pour le SNES-FSU, le système d'avancement présente un certain nombre d'injustices, c'est pourquoi il réclame un rythme unique d'avancement (comme cela existe dans certains corps, notamment ceux des personnels de direction et des inspecteurs) fondé sur l'actuel rythme du grand choix. Le SNES-FSU revendique que l'avancement soit déconnecté de l'évaluation.

.../... pas compte de la carrière afin de faire valoir des points dus à l'ancienneté, notamment dans le 11^e échelon au-delà duquel rien n'est possible sauf l'accès à ce grade. Le nombre de possibilités de promotions est établi depuis 2005 par un ratio promu/s/promouvables défini par un arrêté ministériel. La LOLF a fait disparaître les effectifs budgétaires par corps sur lesquels était calculé le nombre de promotions. C'est désormais un pourcentage des effectifs de personnels du 7^e échelon au 11^e échelon au 31 août de l'année en cours. Fixé pour 2006 et 2007 à 2,53 %, il était de 3,88 en 2008, 5 % depuis 2009 et il est enfin passé à 7 % en 2013 pour les CPE, rattrapant ainsi tardivement la situation des certifiés. Le SNES-FSU se félicite de cet alignement du ratio des CPE sur celui des enseignants pour lequel il a milité de nombreuses années et a été enfin entendu. Il reste insuffisant au regard de la structure des fins de carrière pour permettre à tous les CPE de partir à la retraite à l'indice terminal de la hors-classe. C'est pourquoi le SNES-FSU revendique un plan de rattrapage pluriannuel.

NOS COMMENTAIRES Le SNES-FSU considère que la création de la hors-classe a été un progrès pour les CPE mais il revendique que tous les CPE en fin de carrière puissent atteindre les indices de hors classe eux-mêmes revalorisés, qui doivent être transformés en échelons terminaux.

3.3.2.3. Reclassement

Le reclassement se fait dès la nomination à la hors-classe, « à indice égal ou immédiatement supérieur », c'est-à-dire à l'échelon de la hors-classe dont l'indice est égal ou immédiatement supérieur à l'indice atteint dans la classe normale. Lorsque le gain indiciaire est inférieur à celui qu'aurait procuré un avancement d'échelon dans la classe normale, il y a maintien de l'ancienneté d'échelon acquise jusqu'à concurrence de la durée nécessaire pour changer d'échelon dans la hors-classe (voir tableau ci-après). Les CPE du 11^e échelon promu à la hors-classe conservent l'ancienneté acquise dans cet échelon.

3.3.2.4. Avancement d'échelon dans la hors-classe

Décret 70-738, article 10-8

Nous avons obtenu pour la hors-classe un rythme unique d'avancement. Il est donc automatique. C'est le recteur qui prononce les promotions. Le rythme d'avancement est le suivant :

Échelons	Durée	Échelons	Durée	Échelons	Durée
1 ^{er} au 2 ^e	2 ans 6 mois	3 ^e au 4 ^e	2 ans 6 mois	5 ^e au 6 ^e	3 ans
2 ^e au 3 ^e	2 ans 6 mois	4 ^e au 5 ^e	2 ans 6 mois	6 ^e au 7 ^e	3 ans

3.4. Formation continue, congé de formation

3.4.1. La formation continue

- Décret 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
- BO n° 13 du 31 mars 2011 - Circulaire n° 2011-042 du 22/03/2011, réorientation pour la formation continue des personnels enseignants
- Note de service 89-103 du 28 août 1989, congés de formation

Le décret précité définit cinq types d'action de formation au bénéfice des fonctionnaires titulaires de l'État et des agents non titulaires de l'État :

- 1) celles organisées par l'administration ou à son initiative en vue de la formation professionnelle des fonctionnaires,
- 2) le droit individuel à la formation et la formation personnelle,
- 3) les périodes de professionnalisation (article 15 et suivant du décret précité),
- 4) celles organisées ou agréées par l'administration, en vue de la préparation aux examens et concours administratifs,
- 5) les actions de formation en vue d'un bilan de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience.

3.4.2. Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle représente l'une des modalités d'exercice du droit à formation de type 3 :

- les conditions d'application ont été précisées par la note de service n° 89-103 citée en référence pour ce qui concerne les fonctionnaires de l'État. Son objectif est de « parfaire [la] formation professionnelle » des agents ;
- la demande de congé de formation doit être formulée 120 jours au moins avant la date à laquelle commence la formation ;
- les demandes de congé de formation, accompagnées des justificatifs nécessaires, doivent être transmises au rectorat – Division des Personnels.

Les modalités de demande de congés de formation sont définies par une circulaire académique. Les demandes sont examinées en CAPA. N'hésitez pas à contacter la section académique du SNES-FSU.

NOS COMMENTAIRES Les contingents pour les congés de formation sont insuffisants et dans certaines académies, il faut renouveler plusieurs années de suite une demande pour en bénéficier. La demande de participation à un stage du PAF (plan académique de formation) est soumise à l'avis du chef d'établissement. En cas de refus, vous pouvez solliciter les représentants du SNES-FSU. Certaines académies ont mis en place des initiatives intéressantes en matière de formation continue. Dans ce cas, elles résultent de la détermination des CPE qui ont fait prendre en compte leurs attentes. Néanmoins, on ne peut qu'être inquiet devant la disparition d'un certain nombre de moyens et la reprise en main par l'inspection de la formation. Nous considérons qu'elle est un enjeu essentiel pour notre métier. Les difficultés ont des origines diverses :

- Une méconnaissance de l'inspection vie scolaire dont si peu de membres ont exercé les fonctions de CPE (à la différence des IPR des disciplines d'enseignement).
- Le manque d'analyse des demandes et des besoins de la catégorie.
- L'insuffisance générale de la formation continue dans l'éducation nationale.

Une formation continue doit recourir notamment à des intervenants « très qualifiés », chercheurs et universitaires spécialistes de la jeunesse, de ses comportements, de ses modes d'intégration sociale et scolaire.

Une réelle analyse des besoins en formation continue prenant en compte les demandes des personnels est indispensable. L'observation quotidienne des difficultés rencontrées par la jeunesse légitime, s'il en était besoin, des connaissances sans cesse renouvelées. La multiplication des occasions de rencontres et d'échanges entre les personnels d'une part, des intervenants extérieurs qualifiés et compétents d'autre part est également indispensable. Il va sans dire que les restrictions budgétaires successives ont largement entamé l'offre de formation.

3.5. Instances paritaires, rôle des représentants du personnel

Les CPE constituent un corps ; leur gestion est soumise pour avis aux commissions paritaires académiques ou nationales de ce corps (CAPA ou CAPN). Les textes statutaires sont comme pour tous les fonctionnaires de l'Éducation nationale soumis pour avis au CTMEN (Comité technique ministériel de l'Éducation nationale) et les textes d'organisation administrative ou pédagogique et de politique générale au Conseil supérieur de l'éducation.

• Principales compétences des CAPA

- Notation-révision de note.
- Avancement d'échelon.
- Accès à la hors-classe.
- Mouvement intra : dossiers médicaux, vérification des vœux et des barèmes, affectations.
- Congés formation.
- Affectation sur poste adapté.
- Procédures disciplinaires.

Affectations des stagiaires : l'affectation des stagiaires n'est pas examinée en CAPA. Nous avons obtenu, dans de nombreuses académies, des GT (Groupes de Travail) qui se réunissent au cours de l'été.

• Composition des CAPA

Un CPE hors-classe (un suppléant), sept CPE classe normale (sept suppléants), le SNES-FSU est majoritaire dans la plupart des académies.

• Compétences des CAPN

Les élus des personnels contrôlent la régularité des opérations du mouvement inter-académique. Les CAPN siègent aussi pour toutes les opérations de gestion des personnels détachés en France ou à l'étranger ou encore affectés dans les COM, ainsi qu'en formation disciplinaire le cas échéant. La CAPN donne également un avis sur les demandes de détachement de fonctionnaires de catégorie A dans le corps des CPE.

• Composition actuelle de la CAPN :

- Un CPE hors classe (deux suppléants).
- Sept CPE classe normale (quatorze suppléants).

N.B. : lors des dernières élections professionnelles (décembre 2011), la liste FSU a obtenu quatre sièges sur huit au plan national.

NOS COMMENTAIRES

L'intervention des élus en CAPA et CAPN est souvent déterminante. Le travail de l'administration n'est pas à l'abri d'erreurs, les vérifications des commissaires paritaires permettent souvent de les corriger. Dans bien des cas, par exemple en CAPA de révision de note, l'intervention des élus SNES-FSU permet de faire obstacle à l'arbitraire de certains chefs d'établissement. Cette action ne peut être menée à bien qu'avec un travail sérieux sur les dossiers que les collègues confient au SNES-FSU et grâce aux moyens qu'ils lui donnent en se syndiquant. Pour que vos intérêts soient efficacement défendus, il est indispensable avant chaque commission paritaire d'envoyer aux élus du SNES-FSU vos fiches syndicales. Celles-ci sont généralement incluses dans la presse du SNES-FSU ou accessibles sur les sites, national et académiques.

3.6. Les procédures disciplinaires, conseil de discipline

Réglementation Fonction publique

Les mesures disciplinaires sont rares, mais méritent toutefois quelques explications. Pour faute grave, un CPE peut être immédiatement suspendu de ses fonctions par le recteur par mesure conservatoire, ce qui est tout à fait exceptionnel. Il continue néanmoins de percevoir son traitement. Si l'administration constate des carences, elle peut engager une procédure disciplinaire. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination (loi 84-16 article 67). La procédure opposable à tout fonctionnaire concerne aussi les CPE.

Celui-ci a droit à :

- la communication de l'intégralité de son dossier administratif ainsi que des charges retenues à son encontre ;
- l'assistance d'un défenseur de son choix.

Aucune sanction disciplinaire autre que celles classées dans le premier groupe ne peut être prononcée sans consultation au préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline. La décision de sanction est obligatoirement motivée ainsi que l'avis du conseil de discipline.

Les sanctions

Le fonctionnaire peut être suspendu au maximum quatre mois s'il est sous le coup d'une procédure disciplinaire, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, auquel cas il peut être suspendu jusqu'au jour du jugement. Au bout de quatre mois, l'administration peut le payer à demi-traitement. Les sanctions des 1^{er} et 2^e groupes sont prononcées par le recteur, celles des 3^e et 4^e par le ministre de l'Éducation nationale.

L'article L59 du Code des pensions ayant été abrogé, tout fonctionnaire même révoqué ou mis à la retraite d'office ne peut plus perdre ses droits à pension.

NOS COMMENTAIRES Quel que soit le degré de sanction, le SNES-FSU demande un droit de contrôle du bien-fondé de la décision. Il est judicieux de préparer son dossier de défense en collaboration avec les élus du SNES-FSU.

Il est bon d'avertir le secrétaire du S1 de son établissement et/ou les responsables SNES-FSU de la catégorie CPE de son académie. C'est bien souvent le seul moyen de résister à la pression de la hiérarchie administrative. De même, ne jamais accepter un « arrangement administratif » sans avoir pris conseil auprès des élus du SNES-FSU.

3.7. Détachement

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (articles 44 bis à 48), décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 (articles 14 à 39), décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984, décret n° 2000-198 du 6 mars 2000.

Le fonctionnaire détaché est placé hors de son corps d'origine, mais il continue à bénéficier dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il exerce ses fonctions dans l'administration ou l'organisme d'accueil (article 14 du décret 85-986). Le détachement est précaire et révoquant.

Une note de service qui rappelle les diverses règles et procédures applicables au détachement de fonctionnaires de catégorie A dans les corps des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré du ministère de l'Éducation nationale et le calendrier des opérations paraît chaque année. Elle est en principe publiée au BO au cours du mois d'avril.



© Daniel Maunoury

RÉMUNÉRATIONS

Seuls les points essentiels sont traités dans ce chapitre. Se reporter au *Mémento SNES* et aux suppléments traitements de *L'US* pour plus de détails.

4.1. Le traitement

Comme tous les fonctionnaires, les CPE perçoivent un traitement qui est fonction de leur indice et de la valeur du point d'indice à une date donnée. La valeur annuelle brute du point d'indice est gelée depuis le 1^{er} septembre 2010 à hauteur de 55,5635 €. A priori, ce gel serait maintenu jusqu'en 2017. Avec la réforme de la « mastérisation », les neo-recrutés étaient rémunérés à l'actuel échelon 3 revalorisé de 50 euros. Depuis 2014, les recrutements ne se font plus à M2 mais à M1 (réforme Peillon) et les stagiaires ont un service à assurer dans les établissements équivalent à un mi-temps (sauf s'ils ont plus d'un an et demi d'expérience). Ces deux modifications ont été le prétexte pour le ministère de revenir à une rémunération des stagiaires à l'échelon 1.

Indices de la carrière en classe normale et hors-classe

Classe normale	Hors-classe	Indice
1 ^{er}		349
2 ^e		376
3 ^e		432
4 ^e		445
5 ^e		458
6 ^e		467
7 ^e		495
	1 ^{er}	495
8 ^e		531
	2 ^e	560
9 ^e		567
	3 ^e	601
10 ^e		612
	4 ^e	642
11 ^e		658
	5 ^e	695
	6 ^e	741
	7 ^e	783

La question des heures supplémentaires

Dans l'état actuel des textes, l'horaire maximum hebdomadaire de service du CPE (35 heures) doit couvrir l'ensemble de ses activités. Il est aligné sur le maximum de service de la fonction publique. Les CPE ne peuvent percevoir des HSA ou HSE.

Ils peuvent percevoir des « heures pour activités péri-éducatives » pour encadrer certaines activités en dehors des heures de cours, ou des HTS (Heures à taux spécifiques) au titre des études encadrées et une rémunération dans le cadre de l'accompagnement éducatif (voir ci-après).

NOS COMMENTAIRES De manière générale, le SNES-FSU revendique une revalorisation des métiers de l'enseignement et des recrutements en nombre suffisant. Concernant les salaires, le SNES-FSU milite pour l'augmentation du point d'indice et son indexation sur l'inflation. Il n'est pas favorable aux heures supplémentaires qui alourdissent les services au détriment de la qualité et qui contribuent à aggraver le chômage des diplômés. Lors du dernier congrès national (Marseille 2014), le SNES-FSU s'est mandaté spécifiquement pour la catégorie des CPE.

- 30 points de NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) au-delà de 250 élèves.
- Récupération ou rémunération en cas de dépassement, ceux-ci devant rester exceptionnels

Ce serait une étape vers la reconnaissance de la charge de travail en attente d'un recrutement à hauteur d'un CPE pour 250 élèves.

4.2. Indemnités et suppléments divers (taux en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2010 suite au gel du point d'indice)

• Prime d'entrée dans le métier

Versée à la première titularisation dans un corps de personnels d'enseignement, d'éducation ou d'orientation si affectés dans un établissement relevant du MEN : 1 500 euros en deux fractions, novembre et février.

.../...

.../... • **Prime spéciale d'installation**

Versée à tout fonctionnaire lors de sa première nomination en tant que titulaire dans une commune de la région Ile-de-France ou de la communauté urbaine de Lille.

2 055 euros bruts en zone 1 et 2 015 euros bruts en zone 2 de l'IR (voir « Indemnité de résidence »).

• **Indemnité de changement de résidence**

La réglementation diffère selon qu'il s'agit d'un changement de résidence interne au territoire métropolitain (décret 90-437 du 28 mai 1990, modifié par les décrets 2000-928 du 22 septembre 2000 et 2006-475 du 24 avril 2006) ou d'un changement en provenance ou à destination d'un DOM (décret 89-271 du 12 avril 1989, modifié par les décrets 2003-1182 du 9 décembre 2003 et 2006-781 du 3 juillet 2006).

• **Indemnité de déplacement**

Arrêté du 3 juin 2010 pris en application de l'article 7 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006. Circulaire 2006-175 du 9 novembre 2006 modifiée par celle du 3 août 2010 (2010-134). L'agent amené à se déplacer hors de ses communes de résidence professionnelle et privée pour les besoins du service (complément de service dans une autre commune, TZR en AFA, stage de formation initiale, convocation à des stages de formation continue) peut être indemnisé de ses frais de transport.

Déplacements domicile-travail

Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010, circulaire DGAFP du 22 mars 2011.

Une prise en charge partielle de l'employeur est prévue pour les abonnements à un mode de transport collectif, ainsi que pour les abonnements à un service public de location de vélo. Cette prise en charge s'applique sur tout le territoire, elle est égale à la moitié du coût de l'abonnement, dans la limite d'un plafond de 73,88 €/mois.

Le versement est mensuel et couvre les périodes d'utilisation. Il n'y a pas de prise en charge durant les périodes de congés, quelle que soit leur nature, sauf si une partie du mois a été travaillée.

De même, il n'y a aucune prise en charge pour une utilisation ponctuelle des transports en commun, l'utilisation du véhicule personnel ou si l'agent perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements domicile-travail.

• **Indemnités de stage**

Une indemnité est possible pour des stages suivis hors de la résidence administrative ou familiale (cf. *Mémento SNES et Mémo Stagiaire*).

• **Indemnité de résidence**

Son montant est de 3 %, 1 % ou 0 % du traitement brut selon la zone de résidence administrative (voir les communes concernées sur le site du SNES-FSU).

IR 3 % : 2 055,52 €. IR 1 % : 2 015,61 €. IR 0 % : 1 995,65 €.

• **Indemnité forfaitaire CPE**

Elle est désormais versée mensuellement. Elle est de 1 104,12 € par an. En cas de retenue sur traitement, elle suit le même sort que le traitement principal (retenue d'1/30^e).

NOS COMMENTAIRES Alors qu'en 1989 était créée l'ISOE (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves) pour les enseignants, il a fallu de nombreuses interventions du SNES-FSU pour que l'IF soit créée. L'intervention du SNES-FSU a également permis que le versement de l'IF soit aligné sur les règles applicables pour le calcul du traitement principal en cas de congé. Son montant représentait la moitié de l'ISOE. Le SNES-FSU a dénoncé cette situation et dû se battre pour faire appliquer le doublement du taux de l'IF, effectivement obtenu au 1/01/93. Elle reste toutefois inférieure à l'ISOE. Le SNES-FSU qui revendiquait depuis de nombreuses années l'alignement de l'IF sur l'ISOE se félicite que celui-ci ait enfin été acté dans le cadre des discussions avec le ministère sur le métier de CPE. Cette augmentation qui correspond à 95 € annuels, sera effective en septembre 2015. Cette revalorisation qui permet à la catégorie de rattraper un retard de rémunération, ne permet toutefois pas de répondre au besoin de revalorisation des salaires et des carrières. Le SNES-FSU demande la poursuite des discussions pour une revalorisation de la fonction.

• **Indemnité de sujétion spéciale ZEP**

Décret n° 90-806 du 11/09/90

Elle est liée à la difficulté d'exercer dans certains établissements (ZEP). Son montant annuel est de 1 155,60 €. L'ISS est versée au prorata de la durée d'exercice. Elle est mensualisée.

• **Indemnité spécifique ÉCLAIR**

Le dispositif ÉCLAIR, que le SNES-FSU a combattu parce qu'il était un dispositif de relégation sociale et un laboratoire du management, est abrogé à la rentrée 2015.

• **Dispositif REP+**

À la rentrée 2014, le ministère a lancé un processus de « relance de l'éducation prioritaire ». La tentation de réduire le périmètre de l'éducation prioritaire était alors forte, au prétexte de mettre fin « au saupoudrage des moyens ». Dans les instances, au Ministère, dans les Assises, le SNES-FSU s'est battu contre le resserrement de la carte de l'éducation prioritaire, dans un contexte où les inégalités sociales et territoriales s'amplifient avec la crise. La circulaire du 6 juin 2014 officialise le maintien du périmètre actuel de

NOS COMMENTAIRES

Les professeurs enseignant en REP+ bénéficieront en septembre 2014 d'une pondération de service de 1,1. Les CPE ne sont pas concernés par ce dispositif. L'allègement de service n'étant pas envisagé, et rarement concrétisable sur le terrain, le SNES-FSU revendique donc une prime, équivalente à 1,8 HSA, pour les CPE en REP+.

l'éducation prioritaire, c'est un acquis important. À la rentrée 2014, 102 établissements entreront dans le dispositif REP+, puis à la rentrée 2015, le dispositif concernera 1081 réseaux dont 731 classés REP et 350 classés REP+ là où les difficultés sont les plus lourdes.

La circulaire annonce une modification des modalités de répartition de la prime, avec l'objectif de revenir sur la modulation des primes par le chef d'établissement. À la rentrée 2015, la prime REP+ sera doublée par rapport à la prime ECLAIR. La prime ZEP devrait augmenter de 50 %, selon les engagements du ministre Vincent Peillon.

• Indemnités pour activités péri-éducatives

Décret n° 90-807 du 11/09/90

Ce sont des activités ayant un caractère sportif, artistique, culturel, scientifique et technique ou qui contribuent à la mise en œuvre des politiques interministérielles à caractère social.

Taux horaire : 23,41 €

• Indemnités pour accompagnement éducatif hors temps scolaire (aide aux devoirs et aux leçons, pratique sportive et culturelle) et études dirigées - heures à taux spécifique

Décret n° 2009-81 du 21 janvier 2009

Taux horaire : 30 € pour les CPE et documentalistes.

• Indemnité pour les personnels chargés du tutorat des CPE stagiaires

Dans le cadre de la « mastérisation », le décret n° 2010-951 du 24 août 2010 crée une nouvelle indemnité concernant le tutorat des personnels enseignants et d'éducation stagiaires d'un montant annuel de 2 000 € pour le tutorat avec un partage en deux si le tutorat d'un même stagiaire est confié à deux tuteurs. Un autre décret du même jour, le n° 2010-952 crée une indemnité pour le suivi des stagiaires en pratique accompagnée et en observation d'un montant de 200 € par stage pour deux étudiants.

La circulaire de rentrée parue le 20 mai 2014 et celle définissant les modalités d'organisation de l'année de stage du 17/06/2014 annoncent la création d'une nouvelle mission de Professeur formateur académique (PFA) et la modification de celle de tuteur.

Le PFA devrait assurer des enseignements au sein des masters, aider les stagiaires pour leur mémoire, participer à l'animation du réseau des tuteurs... grâce à quelques heures de décharge et 831 € bruts annuels. Cette décharge serait renvoyée à une gestion académique et pose le problème de sa compensation dans l'établissement. Quant au tuteur qui accueille le stagiaire, l'aide à la prise en charge des élèves, de ses missions, de son mémoire..., il verrait sa rémunération diminuer pour passer de 2 000 € bruts annuels à 1 250 € si le stagiaire est à mi-temps et 950 € s'il est à plein temps ! Les décrets et arrêtés encore en discussion au moment où nous écrivons ces lignes devraient être publiés durant l'été.

D'ores et déjà, le SNES-FSU s'est prononcé contre cette baisse de rémunération et continue d'intervenir auprès du ministère.

• GIPA

La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) a été instituée par le décret n° 2008-539.

En 2014, tous les stagiaires et non-titulaires ayant vu leur indice inchangé depuis quatre ans au 31 décembre 2013 sont concernés par la GIPA soit entre le 31 décembre 2009 et le 31 décembre 2013.

Les retraités de 2014 qui remplissent cette condition en ont été eux aussi bénéficiaires sur la paye de juillet 2014 comme d'ailleurs tous les autres collègues.

L'arrêté du 3 mars 2014 précise la formule de calcul du montant de la GIPA 2014.

L'indemnité est versée automatiquement et elle est prise en compte pour la retraite additionnelle hors plafond. Les collègues placés en congé de maladie ordinaire, longue maladie et longue durée, à demi-traitement ou en temps partiel thérapeutique perçoivent la totalité de l'indemnité. Aucun abattement ne doit être opéré sur le montant de la GIPA.

Les montants de cette indemnité, fonction de l'échelon détenu, sont consultables sur le site www.snes.edu.

• Allocations familiales

Depuis le 1^{er} juillet 2005, les allocations familiales sont versées par les caisses d'allocations familiales. Voir [www.snes.edu/publications/les-suppléments/le-point sur les salaires](http://www.snes.edu/publications/les-suppléments/le-point-sur-les-salaires).

• Indemnité pour fonctions d'intérêt collectif (IFIC)

Circulaire n° 2010-243 du 9/11/2010

« Cette nouvelle indemnité « pour fonctions d'intérêt collectif » (IFIC) bénéficie aux personnels enseignants et d'éducation volontaires qui exercent les fonctions de **tuteur des élèves** et de **réfèrent culture**, ainsi que **les fonctions de préfet des études** dans les établissements relevant du programme ÉCLAIR et de **réfèrent pour les usages pédagogiques numériques**. »

NOS COMMENTAIRES

L'IFIC est un dispositif qui vise à répondre par l'indemnitaire à de nouvelles missions. Il est piloté par le recteur, le chef d'établissement en est le modulateur, l'IFIC peut varier de 400 € à 2 400 € et peut s'assimiler à une prime de performance.

Le SNES-FSU considère que le recours sélectif et multiple aux primes et indemnités a substitué à la grille indiciaire une situation opaque et inadaptée, génératrice d'iniquités. Ces suppléments divers – non pris en compte pour le calcul des pensions – ne constituent qu'un palliatif qui montre avec force le bien-fondé de l'exigence d'une revalorisation salariale importante, ceci pour au moins deux raisons :

- la perte de pouvoir d'achat des salaires nets en euros constants depuis 1982 s'élève à près de 20 % ;
- la faiblesse des salaires au regard des niveaux de qualification est patente : le traitement de début de carrière des certifiés et CPE avoisine celui des titulaires de BTS et DUT.

.../...

.../... « Le décret n° 2010-1065 prévoit que les modalités de mise en œuvre concrètes des différentes activités concernées et des principes généraux de rémunération associés sont présentées par le chef d'établissement en conseil d'administration, après avis du conseil pédagogique, dans la limite de l'enveloppe notifiée par vos soins. Ces questions ne nécessitent pas une délibération formelle du conseil d'administration.

Le chef d'établissement présente chaque année au conseil d'administration un bilan de mise en œuvre des différentes activités. »

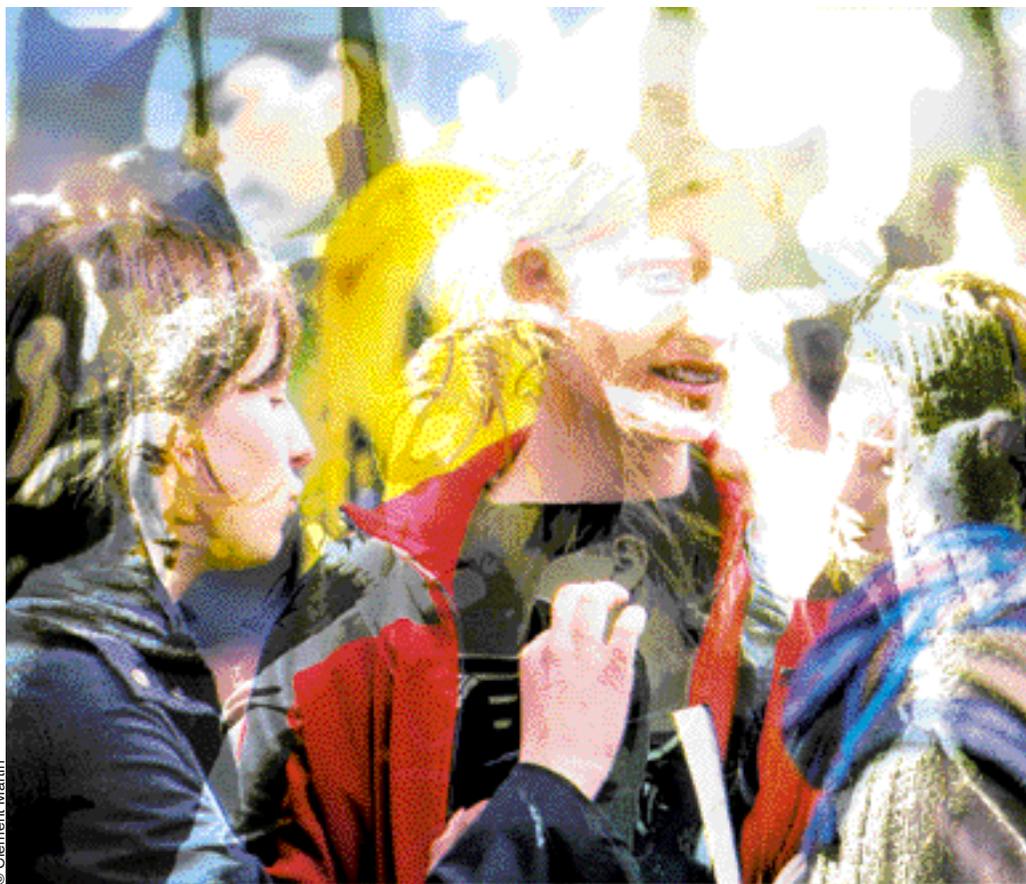
« Le paiement de l'indemnité est subordonné à l'exercice effectif des fonctions y ouvrant droit. Son caractère modulable vous permettra de régler la situation des personnels qui n'exerceraient leurs fonctions que pendant une partie de l'année scolaire ainsi que celle des agents qui exercent à temps partiel. Le taux de l'indemnité ne doit pas être automatiquement proratisé dans la même proportion que la quotité financière de traitement. »

Elle est versée annuellement, après service fait, à la fin de l'année scolaire.

4.3. Stagiaires

La rémunération des CPE stagiaires suit les mêmes règles que celle des titulaires. Elle prend en compte, dès le début du stage, le reclassement des collègues, qui permet d'intégrer certains services antérieurs à la stagiarisation par reconstitution de carrière. À défaut de services antérieurs validables, les CPE stagiaires étaient rémunérés au 3^e échelon et seront désormais rémunérés au 1^{er} échelon (voir § 4.1.). Le régime indemnitaire des stagiaires est identique à celui des titulaires.

(Textes de références et détail sur le reclassement dans le *Mémento SNES* et le *Mémo du stagiaire*.)



LES PERSONNELS DE LA VIE SCOLAIRE

5.1. Organisation et animation de l'équipe

Le CPE et les personnels de surveillance

Le décret de 70, modifié en 89, stipule que les CPE organisent le service et contrôlent les activités des personnels chargés des tâches de surveillance : le CPE n'est pas un « chef de service », mais en est plutôt l'organisateur.

NOS COMMENTAIRES Pour le SNES, les personnels d'éducation et de surveillance constituent l'équipe de vie scolaire. Réglementairement, seul le chef d'établissement a autorité sur l'ensemble des personnels. Dans leurs relations avec les personnels de surveillance, il est souhaitable que les CPE ne se substituent pas au chef d'établissement dans une attitude purement hiérarchique vis-à-vis de ces personnels. L'animation de l'équipe requiert concertation et compréhension des contraintes de chacun dans le respect des textes réglementaires. Quand un conflit s'amorce, le recours à une analyse syndicale des problèmes peut être précieux.

Il existe différents types de personnels qui ont des statuts et des obligations de service différents.

5.2. Assistants d'éducation (AED)

Code de l'Éducation : L.916-1 - L.916-2

– Décret 2003-484 du 6/06/2003 - publié au *JO* du 7/06/2003 - publié au *BO* du 19/06/2003 ; version consolidée au 30 juin 2014 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation.

– Circulaire 2003-093 du 11/06/2003 concernant la scolarisation des enfants et adolescents présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant : accompagnement par un auxiliaire de vie scolaire publié au *BO* du 19/06/2003.

Le corps des assistants d'éducation a été créé par la loi du 30 avril 2003 dans le but de remplacer les maîtres d'internat (MI) et surveillants d'externat (SE). Recrutés par contrat de droit public par le chef d'établissement, ils ne sont plus gérés par le recteur qui recrutait les MI-SE, essentiellement des étudiants, sur critères sociaux et affectait sur postes.

Les assistants d'éducation accomplissent, sous la direction des autorités chargées de l'organisation du service, les fonctions suivantes :

1. Encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles, y compris le service d'internat, et, en dehors de ceux-ci, dans le cadre d'activités nécessitant un accompagnement des élèves.

Les assistants d'éducation exerçant dans un internat doivent être âgés de vingt ans au moins.

2. Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique (cf. 5.3). Cette fonction concerne prioritairement les assistants pédagogiques.

3. Aide à l'accueil et l'intégration des élèves handicapés et accompagnement des étudiants handicapés (cf. 5.5).

4. Aide à l'utilisation des nouvelles technologies.

5. Participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements.

6. Participation à l'aide aux devoirs et aux leçons.

Les assistants d'éducation sont recrutés par le chef d'établissement, dans des fonctions définies par le décret. Ils effectuent 1 607 heures à temps complet (soit 1 407 heures si leurs 200 heures de crédit d'heures pour formation sont reconnues) sur « 39 à 45 semaines ». Ils sont recrutés au maximum pour trois ans, contrat renouvelable une fois. Le rôle du CA est prépondérant dans la définition des modalités et des critères de recrutement et dans la définition des tâches assignées. Le SNES-FSU appelle les personnels élus au CA à une vigilance particulière et renouvelée.

Le troisième alinéa de l'article 2 (du décret du 4 avril 2008) précise : « Le travail des assistants d'éducation se répartit, dans le respect de la durée annuelle de référence prévue à l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 susvisé, sur une période d'une durée minimale de trente-neuf semaines et d'une durée maximale de quarante-cinq semaines. » (Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003).

NOS COMMENTAIRES

Le SNES-FSU rappelle son opposition à l'extinction des MI-SE dont il revendique l'amélioration du statut et s'oppose au recrutement local des AED. De nouveaux types de contrats se sont aussi multipliés et parfois substitués aux assistants d'éducation (contrat unique d'insertion, médiateur...), ils participent à l'accroissement de la précarisation des équipes de vie scolaire. La disparition des MI-SE n'a pas résolu les problèmes de recrutement dans certaines zones géographiques. Le SNES-FSU revendique un statut amélioré d'étudiant-surveillant qui permette de concilier activité salariée et études, et réponde en partie aux besoins sociaux de nombreux étudiants.

NOS COMMENTAIRES

Alors que la loi prévoit un contrat de trois ans renouvelable une fois, la plupart des contrats d'AED sont annuels favorisant la précarisation et le *turn over* des équipes, facteur de fragilisation des assistants d'éducation.

.../...

.../... Le service de nuit correspondant à la période, fixée par le règlement intérieur de l'établissement, qui s'étend du coucher au lever des élèves, est décompté forfaitairement pour trois heures.

À noter, les textes réglementaires ne prévoient pas une évaluation des AED.

Le ministère a intégré dans le décret du 27 juin 2014 une disposition visant à modifier le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED. L'article 7 bis précise « le contrat de l'assistant d'éducation peut être suspendu avec son accord pour lui permettre d'être recruté temporairement en qualité de professeur ou de personnel d'éducation contractuel (...) pour assurer le remplacement d'un fonctionnaire ou pour faire face à une vacance temporaire d'emploi (...) ». Recourir aux AED pour pallier la pénurie de remplaçants enseignants et CPE peut fragiliser les vies scolaires et ne saurait être une réponse satisfaisante au problème plus large de la crise de recrutement.

NOS COMMENTAIRES Pour le SNES-FSU, la gestion locale de l'assistance éducative entraîne de nombreuses entorses aux textes réglementaires comme la multiplication des tâches et une grande flexibilité des horaires. Il existe un risque réel d'empiètement sur les tâches des CPE. Dans certaines académies, des assistants d'éducation sont amenés à faire fonction de CPE.

L'annualisation et l'alourdissement de leur temps de travail ont permis à certains recteurs d'afficher un accroissement du potentiel de surveillance ! Rappelons que le recrutement incombe statutairement aux chefs d'établissements. Il importe de clarifier les devoirs de chacun afin d'éviter certaines dérives. La tentation peut être forte de transformer le CPE en responsable des ressources humaines de la vie scolaire, chef de service aux moyens en personnel de plus en plus réduits et où se superposent des contrats de plus en plus précaires, avec transfert d'actes de gestion et délégation d'autorité. L'organisation du service des personnels n'implique pas leur gestion administrative et contractuelle, ce qui ne pourrait que brouiller l'image du CPE vis-à-vis des personnels de la vie scolaire.

Autorisation d'absences pour examen et concours des assistants d'éducation : la circulaire n° 2008-108 du 21/08/2008 accorde des autorisations d'absences aux assistants d'éducation pour la période des concours et d'examens. Ces autorisations couvrent non seulement la durée de la session mais également deux jours de préparation qui doivent être pris avant ou encadrer les jours des épreuves. Ces journées d'absences ne sont pas à récupérer, et sont donc de droit.

NOS COMMENTAIRES Aucune précision dans la circulaire quant aux types d'examens et aux concours concernés. Cette autorisation est donc valable quel que soit le ministère auquel est rattaché le concours. Nous devons faciliter la poursuite des études des assistants d'éducation dans l'esprit du nouveau statut d'étudiant surveillant que le SNES-FSU revendique. Nous devons dans le même temps continuer à exiger que nos établissements aient les moyens de surveillance nécessaires en particulier pendant ces périodes d'examens et de concours qui coïncident souvent avec des périodes chargées sur nos établissements. L'organisation du travail de l'équipe qui incombe aux CPE doit cesser d'être un casse-tête constant par manque de moyens de surveillances alloués aux établissements.

5.3. Assistants pédagogiques (AP)

– Circulaire n° 2006-065 du 5/04/2006

Les assistants pédagogiques assurent exclusivement des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique (accompagnement de la scolarité, soutien scolaire, aide méthodologique et transversale, aide au travail personnel).

Leur statut est celui des assistants d'éducation avec un recrutement spécifique.

Les candidats à ces fonctions sont recrutés prioritairement parmi les étudiants se destinant aux carrières de l'enseignement. Ils doivent être titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat, ou de niveau III au sens de l'article L.335-6 du code de l'éducation susvisé, soit d'un autre titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur.

« Le travail au cours d'une année scolaire des assistants d'éducation recrutés pour consacrer tout ou partie de leur temps aux fonctions prévues au 2° de l'article 1^{er} (Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques) se répartit sur une période d'une durée maximale de trente-six semaines (Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003). Le service de ces personnels peut comporter un temps de préparation des interventions auprès des élèves, dont le volume est déterminé par l'autorité chargée de l'organisation du service, à concurrence d'un maximum annuel de deux cents heures pour un temps plein. »

5.4. Assistants de prévention et de sécurité (APS)

– Circulaire n° 2012-136 du 29/08/2012 (BO n° 32 du 06/09/12)

En juin 2012, le ministre de l'Éducation nationale, annonçait la création « d'un nouveau métier : assistant de prévention et de sécurité ». Ces personnels seraient « spécialisés » et formeraient un « nouveau métier de médiateurs » chargés de lutter contre les violences scolaires dans les établissements les plus exposés. Fin août 2012, le ministère annonçait 500 recrutements d'APS.

À la rentrée de septembre 2012, le décret du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation (AED) a été modifié. La circulaire du 29/08/2012 qui précise les missions et les activités des APS insère dans le décret des

NOS COMMENTAIRES
La gestion administrative et pédagogique de ces personnels incombe donc exclusivement aux personnels de direction et à leur secrétariat.

AED une septième mission « la participation aux actions de préventions et de sécurité » et prévoit un recrutement au niveau bac +2.

Ces nouveaux personnels, sous la responsabilité directe des chefs d'établissement, sont donc recrutés par contrat d'AED spécifique avec bac +2. Ils ont bénéficié d'une formation de huit semaines seulement pour la promotion 2013. Leurs missions sont très larges : « sensibiliser les élèves à l'appropriation des règles de vie collective, la prévention des conduites à risque, la gestion des conflits, la sensibilisation des personnels aux problématiques de violence... », créer des liens avec les partenaires extérieurs (collectivités, police, gendarmerie, services sociaux, associations...) et les équipes mobiles de sécurité.

NOS COMMENTAIRES Après les emplois Vie Scolaire (AVS), les Équipes Mobiles de Sécurité (EMS), les médiateurs de réussite scolaire, le risque est de voir se développer un nouveau métier précaire, spécialiste de la vigilance, dont les missions se substituent, voire contredisent celles des personnels existants.

De plus, la rémunération des APS est prévue au minimum de la Fonction publique alors que le recrutement se situe au niveau 3.

Le SNES-FSU dénonce ce dispositif car il déconnecte les missions de surveillance et d'éducation des missions de sécurité. Le SNES-FSU défend la nécessité de renforcer et de stabiliser les équipes pluriprofessionnelles des établissements.

Au dispositif des APS, le SNES-FSU oppose l'idée d'un renforcement des équipes de vie scolaire (à l'encontre des centaines de suppressions de postes d'AED de la rentrée 2013) et des équipes éducatives complètes dans les établissements. Ainsi le SNES-FSU défend une approche plus globale qui favorise la qualité de la relation éducative aux élèves, la continuité de la relation aux familles, la vigilance, la prévention et la protection face aux différents phénomènes de violence. L'accompagnement et la formation des AED dans leur prise de fonction est une piste de notre point de vue incontournable. Les conditions d'un travail en équipes éducatives et pédagogiques plus approfondi, d'une formation continue renouvelée doivent être elles aussi réunies.

5.5. Auxiliaires de vie scolaire (AVS, AVS-I)

Auxiliaires de vie scolaire

– Circulaire 2003-093 du 11/06/2003 - publiée au *BO* du 19/06/2003. Scolarisation des enfants et adolescents présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant : accompagnement par un auxiliaire de vie scolaire.

– Circulaire 2006-126 du 17/04/2006. Mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation.

– Convention du 17/09/2007 relatif au partenariat avec les associations pour la mise en place des plans de formation destinés aux AVS.

– *BO* n° 31 du 31/07/2008 relatif à la formation des AVS.

– *BO* n° 39 du 22/10/2009 et n° 37 du 14/10/2010 relatif à la poursuite de l'accompagnement sous contrat associatif.

Des assistants d'éducation peuvent être recrutés par l'État pour exercer des fonctions d'aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés dans les conditions prévues à l'article L. 351-3 ainsi que pour exercer des fonctions d'accompagnement auprès des étudiants handicapés inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur et pour lesquels une aide a été reconnue nécessaire par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

Ce sont des personnels recrutés soit par l'IA-DASEN, soit par des chefs d'établissement (dans le cas des AVS-co qui interviennent en CLIS et ULIS). Ils prennent en charge un ou plusieurs élèves sur le temps scolaire dans une ou plusieurs écoles ou établissements.

NOS COMMENTAIRES

Le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 (*JORF* n° 0149 du 29 juin 2014) « relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap » vise à concrétiser la promesse de pérennisation des AVS prise par Vincent Peillon. À compter du 1^{er} septembre 2014, les contrats d'AVS n'existeront plus et seront remplacés par des contrats d'AESH (Accompagnant d'élève en situation de handicap) qui pourront être à durée déterminée ou indéterminée. Si cela représente une avancée pour les AVS, les dispositions prévues par le ministère sont loin de satisfaire les revendications du SNES-FSU.

Pour pouvoir prétendre à un CDI, les AVS devront avoir effectué au préalable six années en CDD. Les CUI pourront eux aussi prétendre à ce CDI, mais seulement à condition d'avoir accompli deux années comme CUI-AVS, ce qui leur ouvrira « droit » à six années de CDD... C'est un véritable parcours de précarité qui est mis en place. Les contrats pourront être de 24 heures hebdomadaires (notamment dans le premier degré), ce qui constituera pour beaucoup un temps partiel subi, et n'intègre pas dans le temps de travail la nécessaire coordination de l'AVS avec les équipes de l'établissement. La rémunération, prévue entre le SMIC et 1,7 SMIC, ne permettra pas aux AVS à temps partiel de disposer d'un salaire suffisant pour vivre et imposera à tous une carrière sans perspectives réelles de progression salariale.

Pour le SNES-FSU, il faut un véritable statut de fonctionnaire AVS qui reconnaisse l'accompagnement des élèves handicapés comme un besoin permanent du service public d'éducation. Les services doivent être des temps pleins ouvrant droit à une rémunération suffisante et à des possibilités de mutation. Si les propositions du ministère sont une avancée, elles sont très insuffisantes.

5.6. Autres personnels

5.6.1. Les contrats uniques d'insertion : CUI (ex-EVS)

Loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 (art. 4).

Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir (*JO* 18 mars 2005, <http://admi.net/jo/20050318>).

Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Circulaire DAF/C2 du 29 juillet 2005 sur la modalité de mise en œuvre des CA et CAE.

Créé en décembre 2008, le Contrat Unique d'insertion – CUI – est déployé en métro- .../...

.../... pole à compter du 1^{er} janvier 2010. Il regroupe les Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE) du secteur marchand et les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) du secteur non-marchand. Les CI-RMA et Contrats d'Avenir disparaissent. Le Contrat Unique d'Insertion regroupe désormais les aides qui constituaient le Plan de Cohésion Sociale de 2005.

Il s'agit de contrats de droit privé à durée déterminée. Ils sont recrutés notamment dans le cadre de l'aide aux élèves handicapés mais aussi pour la surveillance et l'accueil des élèves. Il s'agit de contrats de droit privé, de trois ans renouvelables une fois, financés en partie par les ministères du travail ou de la cohésion sociale.

Voir L'US spécifique : http://www.snes.edu/snesactu/IMG/pdf/4_p_EVS_-_61126.pdf

5.6.2. Les médiateurs de réussite scolaire

Le 22 janvier 2009, Xavier Darcos annonçait le recrutement de 5 000 médiateurs de réussite scolaire afin de faire de « la lutte contre l'absentéisme une grande cause de l'éducation nationale ». Dès l'annonce ministérielle, le SNES-FSU avait immédiatement dénoncé le recrutement des médiateurs de réussite scolaire, nouveau volant de précaires (recrutés pour 24 mois maximum), chargés de traiter l'absentéisme scolaire dans les établissements dits « difficiles ». Après un rapport assez négatif de l'IG, ce dispositif n'est plus inscrit au budget depuis janvier 2011.

NOS COMMENTAIRES Ces personnels précaires, recrutés sur emplois aidés c'est-à-dire en rupture longue d'emploi, voire en rupture sociale, sans qualification, ont en charge des missions assurées quotidiennement par les CPE et les assistantes sociales. Le ministère a organisé de manière explicite l'empiètement de missions statutaires par des personnels précaires, sous-rémunérés, non qualifiés. Les vies scolaires sont de plus en plus les laboratoires du démantèlement du service public (recrutement local, juxtaposition de contrats précaires, instabilité d'équipes protéiformes). Le dispositif à l'intitulé pompeux « médiateurs de réussite scolaire » détournait deux concepts forts du travail éducatif et social. Il affaiblissait et contournait les règles déontologiques – le respect de la confidentialité – de ces catégories de professionnels. Le SNES-FSU a refusé que ce travail de suivi personnel, de connaissance de l'élève et de sa famille, du contexte dans lequel il évolue ainsi que la réorientation vers les interlocuteurs qualifiés, ne soient effectués par d'autres personnels que ceux dont relèvent aujourd'hui ces missions. Le SNES-FSU avait appelé l'ensemble des personnels à s'opposer à cette mesure et à se mobiliser pour obtenir les recrutements nécessaires en personnel titulaire et qualifié (CPE, assistantes sociales) permettant de fonctionner en équipe éducative complète.

5.6.3. Les contrats aidés

Le ministre Vincent Peillon avait annoncé en 2013 le financement de 10 000 emplois aidés jusqu'au terme de l'année 2013-2014 dans le second degré.

Il s'agit pour le ministre « d'un renfort en matière d'appui éducatif et d'amélioration du climat scolaire ». Les contrats sont de 20 heures, les profils de jeunes diplômés privilégiés et des actions de formation destinées à assurer leur insertion professionnelle sont prévues selon la circulaire ministérielle de juin 2013 (MENF1300303C).

NOS COMMENTAIRES

10 000 emplois certes, mais un dispositif ne répondant pas aux besoins

La présence de personnels supplémentaires pour encadrer les classes dans les établissements est nécessaire, prioritairement dans les collèges et les lycées concentrant les difficultés scolaires et sociales. En annonçant la création de 10 000 emplois, Vincent Peillon reconnaissait l'insuffisance des moyens dont disposent aujourd'hui encore les établissements du second degré pour assurer l'encadrement des élèves et l'aide aux devoirs.

Pour autant, la nature de ces emplois pose de très graves problèmes, hypothéquant la portée et l'efficacité de la mesure annoncée.

C'est aussi le moment où près de 2 000 postes d'assistants d'éducation étaient supprimés dans les académies.

Sont concernés par ces contrats des jeunes en recherche d'emploi, avec des niveaux de formation très variables, embauchés sur des contrats courts qui conduisent à des rotations fréquentes alors que l'efficacité de l'activité des équipes requiert de la stabilité. Pour ces jeunes eux-mêmes, le dispositif risque de n'être qu'un pis aller et de les laisser sans perspectives d'emploi qualifié en bout de course, y compris à l'Éducation nationale.

Contrairement aux annonces, la masse de ces postes n'a pas été occupée. Ce sont des emplois pérennes occupés par des personnels qualifiés dont les équipes et les établissements ont aujourd'hui besoin. Le SNES-FSU demande au ministre d'ouvrir des discussions sur un vrai statut d'étudiant surveillant de nature à permettre à des jeunes de conjuguer réussite des études et présence dans les établissements et sur le renforcement des « vies scolaires ».

Les établissements du second degré, notamment ceux concentrant des difficultés, ont besoin d'appui éducatif et pour améliorer le climat scolaire, de personnels formés et stables.

LE CPE DANS L'ÉTABLISSEMENT ET SON ACTION AUPRÈS DES ÉLÈVES

6.1. Le travail dans l'équipe pédagogique

Le conseil de classe

Textes de référence : Code de l'Éducation (art. L912-1).

Comme le précise le code de l'éducation, L912-1, les personnels d'éducation sont associés aux équipes pédagogiques (cf. chapitre 1).

Le conseil de classe est un temps d'action pédagogique et éducative.

Il « examine les questions pédagogiques intéressant la vie de la classe, notamment les modalités d'organisation du travail personnel des élèves... Sur ces bases et prenant en compte l'ensemble des éléments d'ordre éducatif, médical et social apportés par ses membres, le conseil de classe examine le déroulement de la scolarité de chaque élève afin de mieux le guider dans son travail et ses choix d'études. »

(Décret du 30/08/85 modifié par le décret 90-978 du 31/10/90 - RLR 520-0.)

Les conseils de classe se déroulent dans des conditions diverses tant du point de vue des questions abordées que du temps qui leur est consacré, ou du rôle des différents participants.

Il demeure que la collaboration au sein de l'équipe pédagogique et la complémentarité de l'intervention du CPE avec celle des professeurs sont inscrites dans leur statut qui précise « qu'ils sont associés aux personnels enseignants pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation. En collaboration avec les personnels enseignants et d'orientation, ils contribuent à conseiller les élèves dans le choix de leur projet d'orientation ».

L'intervention du conseiller est celle d'un spécialiste du suivi – sous tous ses aspects – de l'élève et du groupe, de la relation d'aide mise en œuvre en dehors du contexte de la classe et dans la diversité des comportements et des activités au sein de l'établissement, comme dans les liens avec ses responsables légaux. Le travail d'évaluation qui s'opère à cette occasion prend une forme différente selon la nature des interventions du CPE, selon qu'il fait prendre plus ou moins en compte son point de vue sur la classe ou l'élève, selon qu'il le fait peser ou non sur les décisions prises en conseil. Quant à la présidence, elle incombe au chef d'établissement ou à son représentant. La disponibilité nécessaire au CPE pour intervenir en conseil n'est guère compatible avec la fonction de président, et la présidence ne constitue nullement une obligation de service pour les CPE.

L'heure de vie de classe prend toute sa place tant pour le CPE que pour le professeur principal dans la préparation du conseil de classe. C'est aussi un espace de régulation et de concertation de la vie quotidienne de la classe. Elle est aussi l'occasion de développer des actions de prévention et d'éducation citoyenne.

Au-delà du conseil de classe, le CPE apporte sa contribution à l'action pédagogique commune notamment :

- en conseillant, dans son champ de compétence, élèves et familles ;
- en œuvrant à remédier aux difficultés de certains élèves, en collaboration avec les autres personnels ;
- en participant à la formation des délégués des élèves et à l'animation de la vie lycéenne ;
- en apportant des informations sur le comportement et l'activité des élèves, leurs conditions de vie et de travail, leur assiduité... ;
- en mettant en œuvre – avec les professeurs et les CO-Psy – des stratégies de remédiation et d'aide à la réflexion des élèves sur leur projet.

L'ambition de réussite du plus grand nombre nécessite un travail collectif important de l'équipe pédagogique qui devrait disposer des moyens d'une concertation incluse dans le temps de service comme le demande le SNES-FSU.



© Clément Martin

NOS COMMENTAIRES

Les conseils de classe font partie intégrante des missions des CPE. Ils doivent être inclus dans le temps de travail et donc être pris en compte dans les 35 heures. Cela peut amener soit à récupérer les conseils, soit à établir un emploi du temps sur 32 ou 33 heures. Au prétexte de ne pas accorder de récupération, certains chefs d'établissement demandent aux CPE de ne pas assister aux conseils de classes, au mépris de leurs missions. Ne pas hésiter en pareil cas à lui demander de prendre la responsabilité de le faire par écrit... Rappelons que le suivi individuel et collectif des élèves s'opère en concertation avec les professeurs et particulièrement les professeurs principaux tout au long du trimestre (ou semestre) et pas seulement au moment du conseil de classe. Le SNES-FSU revendique du temps de concertation pour les équipes pédagogiques et éducatives. Il a pesé dans les récentes discussions sur les missions pour que sa contribution à « l'évaluation régulière de l'élève » intervienne dans ce cadre.

Évaluation des élèves

- Circulaire 2006-105 du 23/06/2006 publiée au *BO* du 29/06/2006.
- Décret 2006-533 du 10/05/2006 + arrêté même date publiés au *JO* du 12/05/2006 et au *BO* du 1/06/2006.
- Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République.

Décret 2009-830 du 11 juillet 2006 relatif au socle commun.

Institué par la Loi d'Orientation et d'avenir pour l'école du 23 avril 2005, le socle commun vise à régler les problèmes rencontrés au collège en définissant les compétences que chaque élève doit avoir acquises à l'issue de sa Troisième. Il comprend sept compétences. Il porte en creux l'idée que l'enseignement par discipline est dépassé au profit de compétences et de savoirs transversaux, plus assimilables par les élèves (articles L.122-1-1, L.122-2 et L.131-1-1 du code de l'Éducation modifiés par la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013).

Deux compétences peuvent en particulier concerner le CPE : la compétence 6 dite « sociale et civique », et la 7 dite « autonomie et initiative », même si les inspecteurs incitent les collègues à s'emparer d'autres items « en transversalité ».

La loi de refondation évoque désormais « le socle commun de connaissances, de compétences et de culture » et a chargé le CSP (Conseil supérieur des programmes) de mieux articuler socle et programmes scolaires. Une concertation en septembre-octobre 2014 sur le projet de socle commun devrait être mise en place par le MEN, elle portera sur le socle, les modalités de son évaluation et sur l'avenir du DNB. Les programmes du collège devraient être aussi l'objet d'une consultation début 2015 pour une mise en place prévue à la rentrée 2016. Le livret de compétences (LPC) est abandonné dans sa forme actuelle. Il est aussi prévu d'inscrire l'enseignement moral et civique dans les enseignements et pour partie dans la vie éducative des établissements pour une entrée en vigueur à la rentrée 2015. L'évaluation des élèves sera aussi l'objet d'une conférence nationale.

La note de vie scolaire a été supprimée (décret n° 2014-29 du 14 janvier 2014). Le SNES-FSU avait dès le début de sa mise en place dénoncé les dangers d'une telle évaluation comportementale chiffrée et à militer pour cette suppression enfin actée suite à l'avis du CSP.

NOS COMMENTAIRES À cette idée de socle commun instauré par la loi Fillon de 2005, le SNES-FSU a opposé l'idée de culture commune reprise en partie dans la loi de refondation. Le SNES-FSU ne peut entendre qu'on limite la scolarité obligatoire à un bloc école-collège structuré par un socle conçu dans une vision utilitariste des savoirs qui coupe le collège du lycée et qui installe de fait un tri à l'intérieur du collège entre ceux qui ont vocation à poursuivre dans le bloc bac-3/bac+3 et les autres, que l'on sommera de choisir une formation professionnelle immédiate.

Le statut stipule que les CPE « sont associés aux personnels enseignants pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation ».

Cette contribution ne saurait être assimilée aux divers dispositifs instaurés ces dernières années tels que la note de vie scolaire ou les piliers 6 et 7 du socle commun des connaissances qui visent à apprécier ces compétences « sociale et civique », « l'autonomie et l'initiative » pour le Livret de Compétences. De même les livrets scolaires du baccalauréat comprennent depuis juin 2012 une appréciation (à renseigner par le PP et le CPE) sur « l'engagement de l'élève dans sa scolarité et dans la vie de l'établissement ».

Tous ces dispositifs entretiennent la confusion entre évaluation scolaire de connaissances et évaluation de compétences psychosociales, en possible contradiction avec l'éthique de l'engagement, mais surtout face auxquelles les élèves ne sont pas à égalité. L'originalité du métier de CPE tient pour partie à une relation éducative particulière avec les élèves construite hors de l'évaluation chiffrée. Pour autant l'investissement des élèves doit être reconnu et valorisé. La réflexion sur la contribution des CPE à leur évaluation, au carrefour du pédagogique et de l'éducatif, reste pleinement d'actualité au regard des objectifs d'épanouissement personnel fixés par la circulaire de 1982, repris dans son actualisation. Elle passe sans doute par des formes de reconnaissance plus collectives de cet engagement.

6.2. Le travail en équipes éducatives

Sa mission de suivi individuel et collectif des élèves amène le CPE à inscrire son action dans un cadre de travail en collaboration avec d'autres professionnels que les enseignants au sein des EPLE : conseillers d'orientation-psychologues, infirmières scolaires, assistant(e)s sociaux... Cette collaboration nécessite connaissance et respect des missions et attributions de chacun. La spécificité de ses missions fait du CPE un acteur pivot de la nécessaire prise en charge globale de l'élève, en particulier en situation difficile ou de handicap. Il contribue à une connaissance plus fine des problématiques familiales et aux actions de prévention et de résolution de la difficulté dans des cadres collectifs diversifiés : commissions de suivi, cellules de veille... Au sein de ces équipes pluriprofessionnelles, le CPE vise à donner une cohérence éducative à l'action des différents intervenants. Cette posture le conduit souvent à être en première ligne pour la construction d'un lien de confiance des équipes avec les familles. Avec le professeur principal, il favorise la cohérence entre équipes éducative et pédagogique.



© Thierry Nectoux

NOS COMMENTAIRES La principale difficulté rencontrée pour ce travail de collaboration autour de l'élève est celle d'équipes trop souvent incomplètes, la RGPP (Réforme générale des politiques publiques) ayant aggravé la pénurie de professionnels qualifiés dans de nombreux secteurs. Le recours à des personnels précaires à statuts divers a tenté de masquer ces manques, le recrutement de professionnels qualifiés pour couvrir les besoins éducatifs dans les EPLE est une nécessité. Ce travail en équipes pluriprofessionnelles nécessite aussi que des temps d'échange et de concertation soient intégrés au service, et pour les CPE inclus dans un emploi du temps établi sur 35 heures « toutes tâches confondues ». Pour le SNES-FSU, la pondération mise en place dans les REP+ est une reconnaissance du travail en équipe et devrait faciliter sa mise en œuvre, sous la responsabilité des équipes elles-mêmes.

6.3. Les instances de l'établissement

6.3.1. Le conseil d'administration (R.421-14 à R.421-19)

Le conseil d'administration est présidé par le chef d'établissement ou, en cas d'absence ou d'empêchement, par son adjoint.

La loi définit le cadre du fonctionnement des CA des EPLE. Deux cas peuvent se présenter : 1^{er} cas : il n'y a qu'un seul poste de CPE implanté dans l'établissement, son titulaire est membre de droit du conseil d'administration.

2^e cas : il y a plusieurs postes de CPE, il est alors précisé que « le CPE le plus ancien est membre de droit ».

Le CPE « le plus ancien » s'entend par l'ancienneté dans le poste et non l'âge du CPE. Le ou les autres peuvent se porter candidats pour les élections au CA au titre du collège « des personnels d'enseignement, d'éducation et de surveillance ».

La principale difficulté tient à la conception qu'ont certains chefs d'établissement du « membre de droit » au CA. Rappelons avec force qu'un membre de droit dispose des mêmes prérogatives que les autres membres, en particulier de la liberté de parole et de vote. Si certains chefs d'établissement tentent de s'appuyer sur la qualité de membre de droit pour exiger des votes automatiques ou des soutiens a priori de leurs points de vue, de telles exigences sont sans fondement. Derrière la question des membres de droit existe surtout un problème de démocratie et d'autoritarisme. Les CPE membres de droit doivent pour ce faire être appuyés par les élus SNES-FSU en CA et leur section syndicale d'établissement.

À propos des modalités de vote au CA, les textes sont clairs : il suffit qu'un des membres le demande pour que le vote à bulletin secret soit de droit. C'est un moyen d'échapper aux pressions éventuelles d'un supérieur hiérarchique et de donner à tous la liberté de son vote.

Cas particulier des LP

Dans le cadre du pacte de compétitivité, le ministère a souhaité faire entrer un deuxième représentant du monde économique au CA. Le décret 2013-895 paru au JO du 6 octobre 2013 modifie la composition des CA, notamment en LP. « II. – Dans les lycées professionnels, le conseil d'administration comprend [...], deux personnalités qualifiées représentant le monde économique [...]. Le conseiller principal d'éducation le plus ancien en fonction dans l'établissement siège au conseil d'administration si l'établissement n'a pas de chef d'établissement adjoint. Lorsqu'il n'y a ni dans ce cas ni au titre du 8 du I (élu), il y assiste à titre consultatif. »

Cette réforme considère le CPE comme une variable d'ajustement et crée ainsi une différence selon les établissements d'exercice pour les CPE. Le ministère, malgré les demandes du SNES-FSU, n'a pas clarifié la situation. Une véritable réflexion de fond doit être faite sur la place du CPE. Le SNES-FSU revendique que le CPE soit aux côtés des personnels élus du CA.

6.3.2. La commission permanente (R.421-37 à R.421-41)

La commission permanente est une émanation du CA chargée de préparer les travaux de celui-ci. Depuis 2005, le CPE n'en fait plus partie. Le SNES-FSU agit pour que partout la CP soit une véritable instance de préparation du CA et de vérification de l'exécution des décisions qui y sont prises.

6.3.3. Le conseil de discipline

Sanctions applicables aux élèves des établissements d'enseignement du second degré (R.511-12 à R.511-19)

Composition (R.511-20 à R.511-24)

Compétence (D.511-25 à R.511-29)

Procédure disciplinaire (D.511-30 à D.511-43)

Le conseil de discipline départemental (R.511-44 à D.511-46)

Dispositions communes au conseil de discipline de l'établissement et au conseil de discipline départemental (D.511-47 à D.511-48)

Appel des décisions du conseil de discipline de l'établissement ou du conseil de discipline départemental (R.511-49 à D.511-58)

Procédure disciplinaire (D.2014-522)

Le conseil de discipline est saisi par le chef d'établissement ou en cas d'absence de celui-ci, par son adjoint. Il comprend :

- le chef d'établissement et son adjoint ou celui désigné en cas de pluralité d'adjoints ;
- un conseiller principal d'éducation désigné par le conseil d'administration, sur proposition du chef d'établissement ;
- le gestionnaire de l'établissement ;



© Thierry Nectoux

NOS COMMENTAIRES

Le ministère tente depuis 2011 de limiter le nombre d'exclusions définitives prononcées à l'issue des conseils de discipline, exclusions considérées comme un facteur de décrochage scolaire. L'instauration de la commission éducative a vocation à proposer des mesures alternatives et de prévention aux sanctions.

.../...

- .../... – cinq représentants des personnels dont quatre au titre des personnels d'enseignement et d'éducation et un représentant des personnels administratifs, sociaux et de santé, techniques, ouvriers et de service ;
- trois représentants des parents d'élèves dans les collèges et deux dans les lycées ;
- deux représentants des élèves dans les collèges et trois dans les lycées.

6.3.4. Le conseil de la vie lycéenne

– R 421-43, BO n° 30 du 26/08/2010

« Le CVL est l'instance où sont débattues toutes les questions concrètes relatives au travail scolaire et aux conditions de vie des élèves dans l'établissement. Instance paritaire composée pour moitié de représentants élus des élèves et pour l'autre d'adultes membres de la communauté éducative, le CVL est un lieu privilégié d'écoute et d'échanges. Il est obligatoirement consulté sur :

- l'organisation des études et du temps scolaire, l'élaboration du projet d'établissement et du règlement intérieur ainsi que sur les questions de restauration et d'internat ;
- l'organisation du travail personnel, de l'accompagnement personnalisé, des dispositifs d'accompagnement des changements d'orientation, du soutien et de l'aide aux élèves, des échanges linguistiques et culturels en partenariat avec les établissements d'enseignement européens et étrangers ;
- l'information relative à l'orientation, aux études scolaires et universitaires et aux carrières professionnelles ;
- la santé, l'hygiène et la sécurité, l'aménagement des espaces destinés à la vie lycéenne ;
- l'organisation des activités sportives, culturelles et périscolaires.

Composition

Présidé par le chef d'établissement, le CVL est composé de dix représentants des élèves élus au scrutin plurinominal à un tour pour deux ans par l'ensemble des lycéens de l'établissement et dix représentants des personnels et des parents qui ont un rôle consultatif, parmi lesquels cinq représentants des personnels d'enseignement et d'éducation, trois représentants des personnels administratifs, sociaux et de santé, techniques, ouvriers et de service (ATOSS) et deux représentants des parents d'élèves.

Le vice-président

Le vice-président du CVL est élu au scrutin uninominal à deux tours, pour un an, par l'ensemble des membres lycéens du CVL lors de sa première réunion. Il est également le cinquième représentant des lycéens (ou le troisième représentant dans les EREA) au conseil d'administration : il fait ainsi le lien entre ces deux instances. »

Dans le cadre de ses fonctions d'animation éducative le CPE joue un rôle central dans l'initiation, la formation et l'accompagnement des élèves à l'apprentissage de la vie citoyenne. Il contribue fortement à l'exercice de la responsabilité dans l'animation des instances représentatives des élèves, notamment le CVL. Il favorise la prise en compte de leur parole et leur expression collective, et les liens avec les autres instances de l'établissement.

6.3.5. Commission d'hygiène et de sécurité

Le décret 91-1194 du 27 novembre 1991, abrogé et remplacé par l'article D421-153 du Code de l'Éducation, complété par la circulaire 93-306 du 26 octobre 1993 a rendu obligatoire la mise en place de cette commission dans les établissements ayant des sections techniques et professionnelles. Pour tous les autres établissements, collèges et lycées, le ministère préconise que le CA mette en place une CHS, sur les mêmes bases. Ces commissions « sont chargées de faire toutes propositions utiles au CA en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement et notamment dans les ateliers ». Le décret en précise la composition et le fonctionnement.

Le CPE siégeant de droit au conseil d'administration en fait partie.

6.3.6. Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté

(R.421-46 et R.421-47).

(Circulaire n° 2006-197 du 30 novembre 2006)

Le comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) est une instance de réflexion, d'observation et de proposition qui élabore et met en œuvre un programme d'actions d'éducation à la citoyenneté et à la santé, de prévention de la violence et des conduites addictives qui s'intègrent au projet d'établissement. Le CESC peut intégrer à ses travaux les partenaires susceptibles de s'associer à la politique éducative et de prévention de l'établissement. Présidé par le chef d'établissement, il comprend, outre le CPE, les personnels enseignants et médico-sociaux de l'établissement, des parents et élèves et des représentants de la commune. Les représentants des personnels enseignants, des parents et des élèves sont désignés par le chef d'établissement sur proposition des membres du conseil d'administration.

6.3.7. Le conseil pédagogique

Le conseil pédagogique

Article L.421-5, Code de l'Éducation

« Dans chaque établissement public local d'enseignement, est institué un conseil pédagogique. Ce conseil, présidé par le chef d'établissement, réunit au moins un professeur principal de chaque niveau d'enseignement, au moins un professeur par champ disciplinaire, un conseiller principal d'éducation et, le cas échéant, le chef de travaux. Il a pour mission de favoriser la concer-

NOS COMMENTAIRES

Depuis 2010, les modalités d'élection au suffrage universel des dix élèves du CVL ont généré une coupure certaine avec l'assemblée générale des délégués, dont trois élus du CVL étaient issus auparavant. Cette articulation souvent insuffisante entre CVL, délégués de classe et CA, la trop grande part de l'équation personnelle des chefs d'établissement dans la reconnaissance de ces instances représentatives des élèves sont les points les plus importants qui méritent d'être réinterrogés dans le cadre de l'acte II de la vie lycéenne. Cette commission mise en place en 2012 devait rendre ses conclusions au printemps 2014 mais le changement de gouvernement a laissé ce chantier en l'état après la publication à la rentrée 2013 du rapport Tonini pour lequel la FSU avait contribué.

NOS COMMENTAIRES

Cette instance se veut un outil qui devrait permettre de tisser des partenariats avec l'environnement social des EPLE en vue de construire des projets/actions de sensibilisation et de prévention. Lieux d'échange et de participation à la vie éducative de l'EPLE et sa politique de prévention dans le domaine de la santé et de la citoyenneté, ils sont encore peu investis et faute de moyens matériels, ils donnent lieu trop souvent à un empilement d'actions peu coordonnées. Leur dynamisme devrait être favorisé en lien avec le volet éducatif du projet d'établissement.

tation entre les professeurs, notamment pour coordonner les enseignements, la notation et l'évaluation des activités scolaires. Il prépare la partie pédagogique du projet d'établissement. Dans ce cadre, le choix des sujets traités et du fonctionnement interne est laissé à l'appréciation du conseil pédagogique, dans le respect de la liberté pédagogique des enseignants et du champ de compétence des personnels de direction. Pour la préparation du volet pédagogique du projet d'établissement, le conseil pédagogique est amené à travailler en étroite collaboration avec les équipes pédagogiques. Pour chacun des domaines abordés, le conseil pédagogique pourra mener une réflexion, établir un diagnostic de l'établissement, évaluer les actions mises en place et formuler des propositions. » (Circulaire de rentrée 2006.)

De nouveaux textes sont en cours d'élaboration, la notion de volontariat des membres du conseil pédagogique sur proposition des équipes pédagogiques répond à une demande du SNES-FSU. La liberté pédagogique des enseignants dans la loi : article L.912-1-1 et suite du Code de l'Éducation. « La liberté pédagogique de l'enseignant s'exerce dans le respect des programmes et des instructions du ministre chargé de l'éducation nationale et dans le cadre du projet d'école ou d'établissement avec le conseil et sous le contrôle des membres des corps d'inspection. Le conseil pédagogique prévu à l'article L.421-5 ne peut porter atteinte à cette liberté. »



© Clément Martin

NOS COMMENTAIRES Le SNES-FSU est opposé à la mise en place du conseil pédagogique. Notre opposition repose en particulier sur trois points. En premier lieu, la présidence de ce conseil a été attribuée au chef d'établissement. Au regard des missions pédagogiques de ce conseil (concertation entre les enseignants par exemple), cela vise, en fait, à élargir le champ d'intervention pédagogique des chefs d'établissements. En second lieu, la désignation des membres de ce conseil est la porte ouverte à des dérives : pas d'élection mais une désignation indirecte (professeurs principaux) ou directe par le chef d'établissement. En troisième lieu, les compétences de ce conseil peut restreindre la liberté pédagogique individuelle des enseignants, bien que cette dernière soit reconnue dans la loi. Par ailleurs, un tel conseil peut jouer le rôle d'une hiérarchie intermédiaire. Le SNES-FSU revendique plutôt de donner les moyens aux équipes de construire de manière collégiale leurs activités pédagogiques, par exemple en améliorant les qualifications, en misant sur la formation continue, en dégageant du temps dans le service des enseignants et CPE pour permettre le travail en commun. La tentation de traiter des questions en rapport avec l'évaluation, la carrière, la formation continue, les conditions de services et d'emploi des enseignants et CPE est un risque à mesurer. On notera que la mise en place des établissements en « ÉCLAIR », avec un profilage des postes, et la création de « préfets des études » a relevé de la même logique managériale qui vise à créer des hiérarchies intermédiaires avec des missions problématiques en terme d'identité professionnelle.

6.4. Règlement intérieur et mesures disciplinaires

Décrets 2011-728 et 2011-729 du 24/06/2011

Les décrets 2011-728 et 2011-729 du 24 juin relatifs à la discipline ont instauré de nouvelles mesures disciplinaires. Ils viennent d'être complétés par le décret n° 2014-522 du 22-5-2014. Ils instaurent :

- L'automatisme de l'engagement d'actions disciplinaires « lorsque l'élève est l'auteur de violence verbale à l'égard d'un membre du personnel de l'établissement » et « lorsque l'élève commet un acte grave à l'égard d'un membre du personnel ou d'un autre élève ».

- Une nouvelle échelle de sanction :

« 1° L'avertissement.

« 2° Le blâme.

« 3° La mesure de responsabilisation.

« 4° L'exclusion temporaire de la classe. Pendant l'accomplissement de la sanction, l'élève est accueilli dans l'établissement. La durée de cette exclusion ne peut excéder huit jours.

« 5° L'exclusion temporaire de l'établissement ou de l'un de ses services annexes. La durée de cette exclusion ne peut excéder huit jours.

« 6° L'exclusion définitive de l'établissement ou de l'un de ses services annexes.

« Les sanctions peuvent être assorties d'un sursis total ou partiel.

« Le règlement intérieur reproduit l'échelle des sanctions et prévoit les mesures de prévention et d'accompagnement ainsi que les modalités de la mesure de responsabilisation. »

- « La mesure de responsabilisation prévue au 3° du I consiste à participer, en dehors des heures d'enseignement, à des activités de solidarité, culturelles ou de formation à des fins éducatives. Sa durée ne peut excéder vingt heures (...) Elle peut être exécutée au sein de l'établissement, d'une association, d'une collectivité territoriale, d'un groupement rassemblant des personnes publiques ou d'une administration de l'État. (...) L'accord de l'élève, et, lorsqu'il est mineur, celui de son représentant légal, est recueilli en cas d'exécution à l'extérieur de l'établissement (...) La mise en place d'une mesure de responsabilisation est subordonnée à la signature d'un engagement par l'élève à la réaliser. »

- Mesure de responsabilisation et alternative à la sanction : « En cas de prononcé d'une sanction prévue au 4° ou au 5° du I, le chef d'établissement ou le conseil de discipline peut proposer une mesure alternative consistant en une mesure de responsabilisation. Lorsque l'élève respecte l'engagement écrit visé au dernier alinéa du II, seule la mesure alternative est inscrite dans le dossier administratif de l'élève. Elle est effacée à l'issue de l'année scolaire. Dans le cas contraire, la sanction initialement envisagée, prévue au 4° ou au 5° du I, est exécutée et inscrite au dossier ».

La commission éducative

Sa composition est arrêtée en CA et doit comprendre au moins un enseignant et un parent. Le SNES-FSU est intervenu pour que les CPE soient également mentionnés mais cet ajout n'a pas été retenu, il va de soi que le CPE doit faire partie de cette commission. Les syndicats lycéens ont pour leur part demandé la présence d'un représentant élève en lycée. Toute la vigilance est requise lors de sa création pour que cette commission puisse fonctionner et remplir pleinement sa vocation éducative.

NOS COMMENTAIRES

Cette dynamique de reconnaissance de la parole des élèves dans la classe devrait être soutenue par des moyens dédiés dans les DHG des établissements permettant de faire vivre pleinement des instances comme l'heure de vie de classe ou l'AG des délégués. Elle devrait aussi se traduire par une reconnaissance spécifique de l'investissement des personnels dans ce domaine : prise en compte dans l'emploi du temps, décharges horaires, HSE...

6.5. Les élèves dans l'EPL

6.5.1. Droits et obligations des élèves

• Droits et obligations des élèves des établissements d'enseignement du second degré : R 511

- Responsabilité et engagement des lycéens : *Bulletin officiel* n° 30 du 26 août 2010
- Liberté d'expression : R 511-6 à R 511-8
- Libertés d'association et de réunion : R 511-9 et R 511-10
- L'assemblée générale des délégués des élèves : R 421-42

6.5.2. Représentation des élèves : élection et formation des délégués

La fonction de représentation des élèves dans les divers lieux d'échanges de l'établissement, si elle est désormais bien installée dans les textes réglementaires, ne va pas toujours de soi sur le terrain. Le rôle des délégués de classe s'est progressivement construit et n'est plus mis en cause mais la prise en compte de leur parole reste encore bien inégale. Le CPE peut jouer un rôle moteur pour fédérer les équipes pédagogiques et éducatives dans cette perspective : participation aux heures de vie de classe et à des séquences d'ECJS, valorisation du processus électoral qui doit être un temps solennel, construction d'un projet collectif de formation des délégués, accompagnement de leur action et projets au fil de l'année, implication dans les projets de l'établissement tels que les aménagements par exemple...

6.5.3. L'animation socio-éducative : Maison des Lycéens et FSE

• Foyer socio-éducatif

– Loi du 1/07/1901 ; décret du 16/08/1901 ; décret 91-173 du 18/02/91 ; circulaire 91-075 du 2/04/91. Les FSE sont régis par la loi de 1901 sur les associations. Le FSE doit respecter la législation en vigueur (déclaration préalable à la préfecture, insertion au JO, statuts, CA, AG, bureau, cotisations, bilans d'activité et financier...).

Les élèves sont associés à la gestion et à l'animation du FSE. Pour adhérer à l'ASE, les élèves doivent verser une cotisation (facultative et volontaire).

• Maison des lycéens

– Circulaire 91-075 du 2/04/91.

NOS COMMENTAIRES Le foyer et la MDL sont conçus comme un moyen d'éduquer à la prise de responsabilité, un initiateur à la vie sociale et économique, et un moyen de formation du citoyen. D'un établissement à l'autre, leur fonctionnement présente bien des différences. Ils existent cependant, offrent un cadre administratif permanent, souvent un local, et les élèves peuvent s'y investir avec le soutien des personnels pour créer une dynamique dans l'établissement. L'évolution des structures et la volonté des élèves d'intervenir dans leur éducation peuvent redonner aux FSE et aux MDL une nouvelle vigueur. La transparence de fonctionnement et de gestion doit être respectée. Le conseil d'administration doit exiger le respect des textes en vigueur et des objectifs des foyers, et demander une vérification annuelle des comptes. Le texte d'octobre 96 interdit « les fameuses caisses noires » et recommande aux chefs d'établissement de ne plus être les présidents de droit de ces instances. Le récent rapport sur « la morale laïque » préconise l'évolution rapide des FSE en MDL. C'est un des objectifs de l'Institution dans le cadre de l'acte II de la vie lycéenne.

6.6. Les fonds lycéen et collégien et les aides financières

À la suite du mouvement lycéen de 1990, le ministère a débloqué une série de fonds au titre d'un « plan d'urgence ». Parmi ceux-ci, trois fonds dits « fonds lycéens » font l'objet d'une dotation annuelle aux établissements, selon leurs effectifs et caractéristiques. Ces crédits sont gérés au niveau de l'établissement.

6.6.1. Le fonds de vie lycéenne

Le fonds de vie lycéenne, créé pour soutenir les initiatives des élèves dans l'animation de leur établissement est censé être un outil de mise en œuvre de la politique de la ministère de l'Éducation nationale en matière de vie lycéenne. Il répond à deux objectifs :

- permettre aux représentants lycéens d'assurer pleinement leur rôle en mettant à leur disposition les moyens financiers nécessaires à l'exercice de leur mandat ;
 - favoriser l'initiative des lycéens en tant que porteurs et/ou acteurs d'initiatives concrètes.
- À ce titre, les crédits de ce fonds peuvent financer des actions en matière de formation des élus lycéens, d'information, de communication et de prévention des conduites à risques, ainsi que d'éducation à la santé et à la citoyenneté et lutte contre la violence.

6.6.2. Le fonds social lycéen

Le fonds social lycéen a pour objectif d'aider les élèves en situation économique difficile à assumer les frais liés à leur scolarité (manuels et matériels scolaires, demi-pension, transports...). Le CPE est souvent associé à la commission d'attribution de ces fonds, qui comprend aussi des délégués élèves.

6.6.3. Aides financières au lycée

Il existe différentes aides financières en faveur des élèves de lycée : l'allocation de rentrée scolaire, les bourses de lycée, les bourses au mérite, les bourses d'enseignement d'adaptation, le fonds social pour les cantines.

6.6.4. Le fonds social collégien

C'est l'équivalent du fonds social lycéen dans les collèges, sans la présence de délégués des élèves au sein de la commission d'attribution.

6.6.5. Aides financières au collège

L'aide à la scolarité et les bourses nationales ; l'allocation de rentrée scolaire ; les aides attribuées par les collectivités territoriales.

6.6.6. Le fonds social pour les cantines

Ce fonds doit permettre aux élèves (collégiens, lycéens et élèves de l'enseignement spécialisé du second degré), issus de milieux défavorisés, de fréquenter la cantine de leur établissement. Le chef d'établissement prend au cours de l'année scolaire l'avis du conseil d'administration sur les critères et les modalités à retenir pour l'attribution de l'aide.

NOS COMMENTAIRES

Les fonds d'animation et de vie lycéenne sont des fonds globalisés et non affectés. Il appartient aux élus du CVL de demander des informations quant à leur utilisation, voire de faire des propositions. Le CA contrôle, a posteriori, leur affectation. Cette absence de fléchage des fonds rend leur utilisation plus opaque. Certaines collectivités territoriales mettent en œuvre des « aides à projet » à partir de demandes des CVL pour l'aménagement d'espaces ou de lieux de vie. Il est absolument scandaleux de constater, dans le contexte actuel la baisse drastique de ces crédits jusqu'à leur quasi-extinction !

LES CPE ET L'ACTION SYNDICALE

7.1. Le SNES et la FSU

Le SNES est le Syndicat National des Enseignements de Second degré : des enseignants et non des enseignants, parce qu'au-delà de la défense des intérêts des personnels – qui ne sont pas tous enseignants – le SNES-FSU se préoccupe de la défense des enseignements de second degré, dans les lycées d'enseignement général et technologique et les collèges. Si la défense des personnels et leurs carrières est un axe syndical important (promotion, notation, mutation), le SNES-FSU se préoccupe aussi de pédagogie, de contenus d'enseignement, de vie scolaire, de libertés, en France et dans le monde, de lutte contre les discriminations. La confiance de la majorité de la profession permet au SNES-FSU d'obtenir un nombre important d'élus qui défendent les intérêts des collègues et veillent à la transparence et l'équité des opérations administratives. Leur expérience en ce domaine est reconnue. Mais cette efficacité ne se résume pas à cela. Elle se construit aussi dans l'action et la réflexion syndicale au plus près du terrain, dans les établissements, le SNES-FSU rassemblant enseignants, CPE, assistants d'éducation, conseillers d'orientation psychologues.

7.2. Pourquoi se syndiquer ?

Le SNES FSU agit à tous les niveaux du système éducatif pour la défense individuelle et collective des personnels, des métiers et promeut un service public de l'Éducation nationale progressiste et ambitieux pour sa jeunesse.

Au niveau national : un secteur CPE au service des personnels et des militants, qui anime la réflexion syndicale en lien étroit avec les académies. Outre les permanences quotidiennes assurées au siège national (**S4**) pour vous renseigner, vous aider, vous conseiller (tél. : 01 40 63 29 58, cpe@snes.edu), le secteur CPE prend toute sa place dans l'élaboration de la stratégie et de l'activité syndicale du SNES et de la FSU. Il produit des notes le plus souvent consultables sur le site national, anime des stages syndicaux, édite des publications spécifiques à la catégorie... Tous les deux ans, le SNES-FSU organise un colloque national qui rassemble plusieurs centaines de CPE pour à la fois échanger sur l'actualité professionnelle et permettre à des chercheurs d'éclairer les pratiques professionnelles.

Dans les académies (S3), des stages syndicaux CPE sont aussi régulièrement organisés pour débattre de l'actualité du métier et de l'action syndicale. Des publications académiques informent de l'actualité professionnelle et syndicale, invitent à l'action. Des permanences sont organisées pour répondre aux questions, les élus du SNES y préparent les CAPA.

Dans l'établissement, les syndiqués du SNES-FSU se retrouvent au sein de la section (S1) qui prépare les élections et siège au CA mais aussi pour accompagner les collègues en cas de difficulté. Cet échelon de la vie syndicale est un appui décisif en cas de conflit notamment. Le S1 est aussi un lieu de débats et de votes sur la stratégie du SNES et de la FSU dans le cadre de leurs congrès. L'heure d'information syndicale est une autre occasion de se réunir et d'échanger collectivement.

Être syndiqué, c'est :

- être **informé** par la presse du SNES-FSU, par mail et par courrier sur l'actualité mais aussi sur sa propre situation aux différentes étapes de la carrière ;
- être **conseillé** et **défendu** aux différentes étapes de la carrière : affectation, notation, mutation, promotion...
- être **accompagné** en cas de conflit ;
- être **actif** selon ses disponibilités et ses convictions, avec la possibilité de participer à des réunions à tous les niveaux, à des stages, aux actions syndicales, en donnant son avis, en débattant à divers niveaux du SNES-FSU.

Pour les CPE, la défense du métier, de son orientation éducative au sein des équipes pédagogiques et éducatives est un enjeu fort, porté par le SNES-FSU à tous les niveaux de son intervention.

Être syndiqué(e) au SNES-FSU, c'est donc... tout naturel !

RÉFÉRENCES ET TEXTES OFFICIELS

De nombreux décrets, arrêtés et circulaires sont en cours d'écriture ou de modification pour une mise en conformité avec la loi d'orientation de 2013. Il est nécessaire de se reporter aux versions en vigueur sur le site « Légifrance ».

8.1. Références des principaux textes officiels

Statut et missions

- Décret 70-738 du 12 août 1970 (*RLR* 830-0, statut des CE-CPE). Version consolidée au 29 juin 2014.
- Circulaire 82-482 du 28 octobre 1982 (*RLR* 830-0, rôle et conditions d'exercice de la fonction des CE-CPE).
- Décret 2000-815 du 25/08/2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction publique d'État.
- Circulaire du 2/09/2002 relative à l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 aux personnels d'éducation et d'orientation.
- Arrêté du 4/09/02 (*JO* du 11/09/02) relatif aux cycles de travail.
- Arrêté du 4/09/02 (*JO* du 11/09/02) relatif à l'ARTT.
- Décret 2004-1037 a modifié le décret 2000-815 par l'ajout de la journée dite de solidarité.

Recrutement

- Arrêté du 19 avril fixant les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation. *JORF* n° 0099 du 27 avril 2013 texte n° 11.
- Circulaire n° 2013-079 du 23/05/2013 (*BO* n° 22 du 30 mai 2013). Cadre de recrutement et d'emploi des candidats admissibles de la session exceptionnelle 2014.
- Circulaire n° 2009-1037 du 23 décembre 2009. Mise en place des diplômes nationaux de master ouverts aux étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement – rentrée universitaire 2010.
- Décret n° 2009-913 du 28 juillet 2009 portant modification du décret n° 70-738 du 12 août 1970. Statut particulier des conseillers principaux d'éducation.
- Note de service n° 2010-047 du 2 avril 2010. Affectation en qualité de fonctionnaire stagiaire des lauréats des concours du second degré.
- Circulaire n° 2010-037 du 25 février 2010. Dispositif d'accueil, d'accompagnement et de formation des enseignants stagiaires des premier et second degrés et des personnels d'éducation stagiaires.
- Circulaire n° 2010-102 du 13 juillet 2010 :
 - a) stages d'observation et de pratique accompagnée,
 - b) stages en responsabilité,
 - c) répartition indicative de l'offre de stage par académie,
 - d) conventions types : projet pédagogique, contenu, modalités, etc.

Organisation de stages pour les étudiants en master se destinant aux métiers de l'enseignement.

Formation

- Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation, arrêté du 17/07/2013, *JO* du 18/07/2013 (l'arrêté du 12 mai 2010 portant définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier est abrogé. Toutefois ses dispositions demeurent applicables aux personnels enseignants et d'éducation stagiaires lauréats des concours de recrutements ouverts antérieurement au 1^{er} septembre 2013).
- Arrêté du 27 août 2013 fixant le cadre national des formations dispensées au sein des masters « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation », *JORF* n° 0200 du 29 août 2013, texte n° 48.
- Circulaire n° 2014-080 du 17/06/2014, lauréats des concours de recrutement des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement public, modalités d'organisation de l'année de stage – année scolaire 2014-2015, *BO* n°25 du 19 juin 2014.
- Modalités d'évaluation et de titularisation des professeurs des écoles stagiaires, arrêté du 12/05/2010, *JO* du 18/07/2010.
- Modalités d'évaluation et de titularisation de certains personnels stagiaires de l'enseignement du second degré relevant du ministre chargé de l'Éducation, arrêté du 12/05/2010, *JO* du 18/07/2010.
- Modalités d'évaluation et de titularisation des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré stagiaires, arrêté du 12/05/2010, *JO* du 18/07/2010.



© Clément Martin

- Missions des maîtres formateurs et des maîtres d'accueil temporaire, circulaire n° 2010-104 du 13/07/2010.
- Missions des professeurs conseillers pédagogiques contribuant dans les établissements scolaires du second degré à la formation des enseignants stagiaires, circulaire n° 2010-103 du 13/07/2010.

Bulletin officiel n° 2 du 13 janvier 2011

- Formation à la tenue de classe des professeurs et conseillers principaux d'éducation stagiaires et des personnels enseignants et d'éducation des établissements relevant du programme Clair.

Bulletin officiel n° 20 du 19 mai 2011

- Dispositif d'accueil, d'accompagnement et de formation des enseignants stagiaires des premier et second degrés et des personnels d'éducation stagiaires. Circulaire du 31 mars 2011 (2.11-073).
- Circulaire 2010-0020 du 30/09/2010. Aides spécifiques aux étudiants se destinant au métier d'enseignant. Année universitaire 2010-2011.

Logement de fonction

- Code de l'éducation, partie IV, section 2, articles 216-4 à 216-19.

Service de vacances, permanences de sécurité

- Circulaire n° 96-122 du 29/04/96. *BO* n° 19 du 9 mai 1996 (organisation du service pendant les congés scolaires).

8.2. Autres références

Les textes mentionnés dans les différents chapitres ne sont en principe pas cités ci-dessous.

Absentéisme, contrôle des absences : contrôle de l'assiduité scolaire

NOS COMMENTAIRES La loi n° 2013-108 du 31 janvier 2013 a abrogé la loi n° 2010-1127 du 28 septembre 2010 visant à lutter contre l'absentéisme scolaire. À la date où nous mettons sous presse, un projet de décret et circulaire interministérielle est en préparation.

- Code de l'éducation
 - Article L131-1
 - Article L131-8
 - Article L131-12
 - Article L421-8
- Code pénal
 - Article R624-7
- Décrets
 - Décret n° 66-104 du 18 février 1966 modifié par le décret n° 2004-162 du 19 février 2004, relatif au contrôle de la fréquentation et de l'assiduité scolaire.
 - Décret n° 2006-830 du 11 juillet 2006 relatif au socle commun de connaissances et de compétences.
 - Décret n° 2005-1145 du 9 septembre 2005 modifiant le décret n° 85-924 du 30 août 1985 relatif aux établissements publics locaux d'enseignement, *BO* n° 39 du 28 octobre 2004 (article 20 sur les comités d'éducation à la santé et la citoyenneté). Code de l'Éducation R421-46 et suivants.
- Circulaires
 - Circulaire n° 2004-176 du 19 octobre 2004 relative à l'obligation scolaire, contrôle de l'assiduité scolaire, sanctions pénales.
 - Circulaire n° 2004-054 du 23 mars 2004, relative au contrôle et à la promotion de l'assiduité des élèves soumis à l'obligation scolaire.

Accidents scolaires

- Circulaire 2009-154 du 27/10/2009, *BOEN* n° 43 du 19/11/2009, *RLR* 560-1 - 562-563.

Accompagnement éducatif

- Généralisation de l'accompagnement éducatif à compter de la rentrée 2008. Circulaire 2008-080 du 5 juin 2008, *RLR* 520-3, *BOEN* du 19/06/2008

Assurances scolaires

- Note de service du 21/06/85, *BO* n° 28 (11/7/85), *RLR* 562-2.
- Circulaire 88-208 du 29/08/88, *BO* n° 28 (1/09/88), *RLR* 555-0.

Brimades et bizutage

- Circulaire 92-268 du 10/09/92 (Pratique du bizutage), *BO* n° 35 du 17/09/92, *RLR* 551-0 b.
- Circulaire 95-241 du 27/10/95 (Pratique du bizutage), *BO* n° 41 du 9/11/95, *RLR* 453-0.
- *BO* n° 29 du 27/07/00.
- Circulaire n° 2013-100 du 13/08/2013, prévention et lutte contre le harcèlement à l'école, *BO* n°31 du 29 août 2013.
- Circulaire n° 2013-187 du 26/11/2013, prévention et traitement de la cyberviolence entre élèves, *BO* n°44 du 28 novembre 2013.

Déplacements quotidiens et déplacements autonomes des élèves ; utilisation des véhicules personnels pour transport d'élèves

- Circulaire 86-101 du 5/03/86, *BO* n° 10 du 13/03/86, *RLR* 571-0.

Échanges et appariements

- Circulaire 76-353 du 19/10/76 (Échanges de classes), *BO* n° 44 du 2/12/76, *RLR* 557-0.
- Circulaire 78-378 du 8/11/78 (Échanges de classes), *BO* n° 41 du 16/11/78, *RLR* 557-0.
- Circulaire 81-46 et 81-252 du 8/07/81 (Voyages à l'étranger), *BO* n° 29 du 23/07/81, *RLR* 557-0.
- Circulaire 88-147 du 21/06/88 (Échanges d'élèves à l'étranger), *BO* n° 26 du 11/07/88, *RLR* 557-0.
- Circulaire 82-024 du 15/01/82, *BO* n° 3 du 21/01/82, *RLR* 557-0.

Éducation prioritaire

- Circulaire n° 2014-077 du 4/06/2014, refondation de l'éducation prioritaire, *BO* n° 23 du 5 juin 2014.

Élèves

- Arrêt Conseil d'État 22/03/96, n° 151719, Mme Pari, M. Roignot.

Exclusions d'élèves et sanctions

- Décret 2011-728 relatif à la discipline dans les établissements d'enseignement du second degré, codifié dans le Code de l'Éducation, articles R421-9 – 421-10 – R421-10-1 – R511-12 et 511-13, 511-14 et R511-15 et R511-16.
- Décret simple n° 2011-729 relatif à la discipline dans les établissements du second degré et les établissements d'état relevant du MEN. Codifié dans le code de l'Éducation D511-30.
- Décret n° 2014-522 du 22/05/2014 sur les procédures disciplinaires, *JO* du 24/05/2014.
- Circulaire n° 2014-059 du 27/05/2014, application de la règle, mesures de prévention et sanctions, *BO* n° 22 du 29 mai 2014.

Gratuité des fournitures scolaires

- Circulaire 2009-033 du 23/02/2009. *RLR* 510-3 et 572-0. *BOEN* n° 9 du 26/02/2009.

Internat

Fonctionnement du service annexe d'hébergement des EPLE

- Décret 2000-992 du 6 octobre 2000.
- Décret n° 85-934 du 4 septembre 1985.
- Le guide juridique du chef d'établissement (fiche n° 36 : l'hébergement).

Prime à l'internat pour tous les élèves internes boursiers nationaux

- Arrêté du 16 juillet 2010.
- Décret n° 01-1137 du 28 novembre 2001.

L'internat d'excellence

Mise en œuvre de la mesure :

- Charte pour la labellisation de places « internat d'excellence ».
- Circulaire interministérielle n° 2010-099 du 8 juillet 2010.
- Circulaire interministérielle n° 2009-073 du 28 mai 2009.
- Circulaire n° 2009-061 du 28 avril 2009.
- Note interministérielle du 23 mai 2008.

Financements :

- Convention du 20 octobre 2010 entre l'État et l'ANRU relative au programme d'investissements d'avenir (action : « internats d'excellence et égalité des chances ») du *JO* n° 0246 du 22 octobre 2010.
- Loi n° 2010-237 du 9 mars 2010 de finances rectificative pour 2010 publiée au *JO* n° 0058 du 10 mars 2010.

Service civique des jeunes en internat d'excellence :

- Convention du 7 juillet 2010 pour un partenariat entre le ministère de l'Éducation nationale et l'Agence du service civique publiée au *BO* n° 32 du 9 septembre 2010.

Conventions :

- Convention-cadre pour le développement des partenariats entre les ministères en charge de la Défense et de l'Éducation nationale, favorisant l'égalité des chances, signée le 8 mars 2011.

Plan de relance de l'internat :

- Circulaire n° 2002-097 du 24 avril 2002.
- Circulaire n° 2000-112 du 31 juillet 2000.
- Circulaire n° 2000-106 du 11 juillet 2000.

Laïcité

- Port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics, loi du 15 mars 2004. Circulaire 18 mai 2004, *JO* du 22 mai 2004, *BO* n° 21 du 27 mai 2004.
- Charte de la laïcité à l'école, valeurs et symboles de la République, circulaire n° 2013-144 du 6/09/2013, *BO* n° 33 du 12 septembre 2013.

Responsabilité civile, protection juridique des fonctionnaires

- **Protection juridique** : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 11.
 - Circulaire 213-84 et FP3 n° 1665 du 16/07/87, *BO* n° 34 (1/10/87), *RLR* 610-0.
 - Circulaire 97-136 du 30/05/1997.
- **Responsabilité des membres de l'enseignement public**
 - Code civil (art. 1382 à 84).
 - Loi du 5/04/1937 (Substitution de la responsabilité de l'État), *RLR* 560-1.
 - Circulaire 94-239 du 29/09/94 (Accidents scolaires), *BO* n° 37 (13/10/94).
- **Harcèlement moral au travail**
 - Loi 83-634 (statut général) articles 6 bis, 6 ter et 6 quinquies.

Santé

- **Alcoolisme**
 - Circulaire 96-158 du 31/05/96, *BO* n° 24 du 13/06/96.
 - Loi 91-32 du 10/01/91 dite Loi Evin
- **CESC**
 - Code de l'Éducation. Articles L21-8, R421-46 – R421-47
 - Circulaire 2006-197 du 30 novembre 2006
- **Éducation à la sexualité**
 - Circulaire 2003-027 du 17/02/2003
- **Tabagisme**
 - Loi 91-32 dite Loi Evin + Décret 2006-1386 (articles R 3511-1 et suivants du Code de la Santé Publique : interdiction totale de fumer dans les EPLE.
- **Toxicomanie**
 - *Lois et codes*

Article L312-18 du code de l'Éducation, créé par la loi de la politique de santé publique n° 2004-806 du 9 août 2004, relatif à l'information délivrée dans les collèges et les lycées sur les conséquences de la consommation de drogues sur la santé.

Loi n° 2003-715 du 31 juillet 2003 visant à restreindre la consommation de tabac chez les jeunes.

Loi n° 91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme, codifiée dans les articles L.3511-7 et R355-28-1 du Code de la santé publique.

Loi n° 70-1320 du 31 décembre 1970 relative aux mesures sanitaires de lutte contre la toxicomanie et à la répression du trafic et de l'usage illicite des substances vénéneuses.

– Décrets

Décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

Décret n° 2005-1145, article 20 du 9 septembre 2005, modifiant le décret n° 85-924 du 30 août 1985 relatif aux EPLE.

Décret n° 92-478 du 29 mai 1992 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

Décret n° 91-410 du 28 avril 1991 qui fixe au 31 mai la date de la Journée sans tabac.

– Circulaires

Circulaire n° 2006-197 du 30 novembre 2006 relative à la protection du milieu scolaire et au Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté.

Circulaire n° 2006-196 du 29 novembre 2006 explicitant l'interdiction de fumer pour les personnels et les élèves dans les établissements d'enseignement et de formation. Circulaire relative à la Journée mondiale sans tabac du 31 mai 2006.

Circulaire n° 2003-210 du 1^{er} décembre 2003 relative à « la santé des élèves : programme quinquennal de prévention et d'éducation ».

Circulaire n° 2000-106 du 11 juillet 2000 relative aux dispositions de la loi qui doivent être inscrites dans les règlements intérieurs des EPLE.

Circulaire n° 98-108 du 9 juillet 1998 relative à la prévention des conduites à risques.

Sorties et voyages scolaires

- Circulaire 76-260 du 20/08/1976.
- Circulaire 86-317 du 22/10/86 (Autorisation de sorties et voyages), *BO* n° 38 du 30/10/86, *RLR* 554-1.



© Clément Martin

.../...

- .../... – Circulaire 88-254 du 6/10/88 (Autorisation de sorties), *BO* n° 34 du 13/10/88, *RLR* 554-1.
– Circulaire du 22/11/00 (Aménagement du temps des élèves), *BO* n° 43 du 30/11/00.

Statut général des fonctionnaires

- Droits et obligations : loi 83-634 du 13/07/83.
– Dispositions statutaires relatives à la fonction publique : loi 84-16 du 11/01/84, *Legifrance*.
– Décret 2000-815. Relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.

Surveillance des élèves

- RLR* 551-0/552-0/560-1
– Loi du 28/03/1882 modifiée.
– Loi du 5/04/1937.
– Textes sur les EPLE dans le Code de l'Éducation.
– Circulaire 96-248 du 25/10/96 (*BO* n° 39 du 31/10/96).

Transmission des résultats scolaires aux familles

- Lettre du 13/10/99 (*BO* n° 38 du 28/10/99).

Transports scolaires

- Décret 2000-828 du 22/08/2008 portant approbation du contrat type applicable aux services occasionnels collectifs de transports intérieurs publics routiers de personnes.

Violence

• *Décrets*

- Décret 2011-728 du 24 juin 2011 relatif à la discipline dans les établissements du second degré.
– Décret 2011-729 du 24 juin 2011 relatif à la discipline dans les établissements du second degré et les établissements d'État relevant du ministère de l'Éducation nationale.
– Décret n° 2014 du 22/05/2014 sur les procédures disciplinaires, *JO* du 24/05/2014.

• *Circulaires*

- Circulaire n° 2014-059 du 27/05/2014, application de la règle, mesures de prévention et sanctions, *BO* n° 22 du 29 mai 2014.
– Circulaire n° 2011-112 du 01/08/2011 (*BO Spécial* n° 6 du 25 août 2011), règlement intérieur.
– Circulaire n° 2004-176 du 19 octobre 2004, *BO* n° 39 du 28 octobre 2004 sur l'organisation des procédures disciplinaires dans les EPLE.
– Circulaire n° 97-085 du 27 mars 1997 sur les mesures alternatives au conseil de discipline.
– Circulaire n° 91-052 du 6 mars 1991 sur les droits et obligations des élèves des lycées, collèges et établissements régionaux d'enseignement adapté.



© Daniel Maunoury

8.3. Quelques textes officiels

Le 29 juin 2014

DÉCRET

Décret n° 70-738 du 12 août 1970 relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation.

Version consolidée au 29 juin 2014

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Économie et des Finances et du ministre de l'Éducation nationale,

Vu l'ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires, et notamment son article 2 ;

Vu le décret du 31 décembre 1904 relatif aux surveillantes générales des lycées de jeunes filles ;

Vu le décret du 28 juillet 1920 relatif aux surveillants généraux des lycées de garçons ;

Vu le décret du 21 juillet 1922 relatif aux surveillants généraux des collèges de garçons ;

Vu le décret n° 45-1413 du 26 juin 1945 relatif au recrutement des surveillants généraux des écoles nationales d'enseignement technique ;

Vu le décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951 portant règlement d'administration publique pour la fixation des règles suivant lesquelles doit être déterminée l'ancienneté du personnel nommé dans l'un des corps de fonctionnaires de l'enseignement relevant du ministère de l'Éducation nationale ;

Vu le décret n° 53-458 du 16 mai 1953 modifié, et notamment son article 9, relatif au statut des différentes catégories des personnels des collèges d'enseignement technique ;

Vu l'avis du conseil supérieur de la fonction publique en date du 13 mai 1970 ;

Le Conseil d'État (section des Finances) entendu,

Chapitre I^{er} : dispositions générales

Article 1

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 1 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 2 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

Les conseillers principaux d'éducation forment un corps classé dans la catégorie A prévue à l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Ses membres sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'Éducation.

Article 2

Modifié par décret n° 2010-1006 du 26 août 2010 - art. 2

Le corps des conseillers principaux d'éducation comporte deux classes :

1. La classe normale qui comprend onze échelons ;
2. La hors-classe qui comprend sept échelons.

Article 3

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 1 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

Les conseillers principaux d'éducation exercent leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement du second degré et, à titre exceptionnel, dans d'autres établissements ou services relevant du ministère de l'Éducation nationale.

Article 4

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 1 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

Sous l'autorité du chef d'établissement et éventuellement de son adjoint, les conseillers principaux d'éducation exercent leurs responsabilités éducatives dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire, organisent le service et contrôlent les activités des personnels chargés des tâches de surveillance.

Ils sont associés aux personnels enseignants pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation. En collaboration avec les personnels enseignants et d'orientation, ils contribuent à conseiller les élèves dans le choix de leur projet d'orientation.

Chapitre II : recrutement

Article 5

Modifié par décret n° 2013-768 du 23 août 2013 - art. 1

Les conseillers principaux d'éducation sont recrutés par un concours externe, un concours interne et un troisième concours organisés dans les conditions suivantes :

1° Le concours externe est ouvert :

a) Aux candidats justifiant, à la date de publication des résultats d'admissibilité, d'une inscription en première année d'études en vue de l'obtention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'Éducation ;

b) Aux candidats remplissant, à la date de publication des résultats d'admissibilité, les conditions pour s'inscrire en dernière année d'études en vue de l'obtention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'Éducation ;

c) Aux candidats justifiant, à la date de publication des résultats d'admissibilité, d'une inscription en dernière année d'études en vue de l'obtention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'Éducation ;

d) Aux candidats justifiant, à la date de publication des résultats d'admissibilité, de la détention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'Éducation.

Pour être nommés dans le corps des conseillers principaux d'éducation les candidats ayant subi avec succès les épreuves du concours externe doivent justifier d'une inscription en dernière année d'études en vue de l'obtention d'un master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

Les candidats reçus au concours et qui ne peuvent justifier d'une telle inscription lors de la rentrée suivant leur réussite au concours gardent le bénéfice de celui-ci jusqu'à la rentrée scolaire suivante. S'ils justifient alors d'une telle inscription, ils peuvent être nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires. Dans le cas contraire, ils perdent le bénéfice du concours et ne peuvent être nommés.

Toutefois, les candidats ayant subi avec succès les épreuves du concours externe qui justifient de la détention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'Éducation sont nommés sans avoir à remplir la condition mentionnée au septième alinéa du présent article. Ils suivent la formation mentionnée à l'article 8 du présent décret.

Pour être titularisés dans le corps des conseillers principaux d'éducation dans les conditions prévues à l'article 8 du présent décret, les candidats ayant subi avec succès les épreuves du concours externe doivent justifier de la détention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'Éducation.

Pour ceux estimés aptes à être titularisés qui ne détiendraient pas au moment de leur titularisation un master ou un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'Éducation, la durée de leur stage est prorogée d'une année. S'ils justifient à l'issue de cette prolongation de la détention d'un tel titre ou diplôme, ils sont titularisés. Dans le cas contraire, ils sont licenciés ou réintégrés dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine s'ils avaient déjà la qualité de fonctionnaire.

2° Le concours interne est ouvert :

a) Aux fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, et aux militaires justifiant de trois années de services publics ;

b) Aux personnels enseignants de catégorie A justifiant de trois années de services publics ;

c) Aux personnels non titulaires exerçant des fonctions d'éducation dans des établissements d'enseignement publics ainsi qu'aux candidats ayant exercé ces fonctions dans les mêmes établissements pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date de publication des résultats d'admissibilité au concours. L'ensemble des candidats doit justifier de trois années de services publics ;

d) Aux assistants d'éducation recrutés en application de l'article L. 916-1 du code de l'éducation, aux maîtres d'internat et surveillants d'externat des établissements d'enseignement publics relevant du ministre chargé de l'Éducation et aux candidats ayant eu l'une de ces qualités pendant tout ou partie de la période comprise entre le 1^{er} septembre de l'une des six dernières années scolaires et la date de publication des résultats d'admissibilité au concours. L'ensemble des candidats doit justifier de trois années de services publics ;

e) Aux candidats ayant accompli des services dans une administration, un organisme ou un établissement dans les conditions fixées au troisième alinéa du 2° de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et qui justifient, selon la nature juridique du lien qui les unit à leur employeur dans leur État membre d'origine, telle que définie par le décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'ac-

cord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française, des conditions prévues soit au deuxième ou au troisième alinéa du 2° du présent article, pour les agents que ledit décret assimile à des fonctionnaires, soit au quatrième alinéa du 2° du présent article pour les autres agents. Pour se présenter au concours interne, les candidats doivent justifier de la détention d'une licence ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'Éducation.

Les candidats mentionnés au b du 2° du présent article ne sont pas soumis à l'obligation mentionnée au septième alinéa du 2° du présent article.

3° Le troisième concours est ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de cinq ans au moins, d'une ou de plusieurs des activités professionnelles mentionnées au 3° de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Le nombre des places réservées aux candidats mentionnés au 2° du présent article ne peut être supérieur au tiers du nombre total des emplois mis au concours externe et au concours interne. Le nombre des places offertes aux candidats mentionnés au 3° du présent article ne peut être supérieur à 10 % du nombre total des places offertes aux trois concours.

Toutefois, les emplois mis aux concours qui ne sont pas pourvus par la nomination de candidats de la catégorie correspondante peuvent être attribués aux candidats des autres concours, dans la limite de 20 % du total des places mises à ces concours. Lorsqu'il n'en est pas disposé autrement, les conditions requises des candidats aux concours visés au présent article s'apprécient à la date de publication des résultats d'admissibilité aux concours.

Pour chaque concours, le jury établit par ordre de mérite la liste des candidats admis. Il établit une liste complémentaire afin de permettre le remplacement des candidats inscrits sur la liste principale qui ne peuvent pas être nommés ou, éventuellement, de pourvoir des vacances d'emplois survenant dans l'intervalle de deux concours.

NOTA :

Décret n° 2013-768 du 23 août 2013 article 63 : les dispositions du présent décret sont applicables aux candidats inscrits à une session des concours ouverte postérieurement à la publication du présent décret.

Article 6 (abrogé)

Modifié par décret 85-1516 1985-12-31 art. 2 *JORF* 5 janvier 1986

Modifié par décret n° 86-1089 du 7 octobre 1986 - art. 2 *JORF* 9 octobre 1986

Abrogé par décret n° 89-730 du 11 octobre 1989 - art. 4 (V) *JORF* 12 octobre 1989 en vigueur le 1 septembre 1989

Article 7

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 1 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

Un arrêté du ministre chargé de l'Éducation et du ministre chargé de la Fonction publique fixe les modalités des concours mentionnés à l'article 5 ci-dessus.

Article 8

Modifié par décret n° 2013-768 du 23 août 2013 - art. 2

Les candidats reçus aux concours prévus à l'article 5 et remplissant les conditions de nomination dans le corps sont nommés fonctionnaires stagiaires et affectés, par le ministre chargé de l'Éducation, pour la durée du stage dans une académie. Cette durée est d'un an. Au cours de leur stage, les conseillers principaux d'éducation stagiaires bénéficient d'une formation organisée, dans le cadre des orientations définies par l'État, par un établissement d'enseignement supérieur, visant l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du métier. Cette formation alterne des périodes de mise en situation professionnelle dans un établissement scolaire et des périodes de formation au sein de l'établissement d'enseignement supérieur. Elle est accompagnée d'un tutorat et peut être adaptée pour tenir compte du parcours antérieur des conseillers principaux d'éducation stagiaires.

Les modalités du stage et les conditions de son évaluation par un jury sont arrêtées conjointement par le ministre chargé de l'Éducation et par le ministre chargé de la Fonction publique.

A l'issue de ce stage, la titularisation est prononcée par le recteur de l'académie dans le ressort de laquelle le stage est accompli, sur proposition du jury. La titularisation confère le certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation. Les prolongations éventuelles du stage sont prononcées par le recteur de l'académie dans le ressort de laquelle le stage est effectué.

Les stagiaires qui n'ont pas été titularisés peuvent être autorisés par le recteur de l'académie dans le ressort de laquelle ils ont accompli leur stage à effectuer une seconde année de stage à l'issue de laquelle ils sont titularisés dans les conditions fixées au troisième alinéa.

Les stagiaires qui n'ont pas été autorisés à effectuer une seconde année de stage ou .../...

.../... qui, à l'issue de la seconde année de stage, n'ont pas été titularisés sont soit licenciés, soit réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine s'ils avaient la qualité de fonctionnaire.

Le temps accompli en qualité de stagiaire est pris en compte dans la limite d'une année pour le calcul de l'ancienneté dans le corps des conseillers principaux d'éducation.

NOTA :

Décret n° 2013-768 du 23 août 2013 article 63 : les dispositions du présent décret sont applicables aux candidats inscrits à une session des concours ouverte postérieurement à la publication du présent décret.

Article 9

Modifié par décret n° 2013-768 du 23 août 2013 - art. 3

Les conseillers principaux d'éducation sont classés dans leur grade par le recteur selon les dispositions du décret du 5 décembre 1951 susvisé. Le classement prend effet à la date de leur nomination en qualité de stagiaire.

Les conseillers principaux d'éducation recrutés en application des dispositions du 3° de l'article 5 du présent décret bénéficient, sur leur demande, d'une bonification d'ancienneté d'une durée :

- d'un an, lorsque la durée des activités professionnelles définies au 3° de l'article 5 dont ils justifient, est inférieure à six ans ;
- de deux ans, lorsque cette durée est comprise entre six ans et neuf ans ;
- de trois ans, lorsqu'elle est de neuf ans et plus.

Ceux des agents issus du troisième concours qui avaient la qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire préalablement à leur nomination, peuvent opter entre la bonification prévue au deuxième alinéa du présent article et la prise en compte de l'ancienneté acquise au titre des services antérieurs, en application des dispositions du premier alinéa du présent article.

Le classement des personnels exerçant leurs fonctions dans un service ou établissement non placé sous l'autorité d'un recteur est effectué par le ministre de l'Éducation nationale.

Le corps des conseillers principaux d'éducation est affecté du coefficient caractéristique 135.

NOTA :

Décret n° 2013-768 du 23 août 2013 article 63 : les dispositions du présent décret sont applicables aux candidats inscrits à une session des concours ouverte postérieurement à la publication du présent décret.

Chapitre III : avancement (abrogé)

Chapitre III : notation et avancement

Article 10 (abrogé)

Modifié par décret n° 88-376 du 18 avril 1988 - art. 2 *JORF* 20 avril 1988

Abrogé par décret n° 89-730 du 11 octobre 1989 - art. 7 (V) *JORF* 12 octobre 1989 en vigueur le 1^{er} septembre 1989

Article 10-1

Modifié par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2

Le recteur de l'académie dans le ressort de laquelle exerce le conseiller principal d'éducation attribue à celui-ci une note de 0 à 20, accompagnée d'une appréciation générale sur la manière de servir soit après avis du chef d'établissement et de l'inspecteur pédagogique régional de la vie scolaire, soit après avis du chef du service dans lequel est affecté l'intéressé.

NOTA :

Décret n° 2012-999 du 27 août 2012 article 2 : Le chapitre III du décret n° 70-738 du 12 août 1970 est rétabli dans sa rédaction en vigueur à la date de publication du décret du 7 mai 2012.

Article 10-1-1 (abrogé)

Créé par décret n° 2012-702 du 7 mai 2012 - art. 10

Abrogé par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2

Article 10-1-2 (abrogé)

Créé par décret n° 2012-702 du 7 mai 2012 - art. 10

Abrogé par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2

Article 10-1-3 (abrogé)

Créé par décret n° 2012-702 du 7 mai 2012 - art. 10

Abrogé par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2

Article 10-1-4 (abrogé)

Créé par décret n° 2012-702 du 7 mai 2012 - art. 10

Abrogé par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2

Article 10-1-5 (abrogé)

Créé par décret n° 2012-702 du 7 mai 2012 - art. 10
 Abrogé par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2

Article 10-1-6 (abrogé)

Créé par décret n° 2012-702 du 7 mai 2012 - art. 10
 Abrogé par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2

Article 10-1-7 (abrogé)

Créé par décret n° 2012-702 du 7 mai 2012 - art. 10
 Abrogé par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2

Article 10-2

Modifié par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2
 Le ministre de l'Éducation nationale attribue une note de 0 à 20 accompagnée d'une appréciation générale sur la manière de servir, d'une part, aux personnels détachés ou mis à disposition, compte tenu des notes ou appréciations établies par l'autorité auprès de laquelle ces personnels sont détachés ou mis à disposition, d'autre part, aux personnels affectés dans un service ou dans un établissement non placé sous l'autorité d'un recteur, après avis du chef du service ou de l'établissement.

NOTA :

Décret n° 2012-999 du 27 août 2012 article 2 : Le chapitre III du décret n° 70-738 du 12 août 1970 est rétabli dans sa rédaction en vigueur à la date de publication du décret du 7 mai 2012.

Article 10-3

Modifié par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2
 La note attribuée en application des articles 10-1 et 10-2 est fixée en tenant compte d'une grille de notation établie par le ministre de l'Éducation nationale et indiquant, par échelon, une moyenne des notes ainsi que les écarts pouvant être retenus par rapport à cette moyenne.

NOTA :

Décret n° 2012-999 du 27 août 2012 article 2 : Le chapitre III du décret n° 70-738 du 12 août 1970 est rétabli dans sa rédaction en vigueur à la date de publication du décret du 7 mai 2012.

Article 10-4

Modifié par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2
 La note et l'appréciation sont communiquées à l'intéressé. La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de ce dernier, demander la révision de la note. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information.

NOTA :

Décret n° 2012-999 du 27 août 2012 article 2 : Le chapitre III du décret n° 70-738 du 12 août 1970 est rétabli dans sa rédaction en vigueur à la date de publication du décret du 7 mai 2012.

Article 10-5 (abrogé)

Modifié par décret n° 2012-702 du 7 mai 2012 - art. 14
 Abrogé par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2

Article 10-6

Modifié par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2
 L'avancement d'échelon des conseillers principaux d'éducation de classe normale a lieu partie au grand choix, partie au choix, partie à l'ancienneté. Il a effet du jour où les intéressés remplissent les conditions fixées au tableau ci-dessous :

ÉCHELONS	GRAND CHOIX	CHOIX	ANCIENNETÉ
Du 1 ^{er} au 2 ^e			3 mois
Du 2 ^e au 3 ^e	1 ans 3 mois		9 mois
Du 3 ^e au 4 ^e	1 ans 3 mois		1 an
Du 4 ^e au 5 ^e	2 ans	2 ans 6 mois	2 ans 6 mois
Du 5 ^e au 6 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 6 ^e au 7 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 7 ^e au 8 ^e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
Du 8 ^e au 9 ^e	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
Du 9 ^e au 10 ^e	3 ans	4 ans	5 ans
Du 10 ^e au 11 ^e	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois

NOTA :

Décret n° 2012-999 du 27 août 2012 article 2 : Le chapitre III du décret n° 70-738 du 12 août 1970 est rétabli dans sa rédaction en vigueur à la date de publication du décret du 7 mai 2012.

.../...

.../... **Article 10-7**

Modifié par décret n° 2012-999 du 27 août 2012 - art. 2

Pour les personnels visés à l'article 10-6 ci-dessus placés sous son autorité, le recteur établit, pour chaque année scolaire, la liste des fonctionnaires promouvables et prononce, après avis de la commission administrative paritaire académique, les avancements d'échelon dans les limites de :

a) 30 p. 100 de l'effectif des fonctionnaires atteignant, au cours de l'année considérée, l'ancienneté d'échelon requise pour être promu au grand choix et inscrits sur ces listes ;

b) Cinq septièmes de l'effectif des fonctionnaires atteignant, au cours de l'année considérée, l'ancienneté d'échelon requise pour être promu au choix et inscrits sur ces listes. Les fonctionnaires qui ne bénéficient pas d'une promotion au grand choix ou au choix sont promus lorsqu'ils justifient de la durée de service prévue pour l'avancement à l'ancienneté.

Pour les conseillers principaux d'éducation de classe normale détachés, mis à disposition ou affectés dans un service ou établissement non placé sous l'autorité d'un recteur, le ministre établit, pour chaque année, les listes de fonctionnaires promouvables et prononce les avancements d'échelon, après avis de la commission administrative paritaire nationale, dans les conditions fixées ci-dessus.

NOTA :

Décret n° 2012-999 du 27 août 2012 article 2 : Le chapitre III du décret n° 70-738 du 12 août 1970 est rétabli dans sa rédaction en vigueur à la date de publication du décret du 7 mai 2012.

Article 10-8

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 1 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

L'avancement d'échelon des conseillers principaux d'éducation hors classe prend effet du jour où les intéressés remplissent les conditions fixées au tableau ci-dessous :

ÉCHELONS ET DURÉE DE L'ÉCHELON

Du 1^{er} au 2^e échelon : 2 ans 6 mois

Du 2^e au 3^e échelon : 2 ans 6 mois

Du 3^e au 4^e échelon : 2 ans 6 mois

Du 4^e au 5^e échelon : 2 ans 6 mois

Du 5^e au 6^e échelon : 3 ans

Du 6^e au 7^e échelon : 3 ans

Le recteur prononce, pour chaque année scolaire, les promotions des personnels placés sous son autorité.

Le ministre prononce, pour chaque année scolaire, les promotions des conseillers principaux d'éducation détachés, mis à disposition ou affectés dans un service ou établissement non placé sous l'autorité d'un recteur.

Article 10-9

Modifié par décret n° 2010-1006 du 26 août 2010 - art. 5

Les conseillers principaux d'éducation peuvent être promus conseillers principaux d'éducation hors classe lorsqu'ils ont atteint au moins le 7^e échelon de la classe normale. Pour les conseillers principaux d'éducation visés à l'article 10-1 ci-dessus, le tableau d'avancement est arrêté chaque année par le recteur selon des modalités définies à titre indicatif par le ministre chargé de l'Éducation, après avis de la commission administrative paritaire académique.

Pour les conseillers principaux d'éducation visés à l'article 10-2 ci-dessus, le tableau d'avancement est arrêté chaque année par le ministre chargé de l'Éducation, après avis de la commission administrative paritaire nationale. L'inscription sur le tableau d'avancement est prononcée sur proposition de l'autorité auprès de laquelle le conseiller principal d'éducation exerce ses fonctions.

Le nombre maximum de conseillers principaux d'éducation pouvant être promus chaque année à la hors-classe est déterminé conformément aux dispositions du décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État.

Les promotions sont prononcées, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement, par le recteur pour les personnels mentionnés à l'article 10-1 ci-dessus, par le ministre pour les personnels mentionnés à l'article 10-2 ci-dessus.

Article 10-10

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 1 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

Les conseillers principaux d'éducation de classe normale promus à la hors-classe sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans la classe normale. Dans la limite de l'ancienneté

exigée à l'article 10-8 ci-dessus pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancienne classe lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur promotion est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancienne classe.

Toutefois, les conseillers principaux d'éducation ayant atteint le 11e échelon conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans cet échelon, dans la limite du temps nécessaire à une promotion d'échelon.

Le recteur procède au classement des personnels placés sous son autorité.

Le ministre procède au classement des conseillers principaux d'éducation non placés sous l'autorité d'un recteur.

Chapitre IV : dispositions diverses

Article 11

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 1 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

La désignation des personnels qui doivent recevoir une première affectation à l'issue de leur titularisation et de ceux qui sont appelés à changer d'académie est prononcée par décision du ministre chargé de l'Éducation, après avis des instances paritaires compétentes. Toutefois, les changements d'académie en cours d'année scolaire dans l'intérêt du service sont prononcés sous réserve d'examen ultérieur par les instances paritaires précitées.

Article 12

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 1 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

L'article 61 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée n'est pas applicable au corps des conseillers principaux d'éducation.

Article 12-1

Modifié par décret n° 2005-998 du 22 août 2005 - art. 1 *JORF* 23 août 2005

Pour les conseillers principaux d'éducation affectés dans des établissements ou services placés sous l'autorité du recteur d'académie, les sanctions disciplinaires définies à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 sont prononcées, après consultation de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline, dans les conditions prévues à l'article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Le pouvoir de saisir la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline est délégué au recteur d'académie.

Article 13

Modifié par décret n° 2013-768 du 23 août 2013 - art. 4

Pour l'application de l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, les candidats au détachement dans le corps des conseillers principaux d'éducation doivent justifier de la détention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'Éducation.

Les fonctionnaires dont le détachement dans le corps des conseillers principaux d'éducation a été accepté peuvent être tenus de suivre une formation organisée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 8 du présent décret.

NOTA :

Décret n° 2013-768 du 23 août 2013 article 63 : les dispositions du présent décret sont applicables aux candidats inscrits à une session des concours ouverte postérieurement à la publication du présent décret.

Article 14 (abrogé)

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 1 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

Abrogé par décret n° 2010-1006 du 26 août 2010 - art. 7

Article 15

Modifié par décret n° 2010-1006 du 26 août 2010 - art. 8

Les fonctionnaires admis à poursuivre leur détachement au-delà d'une période de deux ans se voient proposer l'intégration dans le corps des conseillers principaux d'éducation. L'intégration peut intervenir avant cette échéance, sur demande de l'intéressé et après accord de l'administration.

Les services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps des conseillers principaux d'éducation.

Article 15-1

Modifié par décret n° 2011-958 du 10 août 2011 - art. 40

Pour l'application des dispositions de l'article L. 932-4 du code de l'éducation, les conseillers principaux d'éducation peuvent, à leur demande et après avis de la com- .../...

.../... mission administrative paritaire compétente, être placés en délégation auprès d'une entreprise développant des activités dans le domaine éducatif pour exercer des activités liées à leurs compétences pédagogiques ou à la nature de leur fonction. Durant la délégation, le conseiller principal d'éducation est en position d'activité. Il perçoit un traitement afférent à l'indice correspondant à l'échelon qu'il a atteint dans son corps, ainsi que l'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement, à l'exclusion des indemnités liées aux fonctions. Le temps passé en délégation est valable pour l'ancienneté et entre en compte lors du calcul du minimum de temps requis pour postuler à une promotion de grade ou accéder à un corps hiérarchiquement supérieur. Il compte également pour la retraite et donne lieu aux retenues pour pensions civiles dans les conditions prévues à l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Article 15-2

Modifié par décret n° 2010-1006 du 26 août 2010 - art. 9

La délégation dans une entreprise ne peut être autorisée que si le conseiller principal d'éducation n'a pas été chargé, au cours des trois années précédentes, soit d'exercer un contrôle sur cette entreprise, soit de participer à l'élaboration ou à la passation de marchés ou de contrats avec elle.

Article 15-3

Modifié par décret n° 2012-1247 du 7 novembre 2012 - art. 49

La délégation est prononcée par arrêté du ministre de l'Éducation nationale pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois, sans que sa durée ne puisse excéder au total quatre années pour l'ensemble de la carrière.

La période de délégation doit coïncider avec les limites d'une année scolaire.

La délégation ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre le ministre de l'Éducation nationale et l'entreprise, qui définit la nature des activités confiées aux fonctionnaires, leurs conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation des dites activités. Cette convention, visée par le contrôleur budgétaire, prévoit le remboursement par l'entreprise de la rémunération de l'intéressé et des charges sociales y afférentes. Lorsque la délégation est accordée pour la création d'une entreprise, la convention peut toutefois prévoir l'exonération de ce remboursement pendant une période qui ne peut être supérieure à six mois.

Chapitre IV : dispositions transitoires (abrogé)

Article 16 bis (abrogé)

Créé par décret 74-767 1974-08-28 art. 1 *JORF* 7 septembre 1974 en vigueur le 1^{er} janvier 1970

Abrogé par décret n° 89-730 du 11 octobre 1989 - art. 11

Chapitre V : Dispositions transitoires. (abrogé)

Article 16 (abrogé)

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 1 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

Abrogé par décret n° 2009-913 du 28 juillet 2009 - art. 5

Article 17 (abrogé)

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 1 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

Abrogé par décret n° 2009-913 du 28 juillet 2009 - art. 5

Article 18 (abrogé)

Créé par décret n° 89-730 du 11 octobre 1989 - art. 11 *JORF* 12 octobre 1989 en vigueur le 1^{er} septembre 1989

Abrogé par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 9 (V) *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

Article 19 (abrogé)

Modifié par décret n° 2002-1134 du 5 septembre 2002 - art. 1 *JORF* 8 septembre 2002 en vigueur le 1^{er} septembre 2002

Abrogé par décret n° 2009-913 du 28 juillet 2009 - art. 5

Signataires :

Le Premier ministre : JACQUES CHABAN-DELMAS.

Le ministre de l'Éducation nationale, OLIVIER GUICHARD.

Le ministre de l'Économie et des Finances, VALÉRY GISCARD D'ESTAING.

Le secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargé de la Fonction publique et des Réformes administratives, PHILIPPE MALAUD.

Le secrétaire d'État à l'Économie et aux Finances, JACQUES CHIRAC.

Circulaire n° 82-482 du 28 octobre 1982 (RLR 830-0) Rôle des Conseillers Principaux d'Éducation et conditions d'exercice de leurs fonctions : dite circulaire de fonctions des CPE

L'évolution du système éducatif et la nécessité de tenir compte des données et orientations nouvelles de la vie éducative au sein des établissements conduisent à définir à nouveau le rôle que doivent assumer les conseillers d'éducation et les conseillers principaux d'éducation et les conditions d'exercice de leurs fonctions. Tel est l'objet de la présente circulaire, qui remplace la circulaire n° 72-222 du 31 mai 1972.

*
* *

Les responsabilités des conseillers principaux et conseillers d'éducation s'inscrivent dans la perspective de la mission éducative de l'établissement scolaire : tout adulte membre de la communauté scolaire, à quelque titre que ce soit, participe à cette mission par les responsabilités qu'il exerce (pédagogie, administration, entretien, gestion, documentation, orientation, animation culturelle, etc.). L'ensemble des responsabilités exercées par les conseillers d'éducation et les conseillers principaux d'éducation se situe dans le cadre général de la « Vie scolaire » qui peut se définir ainsi : placer les adolescents dans les meilleures conditions de vie individuelle et collective et d'épanouissement personnel. Interlocuteurs privilégiés, chaque fois qu'il est question de l'organisation et du déroulement de la vie quotidienne, notamment en ce qui concerne les rythmes scolaires, ils organisent la vie collective, hors du temps de classe, en étroite liaison avec la vie pédagogique de l'établissement. Ils assument les contacts avec les élèves sur le plan individuel et collectif. L'exercice de ces responsabilités exclut le travail individualiste et se situe dans un contexte de relation, d'échanges et de prise en charge en commun de l'activité éducative. L'ensemble des responsabilités exercées par le conseiller d'éducation et le conseiller principal doit toujours être assuré dans une perspective éducative et dans le cadre global du projet d'établissement. Ces responsabilités se répartissent en trois domaines :

– le fonctionnement de l'établissement : responsabilité du contrôle des effectifs, de l'exactitude et de l'assiduité des élèves, organisation du service des personnels de surveillance, mouvements des élèves. Il participe, pour ce qui le concerne, à l'application des mesures propres à assurer la sécurité, notamment des élèves ;

– la collaboration avec le personnel enseignant : échanges d'informations avec les professeurs sur le comportement et sur l'activité de l'élève : ses résultats, les conditions de son travail, recherche en commun de l'origine de ses difficultés et des interventions nécessaires pour lui permettre de les surmonter ; suivi de la vie de la classe, notamment par la participation au conseil des professeurs et au conseil de classe, collaboration dans la mise en œuvre des projets ;

– l'animation éducative : relations et contacts directs avec les élèves sur le plan collectif (classes ou groupes) et sur le plan individuel (comportements, travail, problèmes personnels) ; foyer socio-éducatif et organisation des temps de loisirs (clubs, activités culturelles et récréatives) ; organisation de la concertation et de la participation (formation, élection et réunions des délégués élèves, participation aux conseils d'établissement). Dans ces trois domaines, l'action éducative du conseiller d'éducation et du conseiller principal d'éducation implique le dialogue avec les parents ou toutes personnes qui assument des responsabilités à l'égard de l'adolescent, collaboration nécessaire en vue de permettre à ce dernier de se prendre en charge progressivement. Telles sont les responsabilités spécifiques du conseiller d'éducation et du conseiller principal d'éducation. Elles peuvent varier dans leur forme selon la catégorie et les particularités de l'établissement. Le conseiller d'éducation ou le conseiller principal d'éducation (ou chacun des conseillers d'éducation et des conseillers principaux d'éducation s'il y en a plusieurs dans l'établissement) doit participer à la vie de l'établissement dans la diversité de ses expressions, afin de pouvoir suivre l'élève dans tous les aspects de la vie scolaire. Il s'ensuit que le conseiller d'éducation et le conseiller principal d'éducation doivent être associés à tout ce qui concerne la vie de l'élève et son devenir : liaison avec les parents, rapports avec les autres établissements, information et orientation, formation continue, rapports avec les milieux sociaux et professionnels, relations avec les anciens élèves. Il en résulte également que les fonctions du conseiller d'éducation et du conseiller principal d'éducation ne doivent pas être réduites à une spécialisation : le conseiller d'éducation et le conseiller principal d'éducation ne peuvent en particulier, être spécialisés dans les responsabilités d'internat. Le conseiller d'éducation et le conseiller principal d'éducation ne peuvent exercer correctement leur mission ainsi définie sans travailler en collaboration étroite avec l'intendance, le service médical et le service social, le chef des travaux, le centre de documentation et d'information ; la collaboration avec ce dernier doit être particulièrement élaborée, car elle constitue un élément déterminant de la dynamique de la vie scolaire. Le conseiller d'éducation et le conseiller principal d'éducation exercent leurs responsabilités sous l'autorité du chef d'établissement (et, en son absence, de .../...

.../... son adjoint direct) qui les associent aux réunions de concertation de la direction : information, étude des problèmes de vie scolaire, prise de décisions pour tout ce qui concerne celles-ci. Le conseiller d'éducation et le conseiller principal d'éducation sont les responsables de l'animation de l'équipe (en collégialité si l'établissement comporte plusieurs CE-CPE), qu'ils constituent avec les autres conseillers d'éducation ou les conseillers principaux d'éducation, les personnels de surveillance, les maîtres de demi-pension et les maîtres au pair, équipe sur laquelle reposent, en grande partie, l'organisation et l'animation de la vie scolaire.

Les nouvelles dispositions relatives au rôle des personnels d'éducation doivent être mises en œuvre dans un esprit nouveau et selon des modalités qui permettent d'atteindre les objectifs fixés. C'est pourquoi, dans le cadre des décisions gouvernementales prises en matière de durée du travail, il importe de préciser les conditions d'exercice des fonctions des conseillers d'éducation et des conseillers principaux d'éducation. Il convient de souligner tout d'abord que la nature même de la fonction d'éducation, la diversité des établissements et leurs contraintes propres ne sont pas conciliables avec une organisation préétablie et uniforme du service des personnels concernés. D'autre part, selon que ces personnels sont logés ou non par nécessité absolue de service, leur intervention au sein de l'établissement ne peut prendre des formes identiques. Il convient tout d'abord que l'organisation du service des conseillers d'éducation et des conseillers principaux d'éducation s'inscrive dans le cadre de la durée de travail maximum hebdomadaire de la fonction publique telle qu'elle a été récemment fixée, c'est-à-dire 39 heures de travail par semaine. Cet horaire couvre l'ensemble des activités que le conseiller d'éducation ou le conseiller principal d'éducation est amené à exercer dans le cadre de sa mission. Cet horaire, en règle générale, ne saurait conduire à l'établissement d'un emploi du temps peu compatible avec les exigences des fonctions assurées par le conseiller d'éducation ou le conseiller principal d'éducation. Il est précisé cependant que lorsque, dans un établissement, il existe plusieurs conseillers d'éducation ou conseillers principaux d'éducation, le service doit être organisé de façon à ce qu'il soit tiré le meilleur parti de cette situation. Ainsi, cet horaire de service doit être un cadre de référence suffisamment souple pour permettre d'adapter les services à la diversité des situations, sans faire peser sur les personnels des charges excessives. Il est confirmé que l'organisation de leur service doit être prévue de telle manière qu'elle leur réserve chaque jour des temps de détente et vingt-quatre heures consécutives de liberté par semaine, le service des dimanches et jours fériés étant assuré par roulement. Il est rappelé que le bénéfice d'un logement accordé par nécessité absolue de service est de nature à entraîner un certain nombre d'obligations supplémentaires, qui s'imposent à l'ensemble des personnels dans cette situation. Le service de vacances d'été sera défini dans le cadre d'un examen général des conditions dans lesquelles doivent être assurés ces services par les personnels concernés à ce titre.

*

* *

Par leur disponibilité à l'égard des élèves, les relations qu'ils établissent avec les enfants et les adolescents ainsi qu'avec les divers partenaires du système éducatif, le rôle qu'ils jouent dans le domaine de l'animation, le climat de communauté qu'ils contribuent à créer dans l'établissement, et surtout par leur apport personnel, les conseillers principaux et conseillers d'éducation participent d'une manière décisive à l'organisation, à l'animation et à la rénovation permanente de la vie scolaire.

Protection du fonctionnaire, harcèlement moral au travail

NOR : MENH0700398C, RLR : 610-7e

Circulaire n° 2007-047 du 27/02/2007, MEN, DGRH B

Texte adressé aux directrices et directeurs généraux ; aux directrices et directeurs ; aux doyens des inspections générales ; au chef du service de l'inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche ; au médiateur de l'Éducation nationale ; aux rectrices et recteurs d'académie ; aux présidentes et présidents et directrices et directeurs d'établissements publics d'enseignement supérieur ; aux présidentes et présidents et directrices et directeurs des organismes de recherche ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie, directrices et directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale.

Le législateur a souhaité une meilleure prise en compte du harcèlement moral. L'administration a en effet le devoir de protéger ses agents contre de telles pratiques. Il est donc apparu important qu'au sein de l'Éducation nationale, soit rappelé et précisé ce risque, ainsi que les moyens de le prévenir et d'y mettre fin. Après un rappel de la définition du harcèlement moral, la présente circulaire a pour objet de proposer un dispositif de proximité, de prévention, d'alerte et de prise en charge de ce problème. Elle vise également à encourager la mise en place d'actions de formation en ce domaine et à préciser les sanctions auxquelles s'exposent les auteurs de harcèlement. Cette circulaire s'adresse aux agents en fonction dans les services académiques, les EPLE, les écoles et les établissements publics d'enseignement supérieur, les établissements de recherche sous la tutelle du ministre chargé de la Recherche et à l'Administration centrale.

I. La définition du harcèlement moral au travail

A) La définition législative

Jusqu'en 2002, une protection contre le harcèlement moral pouvait être mise en œuvre essentiellement dans le cadre de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. À la suite, notamment, des dispositions de la Charte sociale européenne (révisée) du 3 mai 1996⁽¹⁾ et de l'adoption de deux directives communautaires prohibant le harcèlement et organisant la protection des victimes⁽²⁾, la notion de harcèlement moral est apparue en tant que telle dans le statut général des fonctionnaires à la faveur de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale modifiée, qui en fait également un délit pénal. L'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précitée précise désormais la nature et l'origine des agissements de harcèlement moral, ainsi que les sanctions applicables à leurs auteurs. L'injonction de commettre des actes relevant du harcèlement moral est également sanctionnée. L'article 6 quinquies dispose que :

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1. Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;*
- 2. Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;*
- 3. Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »*

B) L'identification du harcèlement moral

Le harcèlement moral n'est pas aisé à appréhender car il peut se caractériser par diverses actions. Il s'agit d'une conduite abusive résultant de propos, d'agissements répétés ou d'écrits hostiles sur une relativement longue période (plusieurs semaines, voire plusieurs mois) se traduisant, à l'égard de la victime, par une mise en cause de sa personne soit directement, soit à travers son travail. Ces pratiques peuvent se traduire par un isolement professionnel. La conjonction et la répétition de tels faits ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail qui peut aboutir à une altération de la santé physique ou mentale de l'agent (anxiété, troubles du sommeil, conduites addictives, atteintes somatiques, dépression, etc.), compromettre son avenir professionnel ou porter atteinte à ses droits et à sa dignité. Tout agent se prétendant harcelé n'est pas forcément victime d'un processus de harcèlement. Le harcèlement moral ne doit être confondu ni avec les reproches exprimés par un supérieur hiérarchique sur sa manière de servir lorsque ces derniers sont fondés, ni avec des tensions interpersonnelles épisodiques entre collègues, ni avec un conflit né d'une différence d'approche d'une question d'ordre professionnel. Il doit également être distingué du stress professionnel et de la pression au travail. Il convient de rappeler que le harcèlement moral ne présuppose pas de relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des agissements délictueux. Les plaintes, avérées ou non, mettent en cause indifféremment des supérieurs hiérarchiques, mais également des collègues de travail ou des subordonnés.

II. La prévention du harcèlement moral au travail

La prévention du harcèlement moral doit être intégrée dans les préoccupations des chefs de service et d'établissement, ainsi que le rappellent les programmes annuels de prévention des risques professionnels 2005-2006 pour l'enseignement scolaire et pour l'enseignement supérieur et la recherche. La dimension préventive recouvre l'information et la formation.

A. L'information

La première mesure de prévention consiste à informer et sensibiliser l'ensemble des agents et notamment les acteurs de la gestion des ressources humaines, ainsi que les représentants des personnels, notamment dans le cadre des comités d'hygiène et de .../...

(1) « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les parties s'engagent (...) 2. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements (art. 26). »

(2) Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique et directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

.../... sécurité. Cette information peut porter sur les règles de déontologie et d'éthique, sur les procédures et le droit et sur les conséquences du harcèlement moral pour les victimes et les agresseurs. Je vous invite à diffuser largement au sein de vos services ou établissements, par les moyens les plus efficaces (affichage, site intranet...) cette circulaire ainsi que les coordonnées des interlocuteurs susceptibles de recueillir, avec toutes les garanties de confidentialité nécessaires, le témoignage d'agents se considérant victimes de harcèlement moral.

B) La formation

La formation sur la thématique du harcèlement moral et, plus largement, sur les risques psychosociaux⁽³⁾, doit être renforcée en direction des personnes appelées à connaître et à prendre en charge des situations de harcèlement : chefs de service, directeurs des ressources humaines, chefs d'établissement d'enseignement supérieur, responsables de ressources humaines à l'administration centrale, médecins, gestionnaires de personnel. Des modules spécifiques de formation initiale et continue pourront notamment être mis en place à l'initiative de l'École supérieure de l'Éducation nationale et des responsables de formation à l'attention des personnels d'encadrement et des gestionnaires de ressources humaines. De telles formations pourront également être proposées au sein des académies, des établissements ou de l'administration centrale. Je vous invite à introduire ce thème dans vos divers plans et actions de formation.

III. La prise en charge d'un cas de harcèlement moral au travail

Pour repérer, prendre en charge, traiter ou réprimer les phénomènes de harcèlement moral, il convient de recourir aux moyens et procédures précisés ci-dessous.

A) Repérer le harcèlement moral et le signaler

L'agent doit informer son supérieur hiérarchique des comportements dont il estime être victime afin d'obtenir qu'il y soit mis fin. Il saisit l'échelon hiérarchique supérieur si le harceleur présumé est son supérieur hiérarchique direct. L'agent qui s'estime victime d'un harcèlement moral doit savoir d'une part, qu'il a tout intérêt à consigner par écrit le compte rendu précis et détaillé des faits constitutifs, à ses yeux, de harcèlement, et d'autre part, qu'il peut prendre conseil auprès des professionnels de proximité ou du médecin de prévention. Cet agent, peut, s'il le souhaite, être accompagné dans ses démarches par la personne de son choix. Cette personne peut être un représentant d'une organisation syndicale.

1. Le médecin de prévention

Le médecin de prévention est « le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne, notamment, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel »⁽⁴⁾. Il appartient au médecin de prévention de proposer, en consultation, des mesures médicales adaptées. Par ailleurs, avec l'accord de l'agent, il doit saisir l'autorité administrative compétente pour faire cesser le trouble subi par l'agent.

2. Les professionnels de proximité

Certains professionnels de l'institution intervenant en matière d'hygiène et de sécurité (inspecteurs d'hygiène et de sécurité, agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité) ou en matière sociale (assistantes de service social) peuvent également être sollicités par un agent qui s'estime victime de harcèlement. Dans cette hypothèse, ils assurent une fonction d'écoute et de conseil. Il leur appartient, le cas échéant, d'orienter l'agent vers le médecin de prévention.

B) Le traitement des cas de harcèlement moral

L'agent qui s'estime victime de harcèlement moral peut saisir, en fonction de son lieu d'affectation, le directeur des ressources humaines de l'académie ou le président ou directeur d'établissement public d'enseignement supérieur ou le directeur de l'organisme de recherche ou le chef du service de l'action administrative et de la modernisation pour l'administration centrale, à qui il appartient de prendre en charge toute situation de harcèlement moral qui lui est signalée afin d'en établir la réalité. C'est à lui que sont transmis les signalements des cas présumés de harcèlement. Il engage alors un temps de dialogue et d'échange avec les personnes concernées. Il conduit une enquête administrative permettant de rassembler des éléments objectifs constitutifs de preuves. À l'issue de celle-ci, un rapport est rédigé, étayé par les témoignages, avis médicaux et autres pièces recueillies en vue d'engager des poursuites disciplinaires si le harcèlement est établi. Par sa connaissance des personnes concernées et des difficultés qu'elles rencontrent, le directeur ou responsable des ressources humaines est en mesure de proposer toute mesure appropriée, pour faire cesser les situations de harcèlement moral avérées. Il apprécie également la nécessité de mettre en place un suivi professionnel personnalisé, pour s'assurer que l'agent victime de harcèlement puisse poursuivre ses activités plus sereinement. Dès lors que l'administration n'a pas pris de mesures alors que le harcèlement est établi, sa responsabilité peut être engagée

(3) Ce vocable recouvre les risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : le stress, le harcèlement moral, les conflits de toute nature.

(4) Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention médicale dans la fonction publique.

(CE 24 novembre 2006, Mme A). Il convient enfin de rappeler que les affaires de harcèlement moral ne peuvent être réglées par la mutation de la victime. Ce moyen ne doit être utilisé qu'en ultime recours et à la demande de celle-ci.

IV. La médiation et les autres recours

Plusieurs procédures sont possibles lorsque l'agent estime que ses précédentes démarches et réclamations sont restées vaines.

A) La médiation

Les réclamations et démarches d'un agent qui se considère harcelé moralement peuvent toujours être portées, dans un second temps, par celui-ci devant un médiateur académique ou le médiateur de l'Éducation nationale.

B) Les recours administratifs

L'agent peut également présenter un recours administratif, gracieux ou hiérarchique. Il peut effectuer un recours administratif contre une décision ou une absence de décision qui participerait, selon lui, au harcèlement moral.

C) La saisine de la HALDE

Lorsque le harcèlement repose sur un comportement discriminatoire du fait des origines, du sexe, de la situation de famille, de l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou sur toute autre pratique discriminatoire, l'agent peut porter l'affaire par courrier motivé devant la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).

D) Les recours contentieux

L'agent peut également choisir de porter l'affaire devant le tribunal administratif compétent ou devant le juge pénal (officier de police judiciaire ou procureur de la République), selon le cas. Ces procédures ne sont soumises à aucune autorisation particulière.

VI. Les sanctions

A) Les sanctions administratives

La loi du 13 juillet 1983 permet de punir les auteurs de harcèlement, puisqu'elle dispose qu'« est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus ». En vertu du titre I du statut général des fonctionnaires, l'autorité ayant pouvoir disciplinaire peut engager des poursuites disciplinaires contre les auteurs de telles actions.

Logement : Code de l'éducation, partie réglementaire, livre IV, section 2, article 216-4 à 216-19 (ex. décret n° 86-428 du 14 mars 1986) relatif aux concessions de logement accordées aux personnels de l'État dans les établissements publics locaux d'enseignement

Art. R216-4. – Dans les établissements d'enseignement public relevant de leur compétence en application des II, III, VII bis et VII ter de l'article 14 de la loi n° 83-663 du 22 juillet 1983 et dans les centres d'enseignement ou de formation professionnelle agricoles compris dans ces établissements, la région, le département ou, le cas échéant, la commune ou le groupement de communes, maintient les concessions de logement aux personnels de l'État exerçant certaines fonctions, dans les conditions fixées par le présent décret. Les concessions de logement sont attribuées par nécessité absolue ou utilité de service, selon les conditions fixées à l'article R92 à R103 du code du domaine de l'État et par la présente section.

Art. R216-5. – Dans les conditions fixées au 1^{er} alinéa de l'article R.94 du code du domaine de l'État, sont logés par nécessité absolue de service les personnels appartenant aux catégories suivantes :

- 1) Les agents de direction, d'administration, de gestion et d'éducation, dans les limites fixées à l'article R216-6 ci-après, selon l'importance de l'établissement ;
- 2) Les personnels de santé dans les conditions définies à l'article R 216-7 ci-après ;
- 3) Dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles mentionnés à l'article L. 815-1 du code rural, les personnels responsables d'une exploitation agricole et ceux chargés des élevages et des cultures, dans les conditions définies à l'article R216-8 ci-après.

Art. R216-6. – Le nombre des personnels mentionnés au 1) de l'article R216-5 ci-dessus et logés par nécessité absolue de service est fixé selon un classement pondéré des établissements :

- moins de 400 points : 2
- de 400 à 800 points : 3
- de 801 à 1 200 points : 4
- de 1 201 à 1 700 points : 5
- de 1 701 à 2 200 points : 6
- de 2 201 à 2 700 points : 7

au delà, à raison d'un agent supplémentaire logé par nécessité absolue de service, par tranche de 500 points.

.../...

.../... Dans ce calcul, chaque élève est compté pour un point. Toutefois, sont comptés pour deux points les élèves des classes préparatoires aux grandes écoles, les élèves des sections industrielles de lycées, les élèves de l'enseignement agricole et les élèves de l'enseignement pour les enfants et adolescents handicapés. En outre, chaque demi-pensionnaire est compté pour un point supplémentaire et chaque interne pour trois points supplémentaires. Lorsque les demi-pensionnaires et les internes sont hébergés dans un autre établissement, ces points supplémentaires sont attribués à l'établissement qui assure l'hébergement.

Art. R216-7. – Le nombre des personnels mentionnés au 2) de l'article R216-5 et logés par nécessité absolue de service est fixé au minimum à un dans un établissement d'externat simple, deux s'il existe une demi-pension et trois s'il existe un internat.

Art. R216-8. – Le nombre des personnels mentionnés au 3) de l'article R216-5 et logés par nécessité absolue de service ne peut excéder quatre par établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles auquel la ou les exploitations sont rattachées.

Art. R216-9. – Dans les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article R. 94 du code du domaine de l'État, peuvent être logés par utilité de service, dans la limite des logements disponibles après application des articles R 216-5 R 216-8, les personnels occupant les emplois dont la liste est proposée par le conseil d'administration de l'établissement sur rapport du chef d'établissement.

Art. R216-10. – Dans le ressort d'une même commune ou d'un groupement de communes, l'autorité académique ou l'autorité en tenant lieu peut procéder, avec l'accord de la collectivité ou des collectivités de rattachement, à une compensation entre établissements compte tenu des logements disponibles.

La compensation ne peut jouer que sur des logements concédés par utilité de service.

Art. R216-11. – Seules les concessions de logement accordées par nécessité absolue de service comportent la gratuité du logement nu.

Les charges locatives sont remboursées à l'établissement, sous réserve des prestations accessoires accordées gratuitement aux personnels concessionnaires dans les conditions fixées à l'article R216-12.

Les concessions par utilité de service ne comportent aucune prestation gratuite.

Art. R216-12. – La collectivité de rattachement fixe, chaque année, le taux d'actualisation de la valeur des prestations accessoires mentionnées à l'article R 216-11 pour chacune des catégories d'agents mentionnées à l'article R 216-5, selon qu'ils exercent leurs fonctions en métropole, en distinguant les logements dotés d'un chauffage collectif de ceux qui n'y sont pas raccordés ou dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion.

L'actualisation de ce montant ne peut être inférieure à celle de la dotation générale de décentralisation.

Art. R216-13. – En cas de concession de logement par utilité de service, les redevances mises à la charge des bénéficiaires sont égales à la valeur locative des locaux, déterminée conformément aux règles applicables aux concessions de logement accordées par l'État. Cette valeur locative est diminuée d'un abattement décidé par la collectivité de rattachement selon les critères fixés par l'article R. 100 du code du domaine de l'État.

Art. R216-14. – La durée des concessions de logement est limitée à celle de l'exercice des fonctions au titre desquelles les bénéficiaires les ont obtenues.

Art. R216-15. – Lorsque tous les besoins résultant de la nécessité ou de l'utilité de service ont été satisfaits, le conseil d'administration, sur le rapport du chef d'établissement, émet des propositions sur l'attribution des logements demeurés vacants. La collectivité de rattachement peut accorder à des personnels de l'État, en raison de leurs fonctions, des conventions d'occupation précaire de ces logements.

Art. R216-16. – Sur le rapport du chef d'établissement, le conseil d'administration propose les emplois dont les titulaires bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue ou par utilité de service, la situation et la consistance des locaux concédés ainsi que les conditions financières de chaque concession.

Art. R216-17. – Le chef d'établissement, avant de transmettre les propositions du conseil d'administration à la collectivité de rattachement en vue d'attribuer les logements soit par voie de concession, soit par voie de convention d'occupation précaire, recueille l'avis du service des domaines sur leur nature et leurs conditions financières. Il soumet ensuite ces propositions, assorties de l'avis du service des domaines, à la collectivité de rattachement et en informe l'autorité académique ou l'autorité en tenant lieu.

La collectivité de rattachement délibère sur ces propositions. Le président du conseil régional, le président du conseil général, le maire ou le président du groupement de communes compétent accorde, par arrêté, les concessions de logement telles qu'elles ont été fixées par la délibération de la collectivité de rattachement. Il signe également les conventions d'occupation précaire.

Toute modification dans la nature ou la connaissance d'une concession est l'objet d'un arrêté pris dans les mêmes conditions.

Art. R216-18. – La concession ou la convention d'occupation prend fin en cas d'aliénation, de nouvelle affectation ou de désaffectation du logement. L'occupant du logement en est informé au moins trois mois à l'avance.

La concession ou la convention prend également fin si le bénéficiaire ne s'acquitte pas de ses obligations financières et, sur proposition de l'autorité académique ou de l'autorité en tenant lieu lorsque le bénéficiaire ne jouit pas des locaux en bon père de famille. Lorsque la concession ou la convention d'occupation vient à expiration pour quelque cause que ce soit, le bénéficiaire doit quitter les lieux dans le délai qui lui est imparti conjointement par l'autorité académique ou l'autorité en tenant lieu et la collectivité de rattachement, sous peine d'être astreint à payer à l'établissement public une redevance fixée et majorée selon les critères fixés par l'article R. 102 du code du domaine de l'État.

Art. R216-19. – Tout établissement public local d'enseignement créé depuis le 1^{er} janvier 1986 doit comporter un nombre de logements correspondant au moins à celui des concessions déterminées en application des dispositions de la présente section. Il ne peut être dérogé à cette obligation qu'avec l'accord de l'autorité académique ou de l'autorité en tenant lieu. Pour les établissements existant à la date précitée, les dispositions de la présente section ne s'appliquent que dans la limite du nombre des logements existants à cette date.

Décret n° 2000-815 du 25 août 2000

Décret relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature

NOR : FPPA0000085D

Version consolidée au 1^{er} novembre 2011

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la Fonction publique et de la réforme de l'État et du ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie ;

Vu la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État en date du 20 juin 2000 ;
Le Conseil d'État (section des finances) entendu.

Article 1

Modifié par décret n° 2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'État ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée annuelle peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la Fonction publique et du ministre chargé du Budget, pris après avis du comité technique ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.

Article 2

Modifié par décret n° 2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 *JORF* 29 juin 2006

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 3

Modifié par décret n° 2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

I. - L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies.

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.

.../...

.../... Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

II. - Il ne peut être dérogé aux règles énoncées au I que dans les cas et conditions ci-après :

a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'État, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;

b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

Article 4

Modifié par décret n° 2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1^{er}.

Des arrêtés ministériels pris après avis des comités techniques ministériels compétents définissent les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Ces arrêtés déterminent notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les conditions de mise en œuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définies pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles font l'objet d'une compensation horaire dans un délai fixé par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la Fonction publique et du ministre chargé du Budget, après avis du comité technique ministériel. À défaut, elles sont indemnisées.

Article 5

Modifié par décret n° 2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la Fonction publique et du ministre chargé du Budget, pris après consultation des comités techniques ministériels, déterminent les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes. Les modalités de leur rémunération ou de leur compensation sont précisées par décret.

La liste des emplois concernés et les modalités d'organisation des astreintes sont fixées après consultation des comités techniques.

Article 6

Modifié par décret n° 2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique.

Cette organisation définit une période de référence, en principe une quinzaine ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée.

Un dispositif dit de crédit-débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Il précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents. Pour une période de référence portant sur la quinzaine ou le mois, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de six heures et plus de douze heures.

L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre soit une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à quatre heures par jour, soit des plages fixes d'une durée au minimum équivalente, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

Article 7

Modifié par décret n° 2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 *JORF* 29 juin 2006

Les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels en relevant, ceux définis dans les statuts particuliers de leur corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps.

Article 8

Modifié par décret n° 2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret en Conseil d'État, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et du comité technique ministériel pour des corps ou emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif tel que défini à l'article 2. Ces périodes sont rémunérées conformément à la grille des classifications et des rémunérations.

Article 9

Modifié par décret n° 2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la Fonction publique et du ministre chargé du Budget définissent, après avis du comité technique ministériel concerné, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, ainsi que les modalités de leur rémunération ou de leur compensation.

Article 10

Modifié par décret n° 2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

Sans préjudice des dispositions de l'article 3, le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. Ces dispositions sont adoptées par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la Fonction publique et du ministre chargé du Budget, pris après avis du comité technique ministériel.

Article 10 bis

Créé par décret 2006-744 2006-06-27 art. 1 2° *JORF* 29 juin 2006

Les dispositions du présent décret sont applicables aux magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature sous réserve des adaptations spécifiques exigées par la nature et l'organisation du service judiciaire ainsi que par le contenu de leurs missions. Ces adaptations sont définies par arrêté du garde des Sceaux, ministre de la Justice, du ministre chargé de la Fonction publique et du ministre chargé du Budget.

Article 11

Modifié par décret n° 2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 *JORF* 29 juin 2006

Le décret n° 94-725 du 24 août 1994 relatif à la durée hebdomadaire du travail dans la fonction publique de l'État est abrogé.

Article 12

Modifié par décret n° 2006-744 du 27 juin 2006 - art. 1 *JORF* 29 juin 2006

Le présent décret entre en vigueur au 1^{er} janvier 2002.

Cette date peut être anticipée par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la Fonction publique et du ministre chargé du Budget pris après avis du comité technique paritaire ministériel pour certains services, établissements ou catégories de personnels.

Article 13

Le ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État et la secrétaire d'État au Budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel de la République française*.

Lionel Jospin

Par le Premier ministre :

Le ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État,

Michel Sapin

Le ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie,

Laurent Fabius

La secrétaire d'État au Budget,

Florence Parly

.../...

Circulaire d'application du 12 septembre 2002

relative à l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 aux personnels d'éducation et d'orientation.

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie

Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État dispose qu'à compter du 1^{er} janvier 2002, la durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et que le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 600 heures maximum.

L'application de ce dispositif aux personnels d'éducation (conseillers principaux et conseillers d'éducation) et aux personnels d'orientation (directeurs de centre d'information et d'orientation et conseillers d'orientation-psychologues), qui a fait l'objet d'une large concertation avec les organisations syndicales représentatives des personnels concernés, a conduit à l'élaboration de plusieurs textes réglementaires qui adaptent les modalités d'application du décret du 25 août 2000 à la situation particulière des personnels d'éducation et des personnels d'orientation, dont les missions auprès des élèves et des autres publics conduisent à un service organisé en fonction de l'année scolaire.

La présente circulaire a pour objet d'explicitier ces dispositions réglementaires.

I/ OBLIGATIONS DE SERVICE DES CONSEILLERS PRINCIPAUX ET DES CONSEILLERS D'ÉDUCATION

Trois textes définissent leurs obligations de service :

- l'arrêté portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État aux personnels d'éducation des établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'Éducation nationale ;
- l'arrêté portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 et relatif aux cycles de travail des personnels d'éducation des établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'Éducation nationale ;
- le décret relatif aux astreintes des personnels d'éducation logés par nécessité absolue de service dans les établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'Éducation nationale.

Les deux premiers concernent tous les personnels d'éducation. Le troisième n'intéresse que les conseillers principaux d'éducation logés par nécessité absolue de service.

A/ L'organisation du temps de travail des personnels d'éducation

Les obligations de service des personnels d'éducation s'inscrivent dans le cadre de l'horaire annuel de référence de 1 600 heures prévu par le décret du 25 août 2000 précité, ramené à 1 586 heures par la prise en compte de 14 heures annuelles au titre des jours dits de fractionnement des congés. Ce volume horaire se répartit selon un cycle de travail hebdomadaire pendant les trente-six semaines de l'année scolaire ainsi que, dans le cadre de leurs missions, durant une semaine après la sortie des élèves, une semaine avant la rentrée des élèves et un service de «petites vacances» n'excédant pas une semaine. Ainsi, pendant les trois semaines mentionnées ci-dessus, les CE-CPE effectuent des tâches qui entrent dans la définition de leurs missions telles qu'elles sont énoncées à l'article 4 du décret n° 70-738 du 12 août 1970 relatif à leur statut particulier.

Durant l'ensemble de ces semaines, les CE-CPE effectuent 40 h 40 minutes de travail hebdomadaire dont :

- 35 heures hebdomadaires, inscrites dans leur emploi du temps,
- 4 heures par semaine, laissées sous leur responsabilité, pour l'organisation de leurs missions ;
- un temps de pause quotidien de 20 minutes non fractionnable pour 6 heures travaillées.

B/ Les astreintes des personnels d'éducation logés par nécessité absolue de service

Les CE-CPE bénéficiant d'un logement accordé par nécessité absolue de service, sont soumis à des périodes d'astreintes. Les personnels d'éducation non logés par nécessité de service ne sont pas concernés par des astreintes.

Le décret dispose que les temps d'astreintes ne donnent pas lieu à compensation mais que le temps d'intervention pendant l'astreinte donne lieu à une récupération qui doit intervenir dans le trimestre suivant l'accomplissement de cette intervention. L'arrêté pris en application du décret prévoit que le temps d'intervention pendant l'astreinte est majoré d'un coefficient multiplicateur de 1,5 ce qui signifie que, pour chaque heure d'intervention, une heure et demie est récupérée.

Conformément aux dispositions de l'arrêté, l'astreinte qui peut être mise en place, pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés, a pour objet d'effectuer toutes opérations permettant d'assurer la sécurité des personnes, des installations et des biens mobiliers et immobiliers.

I/ OBLIGATIONS DE SERVICE DES DIRECTEURS DE CENTRE D'INFORMATION ET D'ORIENTATION ET CONSEILLER D'ORIENTATION-PSYCHOLOGUES

Deux textes définissent les obligations de service des personnels d'orientation :

- l'arrêté portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État aux personnels d'orientation des centres d'information et d'orientation ;
- l'arrêté portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 et relatif aux cycles de travail des personnels d'orientation des centres d'information et d'orientation ;

Les obligations de service des personnels d'orientation s'inscrivent dans le cadre de l'horaire annuel de référence de 1 600 heures prévu par le décret du 25 août 2000 précité, ramené à 1 586 heures par la prise en compte de 14 heures annuelles au titre des jours dits de fractionnement des congés. Ce volume horaire se répartit selon un cycle de travail hebdomadaire pendant les trente-six semaines de l'année scolaire ainsi que, pendant les vacances, pour une durée maximale de trois semaines fixée en fonction des besoins du service.

Ce service de vacances est fixé par le recteur d'académie, sur proposition du directeur du centre d'information et d'orientation auquel les personnels d'orientation sont affectés.

Durant l'ensemble de ces semaines, les personnels effectuent 40 h 40 minutes de travail hebdomadaire dont :

- 27 heures trente placées dans l'emploi du temps,
- 9 heures dix, non inscrites à l'emploi du temps, et consacrées, sous leur responsabilité, à la préparation des séances d'information, à la documentation personnelle et au perfectionnement individuel, en référence à la note de service du 25 janvier 1983, notamment la disposition relative au 1/2 temps,
- 4 heures laissées à la disposition des agents pour l'organisation de leurs missions. Les temps de déplacements nécessités par le service et effectués dans les heures normales de travail sont inclus dans le temps de travail effectif pour leur durée réelle, à l'exclusion des déplacements entre le domicile et le lieu de travail habituel.

Pour le ministre de la Jeunesse,
de l'Éducation nationale et de la Recherche
et par délégation,
Le directeur des Personnels enseignants
Pierre-Yves DUWOYE

Décret n° 2002-1146 du 4 septembre 2002

Décret relatif aux astreintes des personnels d'éducation logés par nécessité absolue de service dans les établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'Éducation nationale

NOR : MENF0201703D

Version consolidée au 11 septembre 2002 – version JO initiale

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche, du ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et du ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de l'Aménagement du territoire ;

Vu le décret n° 70-738 du 12 août 1970 modifié relatif au statut particulier des conseillers principaux et conseillers d'éducation ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, et notamment son article 5 ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel de l'Éducation nationale en date du 2 mai 2002.

Article 1

Les temps d'astreinte des personnels d'éducation logés par nécessité absolue de service ne donnent pas lieu à compensation.

Article 2

Le temps d'intervention pendant l'astreinte donne lieu à récupération ; celle-ci s'opère au plus tard dans le trimestre suivant l'accomplissement de cette intervention sous réserve des nécessités du service. Les conditions et le niveau de cette récupération sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'Éducation nationale, de la Fonction publique et du Budget.

Article 3

Le ministre de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche, le ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, le ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de l'Aménagement du territoire, le ministre délégué au Budget .../...

.../... et à la Réforme budgétaire et le ministre délégué à l'Enseignement scolaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel de la République française*.

Arrêtés du 4 septembre 2002

I. - Arrêté du 4 septembre 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État aux personnels d'éducation des établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'Éducation nationale. JO n° 212 du 11 septembre 2002.

Titre I. Durée annuelle de travail des personnels d'éducation

Art. 1^{er}. – Dans les établissements publics d'enseignement du second degré, le temps de travail effectif des personnels d'éducation se répartit, dans le respect de la durée annuelle de référence de 1 600 heures prévue à l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 susvisé, sur une période comprenant :

- la totalité de l'année scolaire définie à l'article L. 521-1 du Code de l'éducation susvisé ;
- dans le cadre de leurs missions, un service d'été d'une semaine après la sortie des élèves et d'une semaine avant la rentrée des élèves et un service de petites vacances ne pouvant excéder une semaine.

Art. 2. – Quatre heures hebdomadaires sont laissées sous la responsabilité des agents pour l'organisation de leurs missions.

Titre II. Astreintes des personnels logés par nécessité absolue de service

Art. 3. – Une astreinte peut être mise en place pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés pour effectuer toutes opérations permettant d'assurer la sécurité des personnes, des installations, des biens mobiliers et immobiliers. Le temps d'intervention durant l'astreinte donne lieu à une majoration des heures travaillées au moyen d'un coefficient multiplicateur de 1,5, soit 1 heure 30 minutes pour une heure effective.

II. - Arrêté du 4 septembre 2002 portant application du décret n° 2000- 815 du 25 août 2000 et relatif aux cycles de travail des personnels d'éducation des établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'Éducation nationale.

Art. 1^{er}. – Le travail des personnels d'éducation des établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'Éducation nationale est réparti dans le cadre de l'année scolaire définie à l'article L.521-1 du Code de l'éducation en fonction des périodes de présence ou de congés des élèves.

Art. 2. – Dans le respect de la durée annuelle de travail, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 40 heures 40 minutes, dont quatre heures laissées sous la responsabilité des agents pour l'organisation de leurs missions.

JORF n° 0099 du 27 avril 2013 - Texte n° 11

ARRÊTÉ

Arrêté du 19 avril 2013 fixant les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation NOR : MENH1310117A

Le ministre de l'Éducation nationale et le ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique,

Vu le code de l'éducation ;

Vu le décret n° 70-738 du 12 août 1970 modifié relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation ;

Vu le décret n° 2002-766 du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'État, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs ;

Vu le décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'État,

Arrêtent :

Article 1

Le concours externe, le concours interne et le troisième concours de recrutement de conseillers principaux d'éducation en vue de l'obtention du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation, institués par le décret du 12 août 1970 susvisé, sont organisés conformément aux dispositions du présent arrêté.

Article 2

Le nombre de places offertes aux concours externe, interne et, le cas échéant, au troisième concours et la date de clôture des registres d'inscription sont fixés par arrêté

du ministre chargé de l'Éducation, après avis conforme du ministre chargé de la Fonction publique, dans les conditions fixées par l'article 2 du décret du 19 octobre 2004 susvisé.

La date d'ouverture des sessions, les modalités d'inscription et les centres dans lesquels les épreuves sont subies sont fixés par arrêté du ministre chargé de l'Éducation. Les candidats sont tenus de s'inscrire dans les conditions et les délais fixés par ces arrêtés.

Article 3

Le concours externe comporte deux épreuves d'admissibilité et deux épreuves d'admission.

Le concours interne et le troisième concours comportent une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission.

L'épreuve d'admissibilité du concours interne consiste en l'étude par le jury d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat conformément aux modalités décrites en annexe II du présent arrêté. Le dossier comportant les éléments mentionnés en annexe II est adressé par le candidat au ministre chargé de l'Éducation dans le délai et selon les modalités fixées par l'arrêté d'ouverture du concours.

Le descriptif de chacune des épreuves des concours externe et interne et du troisième concours est fixé aux annexes I, II et III du présent arrêté.

Article 4

Un jury est institué pour chacun des concours externe, interne et troisième concours. Toutefois, un jury peut être commun au concours externe et au troisième concours. Chaque jury comprend un président et, en tant que de besoin, un ou plusieurs vice-présidents, nommés par le ministre chargé de l'Éducation, sur proposition du directeur chargé des personnels enseignants. Ils sont choisis parmi les membres des corps des inspections générales relevant du ministre chargé de l'Éducation, les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et les enseignants-chercheurs.

Les membres du jury, nommés par le ministre chargé de l'Éducation, sont choisis, sur proposition du président, parmi les inspecteurs généraux de l'Éducation nationale, les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux de la spécialité « établissements et vie scolaire », les membres des corps enseignants de l'enseignement supérieur, les personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'Éducation, les professeurs agrégés, les conseillers principaux d'éducation, les professeurs certifiés, les professeurs d'éducation physique et sportive et les professeurs de lycée professionnel.

Les jurys peuvent également comprendre des personnes choisies en fonction de leurs compétences particulières.

Article 5

Lorsque le président du jury se trouve dans l'impossibilité de poursuivre sa mission, un vice-président ou un autre membre du jury appartenant à l'une des catégories d'agents visés au deuxième alinéa de l'article 4 est désigné sans délai par le ministre, sur proposition du directeur chargé des personnels enseignants pour le remplacer.

Article 6

Le président, le ou les vice-présidents et les membres du jury ne peuvent participer à plus de quatre sessions successives. À titre exceptionnel, leur mandat peut être prorogé pour une session.

Article 7

Les sujets des épreuves écrites sont choisis par le ministre chargé de l'Éducation sur proposition du président du jury.

Article 8

Lorsque le jury se constitue en groupes d'examineurs, chaque groupe comprend deux examinateurs au moins, sans pouvoir excéder trois examinateurs en moyenne pour l'ensemble des groupes de ce jury. Pour une même épreuve, chaque groupe est constitué du même nombre d'examineurs tout au long de la session.

Article 9

Les épreuves sont notées de 0 à 20. Pour toutes les épreuves, la note zéro est éliminatoire.

Article 10

Le fait de ne pas participer à une épreuve ou à une partie d'épreuve, de s'y présenter en retard après l'ouverture des enveloppes contenant les sujets, de rendre une copie blanche, d'omettre de rendre la copie à la fin de l'épreuve, de ne pas respecter les choix faits au moment de l'inscription ou de ne pas remettre au jury un dossier ou un rapport ou tout document devant être fourni par le candidat dans le délai et selon les modalités prévus pour chaque concours entraîne l'élimination du candidat.

Article 11

Les copies des épreuves écrites d'admissibilité des candidats sont rendues anonymes avant d'être soumises à une double correction.

.../...

.../... Lorsqu'une épreuve d'admissibilité consiste en l'étude par le jury d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, ce dossier est soumis à double correction.

À l'issue de la correction des épreuves d'admissibilité, le jury fixe, après délibération, la liste des candidats admis à subir les épreuves d'admission.

L'anonymat des épreuves écrites d'admissibilité n'est levé qu'après la délibération du jury. À l'issue des épreuves d'admission et après délibération, le jury, en fonction du nombre total de points que les candidats ont obtenus à l'ensemble des deux séries d'épreuves et dans la limite des places mises au concours, fixe par ordre de mérite la liste des candidats qu'il propose au ministre chargé de l'Éducation pour l'admission au concours.

Le ministre chargé de l'Éducation arrête, dans l'ordre de mérite, la liste des candidats déclarés admis aux concours.

Article 12

Si plusieurs candidats ont obtenu le même nombre de points, ils sont départagés de la façon suivante lors de l'établissement de la liste d'admission :

1° Pour le concours externe :

La priorité est accordée à celui qui a obtenu la note la plus élevée à la première épreuve d'admission ; en cas d'égalité de points à la première épreuve d'admission, la priorité est donnée au candidat ayant obtenu la meilleure note à la première épreuve écrite d'admissibilité ; si l'égalité subsiste, ils sont départagés par la meilleure note obtenue à la deuxième épreuve d'admissibilité ;

2° Pour le concours interne et le troisième concours, la priorité est accordée à celui qui a obtenu la note la plus élevée à l'épreuve d'admission.

Article 13

Lors des épreuves, il est interdit aux candidats :

1° D'introduire dans le lieu des épreuves tout document, note ou matériel non autorisé par le jury du concours ;

2° De communiquer entre eux ou de recevoir des renseignements de l'extérieur ;

3° De sortir de la salle sans autorisation du surveillant responsable et sans être accompagnés par un autre surveillant ;

4° De perturber par leur comportement le bon déroulement des épreuves.

Les candidats doivent se prêter aux surveillances et vérifications nécessaires.

Article 14

Toute infraction au règlement, toute fraude ou toute tentative de fraude dûment constatée entraîne l'exclusion du concours, sans préjudice de l'application, le cas échéant, des dispositions pénales prévues par la loi du 23 décembre 1901 réprimant les fraudes dans les examens et concours publics et de la sanction disciplinaire éventuellement encourue si le candidat est déjà au service d'une administration. La même mesure peut être prise contre les complices de l'auteur principal de la fraude ou de la tentative de fraude.

Aucune sanction immédiate n'est prise en cas de flagrant délit. Le surveillant responsable établit un rapport que le recteur d'académie transmet au ministre chargé de l'Éducation.

Aucune décision ne peut être prise sans que l'intéressé ait été convoqué et mis en état de présenter sa défense.

L'exclusion du concours est prononcée par le ministre chargé de l'Éducation, sur proposition du président du jury.

La décision motivée est notifiée sans délai à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 15

Toute copie apparaissant suspecte en cours de correction est signalée par le correcteur au président du jury. En cas de fraude reconnue, son auteur est exclu du concours dans les conditions prévues aux trois derniers alinéas de l'article 14.

Article 16

Les concours externe, interne et troisième concours ouverts avant la date de publication du présent arrêté, selon les conditions de l'arrêté du 28 décembre 2009 modifié fixant les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation, sont et demeurent régis par ce texte jusqu'à la fin de la session.

Article 17

Sous réserve des dispositions de l'article 16, l'arrêté du 28 décembre 2009 modifié fixant les modalités d'organisation des concours du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation est abrogé.

Article 18

Les dispositions du présent arrêté prennent effet le 1^{er} septembre 2013.

Article 19

Les annexes I, II et III font l'objet d'une publication au *Journal officiel de la République française*.

Article 20

La directrice générale des ressources humaines est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel de la République française*.

Annexes

Article Annexe I

ÉPREUVES DU CONCOURS EXTERNE

L'ensemble des épreuves du concours vise à évaluer les capacités des candidats au regard des dimensions scientifiques, techniques et professionnelles des situations éducatives. Une bibliographie indicative destinée à approfondir les thèmes abordés par le concours, périodiquement mise à jour, est publiée sur le site internet du ministère chargé de l'Éducation nationale.

A. - Épreuves écrites d'admissibilité

1. Épreuve de maîtrise des savoirs académiques

L'épreuve consiste en une dissertation faisant appel aux connaissances acquises en sciences humaines, en histoire et sociologie de l'éducation, en psychologie de l'enfant et de l'adolescent, en philosophie de l'éducation ou en sociologie. Elle fait également appel aux connaissances des grands enjeux de l'éducation et des évolutions du système éducatif ainsi que leurs conséquences sur le fonctionnement de l'établissement scolaire et sur les rapports des élèves aux apprentissages.

Elle mesure la maîtrise de savoirs académiques et l'aptitude à les mobiliser dans un contexte professionnel ainsi que la capacité de construction, d'argumentation et d'organisation du propos.

Durée : quatre heures ; coefficient 2.

2. Étude de dossier portant sur les politiques éducatives

À partir de l'analyse de documents d'origine et de statuts variés, le candidat élabore une note de synthèse répondant à un questionnement précis.

Cette épreuve vise à mesurer la pertinence de l'approche qu'ont les candidats de la fonction de conseiller principal d'éducation, de ses responsabilités éducatives et de son positionnement dans et hors de l'établissement scolaire, notamment dans le domaine du pilotage de la vie scolaire, de la mise en œuvre du projet de vie scolaire, de la conduite de projets et de la maîtrise des fonctions de régulation et de médiation dans l'établissement. Elle vise aussi à s'assurer de la capacité du candidat à mobiliser ses connaissances du rôle du conseiller principal d'éducation au sein de l'institution scolaire, à manifester un recul critique vis-à-vis de ces savoirs et à les mettre en perspective. Elle évalue également les capacités d'analyse, de synthèse, de problématisation, de construction et d'organisation du propos, dans un contexte professionnel.

Durée : cinq heures ; coefficient 2.

B. - Épreuves orales d'admission

Les deux épreuves orales d'admission sont composées d'une présentation suivie d'un entretien avec le jury qui permet de mesurer la capacité du candidat à s'exprimer avec clarté et précision ainsi que sa maîtrise scientifique et sa réflexion relativement aux champs cognitifs concernés.

Les entretiens permettent aussi d'évaluer, notamment à partir des réponses aux questions et aux situations proposées par le jury, la capacité du candidat à tenir compte du contexte des acquis, des besoins et des attentes des élèves.

1. Épreuve de mise en situation professionnelle :

L'épreuve prend appui sur un dossier dactylographié de dix pages annexes au plus incluses élaboré par le candidat, par exemple à partir de ses travaux de recherche. Le dossier porte sur une situation professionnelle pouvant être rencontrée par un conseiller principal d'éducation. Il est transmis au jury par voie électronique au moins quinze jours avant le début des épreuves d'admission.

L'épreuve comporte un exposé du candidat, élaboré à partir d'une question, posée par le jury, portant sur le dossier. Elle est suivie d'un entretien.

Cette épreuve est destinée à évaluer la capacité du candidat à construire une situation mettant en jeu, notamment, l'éducation d'un ou plusieurs élèves, d'une classe, d'un niveau, etc., et à en dégager une ou plusieurs problématiques. L'exposé, élaboré à partir de la question posée par le jury, amène le candidat à formuler une ou plusieurs analyses, des hypothèses et à proposer des modalités d'action pertinentes, en lien avec des éléments issus de la recherche.

Elle permet d'évaluer son aptitude à conseiller le chef d'établissement et la communauté scolaire dans la mise en place de la politique éducative de l'établissement. Elle permet d'évaluer également sa capacité à se situer dans un collectif professionnel et sa connaissance des liens entre la vie scolaire et la réussite des élèves.

.../... Elle vise en outre à apprécier, au travers notamment de ses réponses, la connaissance que le candidat possède des missions des acteurs de l'établissement en général et de la vie scolaire en particulier.

Le jury appréciera l'aptitude du candidat à argumenter et à soutenir les propositions qu'il formule, et son aptitude à mobiliser à des fins professionnelles des aspects relevant de la recherche.

Durée de la préparation : trente minutes ; durée de l'épreuve : une heure (exposé : dix minutes ; entretien : cinquante minutes) ; coefficient 4.

2° Épreuve d'entretien sur dossier :

L'épreuve prend appui sur un dossier de cinq pages maximum, composé d'un ou plusieurs documents remis par le jury et traitant d'une problématique éducative que le candidat devra approfondir par une recherche personnelle pour laquelle il dispose d'un ordinateur connecté à l'internet.

Le candidat développe les éléments constitutifs de la problématique. Cette partie de l'épreuve est suivie d'un entretien avec le jury qui prend notamment appui sur l'exposé du candidat et s'élargit pour aborder des situations professionnelles et éducatives diversifiées.

L'épreuve permet au candidat d'exposer les éléments de sa réflexion personnelle et d'évaluer son aptitude au dialogue et au recul critique. Elle évalue en outre la capacité du candidat à se mettre en situation dans la diversité des conditions d'exercice du métier, à connaître de façon réfléchie son contexte institutionnel, dans ses différentes dimensions (classe, vie scolaire, équipe éducative, établissement, institution scolaire, société) et les valeurs qui le portent, dont celles de la République.

Durée de la préparation : une heure trente ; durée de l'épreuve : une heure (exposé : vingt minutes ; entretien : quarante minutes) ; coefficient 4.

A N N E X E I I

ÉPREUVES DU CONCOURS INTERNE

A. - Épreuve d'admissibilité

Épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (coefficient 1).

Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle comporte deux parties.

Dans une première partie (deux pages dactylographiées maximum), le candidat décrit les responsabilités qui lui ont été confiées dans les domaines de l'éducation et de la vie scolaire durant les différentes étapes de son parcours professionnel.

Dans une seconde partie (six pages dactylographiées maximum), le candidat développe plus particulièrement, à partir d'une analyse précise et parmi les situations d'éducation observées en collège ou en lycée, l'expérience qui lui paraît la plus significative dans sa contribution au fonctionnement de l'établissement scolaire, à sa collaboration avec les personnels enseignants et les autres personnels et à l'action éducative. Cette analyse devra mettre en évidence les actions conduites, les objectifs, les résultats, les contraintes et, plus largement, les problématiques rencontrées dans le cadre de la situation décrite.

Chacune des parties devra être dactylographiée en Arial 11, interligne simple, sur papier de format 21 × 29,7 cm et être ainsi présentée :

- dimension des marges :
- droite et gauche : 2,5 cm ;
- à partir du bord (en-tête et pied de page) : 1,25 cm ;
- sans retrait en début de paragraphe.

À son dossier le candidat joint, sur support papier, un ou deux exemples de documents ou de travaux réalisés dans le cadre de la situation décrite et qu'il juge utile de porter à la connaissance du jury. Ces documents doivent comporter un nombre de pages raisonnables, qui ne sauraient excéder dix pages pour l'ensemble des deux exemples. Le jury se réserve le droit de ne pas prendre en considération les documents d'un volume supérieur.

L'authenticité des éléments dont il est fait état dans la seconde partie du dossier doit être attestée par le chef d'établissement auprès duquel le candidat exerce ou a exercé les fonctions décrites.

Les critères d'appréciation du jury porteront sur :

- la pertinence du choix de la situation décrite ;
- la maîtrise des enjeux éducatifs de l'activité décrite ;
- la structuration du propos ;
- la prise de recul dans l'analyse de la situation exposée ;
- la justification argumentée des choix et des modalités d'action ;
- l'aptitude du candidat à se situer dans un environnement professionnel dans le contexte d'un établissement d'enseignement du second degré ;
- la qualité de l'expression et la maîtrise de l'orthographe et de la syntaxe.

Coefficient 1.

B. - Épreuve orale d'admission

Analyse d'une situation d'éducation dans un établissement scolaire du second degré ou de documents de nature professionnelle. Cette épreuve comporte un exposé suivi d'un entretien avec le jury. Elle prend appui sur un dossier proposé par le jury, en rapport avec des problèmes d'éducation et de vie scolaire dans les établissements du second degré.

Durée de la préparation : deux heures ; durée de l'épreuve : une heure (exposé : vingt minutes maximum ; entretien : quarante minutes maximum) ; coefficient : 2.

Dix minutes maximum pourront être réservées, lors de l'entretien, à un échange sur le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle qui reste, à cet effet, à la disposition du jury.

L'épreuve du concours fait appel à des connaissances s'inscrivant notamment dans le cadre d'une bibliographie publiée sur le site internet du ministère chargé de l'Éducation nationale et renouvelable partiellement chaque année.

La maîtrise de la langue est prise en compte dans la notation de l'épreuve.

A N N E X E I I I

ÉPREUVES DU TROISIÈME CONCOURS

A. - Épreuve écrite d'admissibilité

Seconde épreuve d'admissibilité du concours externe (coefficient 1).

B. - Épreuve orale d'admission

Seconde épreuve d'admission du concours externe (coefficient 1).

L'épreuve d'admission doit en outre permettre au candidat de démontrer qu'il a réfléchi à l'apport que son expérience professionnelle constitue pour l'exercice de son futur métier et dans ses relations avec l'institution scolaire, en intégrant et en valorisant les acquis de son expérience et de ses connaissances professionnelles dans ses réponses aux questions du jury.

Fait le 19 avril 2013

Le ministre de l'Éducation nationale,

Pour le ministre et par délégation :

Le chef de service,

adjoint à la directrice générale

des ressources humaines,

P. Santana

La ministre de la Réforme de l'État,

de la Décentralisation

et de la Fonction publique,

Pour la ministre et par délégation :

Le sous-directeur

de l'Animation interministérielle,

des Politiques de ressources humaines,

L. Gravelaine

INDEX DES SIGLES

AED-AP	Assistant d'éducation - Assistant pédagogique
AESH	Accompagnant d'élève en situation de handicap
APS	Assistant de prévention et de sécurité
ASA	Avantage spécifique d'ancienneté
AS	Assistante sociale
BO(EN)	Bulletin officiel du ministère de l'Éducation nationale
B2i	Brevet informatique et internet
CA	Conseil d'administration
CAVL	Conseil académique de la vie lycéenne
CAPES/CAPET	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire/technique
CAPA	Commission administrative paritaire académique
CAPN	Commission administrative paritaire nationale
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE-CPE	Conseiller d'éducation - Conseiller principal d'éducation
CESC	Comité d'éducation à la santé et la citoyenneté
CHSCT	Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail
CNVL	Conseil national de la vie lycéenne
CO-Psy	Conseiller d'orientation psychologue
CP	Commission permanente
Cl. N.	Classe normale
CSE	Conseil supérieur de l'éducation
CTA-CTM	Comité technique académique/ministériel
CVL	Conseil de la vie lycéenne
C2i	Certificat informatique et internet
DASEN	Directeur académique des services de l'Éducation nationale
DP	Demi-pension
DPE(LC)	Direction des personnels enseignants (des lycées et collèges)
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ECLAIR	École collège lycée ambition innovation réussite
EPLÉ	Établissement public local d'enseignement
ESPE	École supérieure du professorat et de l'éducation
FP	Fonction publique
FPMA/FPMN	Formation paritaire mixte académique/nationale
FSE	Foyer socio-éducatif
FSL	Fonds social lycéen
FSU	Fédération syndicale unitaire
GIPA	Garantie individuelle de pouvoir d'achat
GT	Groupe de travail
HSA	Heure supplémentaire année
HSE	Heure de suppléance effective
HTS	Heure à taux spécifique
IA	Inspection académique (Inspecteur d'académie)
IFIC	Indemnité pour fonction d'intérêt collectif
IG (EVS)	Inspecteur (inspection) général(e) (Établissements et vie scolaire)
IPR (IA-EVS)	Inspecteur pédagogique régional (Inspecteur d'académie-établissements et vie scolaire)
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
ISO(E.)	Indemnité de suivi et d'orientation (des élèves)
JORF	<i>Journal officiel de la République française</i>
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
LPC	Livret personnel de compétences
MA	Maître auxiliaire
MDL	Maison des lycéens
MDP	Maître de demi-pension
MEN	Ministère de l'Éducation nationale
NAS	Nécessité absolue de service (logement)
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
PAF	Plan académique de formation (formation continue)
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
REP/REP+	Réseau Education Prioritaire/Réseau Education Prioritaire +
RLR	Recueil des lois et règlements
RRS	Réseau réussite scolaire
S1-S2-S3-S4	Sections locales, départementales, académiques et siège national du SNES
SNES	Syndicat national des enseignements de second degré
US (L')	<i>L'Université syndicaliste</i> (journal national du SNES)

LES SECTIONS ACADÉMIQUES

Aix-Marseille : 12, place du Général-de-Gaulle, 13001 Marseille
Tél. : 04 91 13 62 80 - Fax : 04 91 13 62 83
Mél : s3aix@snes.edu
Site Internet : www.aix.snes.edu

Amiens : 25, rue Riolan, 80000 Amiens
Tél. : 03 22 71 67 90 - Fax : 03 22 71 67 92
Mél : s3ami@snes.edu
Site Internet : www.amiens.snes.edu

Besançon : 19, av. Edouard-Droz, 25000 Besançon
Tél. : 03 81 47 47 90 - Fax : 03 81 47 47 91
Mél : s3bes@snes.edu
Site Internet : www.besancon.snes.edu

Bordeaux : 138, rue de Pessac, 33000 Bordeaux
Tél. : 05 57 81 62 40 - Fax : 05 57 81 62 41
Mél : s3bor@snes.edu
Site Internet : www.bordeaux.snes.edu

Caen : 206, rue Saint-Jean, BP 93108, 14019 Caen Cedex 2
Tél. : 02 31 83 81 60 - Fax : 02 31 83 81 63
Mél : s3cae@snes.edu
Site Internet : www.caen.snes.edu

Clermont : Maison du Peuple
29, rue Gabriel-Péris, 63000 Clermont-Ferrand
Tél. : 04 73 36 01 67 - Fax : 04 73 36 07 77
Mél : s3cle@snes.edu
Site Internet : www.clermont.snes.edu

Corse : Centre syndical Jeanne Martinelli, immeuble Beaulieu, avenue du Président-Kennedy, 20090 Ajaccio
Tél. : Ajaccio : 04 95 23 15 64
Tél. : Bastia : 04 95 32 41 10
Fax Ajaccio : 04 95 22 73 88
Fax Bastia : 04 95 31 71 74
Courriel Ajaccio : snescorse@wanadoo.fr
Courriel Bastia : s3cor@snes.edu
Site Internet : www.corse.snes.edu

Créteil : 3, rue Guy-de-Gouyon du Verger, 94112 Arcueil Cedex
Tél. : 08 11 11 03 82/83* - Fax : 01 41 24 80 61
Mél : s3cre@snes.edu
Site Internet : www.creteil.snes.edu

Dijon : 6, allée Cardinal-de-Givry, 21000 Dijon
Tél. : 03 80 73 32 70 - Fax : 03 80 71 54 00
Mél : s3dij@snes.edu
Site Internet : www.dijon.snes.edu

Grenoble : 16, avenue du 8-Mai-45, BP 137, 38403 Saint-Martin-d'Hères Cedex
Tél. : 04 76 62 83 30 - Fax : 04 76 62 29 64
Mél : s3gre@snes.edu
Site Internet : www.grenoble.snes.edu

Guadeloupe : 2, résidence « Les Alpinias »
Morne-Caruel, 97139 Les Abymes
Tél. : 05 90 90 10 21 - Fax : 05 90 83 96 14
Mél : s3gua@snes.edu
Site Internet : www.guadeloupe.snes.edu

Guyane : SNES Guyane, BP 847, 97339 Cayenne Cedex
Tél. : 05 94 30 05 69 - Fax : 05 94 31 00 57
Mél : s3guy@snes.edu
Site Internet : www.guyane.snes.edu

Lille : 209, rue Nationale, 59000 Lille
Tél. : 03 20 06 77 41 - Fax : 03 20 06 77 49
Mél : s3lil@snes.edu
Site Internet : www.lille.snes.edu

Limoges : 40, avenue Saint-Surin, 87000 Limoges
Tél. : 05 55 79 61 24 - Fax : 05 55 32 87 16
Mél : s3lim@snes.edu
Site Internet : www.limoges.snes.edu

Lyon : 16, rue d'Aguesseau, 69007 Lyon
Tél. : 04 78 58 03 33 - Fax : 04 78 72 19 97
Mél : s3lyo@snes.edu
Site Internet : www.lyon.snes.edu

Martinique : Cité Bon Air, bât. B, route des Religieuses, 97200 Fort-de-France
Tél. : 05 96 63 63 27 - Fax : 05 96 71 89 43
Mél : s3mar@snes.edu
Site Internet : www.martinique.snes.edu

Mayotte : résidence Bellecombe
110, lotissement des Trois-Vallées, 97600 Mamoudzou
Tél./Fax : 0269 62 50 68
Mél : mayotte@snes.edu
Site Internet : mayotte@snes.edu

Montpellier : Enclos des Lys B
585, rue de l'Aiguelongue, 34090 Montpellier
Tél. : 04 67 54 10 70 - Fax : 04 67 54 09 81
Mél : s3mon@snes.edu
Site Internet : www.montpellier.snes.edu

Nancy-Metz : 15, rue Godron, CS 72235, 54022 Nancy Cedex
Tél. : 03 83 35 20 69 - Fax : 03 63 55 60 18
Mél : s3nan@snes.edu
Site Internet : www.nancy.snes.edu

Nantes : 15, rue Dobrée, 44100 Nantes
Tél. : 02 40 73 52 38 - Fax : 02 40 73 08 35
Mél : s3nat@snes.edu
Site Internet : www.nantes.snes.edu

Nice : 264, bd de la Madeleine, 06000 Nice
Tél. : 04 97 11 81 53 - Fax : 04 97 11 81 51
Mél : s3nic@snes.edu
Site Internet : www.nice.snes.edu

Orléans-Tours : 9, rue du Faubourg-Saint-Jean, 45000 Orléans
Tél. : 02 38 78 07 80 - Fax : 02 38 78 07 81
Mél : s3orl@snes.edu
Site Internet : www.orleans.snes.edu

Paris : 3, rue Guy-de-Gouyon-du-Verger, 94112 Arcueil Cedex
Tél. : 08 11 11 03 81* - Fax : 01 41 24 80 59
Mél : s3par@snes.edu
Site Internet : www.paris.snes.edu

Poitiers : Maison des Syndicats
16, av. du Parc-d'Artillerie, 86000 Poitiers
Tél. : 05 49 01 34 44 - Fax : 05 49 37 00 24
Mél : s3poi@snes.edu
Site Internet : www.poitiers.snes.edu

Reims : 35/37, rue Ponsardin, 51100 Reims
Tél. : 03 26 88 52 66 - Fax : 03 26 88 17 70
Mél : s3rei@snes.edu
Site Internet : www.reims.snes.edu

Rennes : 24, rue Marc-Sangnier, 35200 Rennes
Tél. : 02 99 84 37 00 - Fax : 02 99 36 93 64
Mél : s3ren@snes.edu
Site Internet : www.rennes.snes.edu

Réunion : Résidence les Longanis, bât. C
N°7 Moufia, 97491 Saint-Clotilde Cedex
Tél. : 02 62 97 27 91 - Fax : 02 62 97 27 92
Mél : s3reu@snes.edu
Site Internet : www.reunion.snes.edu

Rouen : 14, bd des Belges, BP 543, 76005 Rouen Cedex
Tél. : 02 35 98 26 03 - Fax : 02 35 98 29 91
Mél : s3rou@snes.edu
Site Internet : www.rouen.snes.edu

Strasbourg : 13A, bd Wilson, 67000 Strasbourg
Tél. : 03 88 75 00 82 - Fax : 03 88 75 00 84
Mél : s3str@snes.edu
Site Internet : www.strasbourg.snes.edu

Toulouse : 2, avenue Jean-Rieux, 31500 Toulouse
Tél. : 05 61 34 38 51 - Fax : 05 61 34 38 38
Mél : s3tou@snes.edu
Site Internet : www.toulouse.snes.edu

Versailles : 3, rue Guy-de-Gouyon-du-Verger
94112 Arcueil Cedex
Tél. : 08 11 11 03 84/85* - Fax : 01 41 24 80 62
Mél : s3ver@snes.edu
Site Internet : www.versailles.snes.edu

* Prix d'un appel local

LA FSU ET SES SYNDICATS NATIONAUX

Syndicat	Téléphone	Contact	Site	Adresse
EPA-FSU	02 40 35 96 57	epa@epafsu.org	www.epafsu.org	8, place de la Gare-de-l'État, Case postale 8, 44276 Nantes Cedex 02
SNAC-FSU	01 40 15 51 34	snac-fsu@culture.fr	snac.fsu.fr	61, rue de Richelieu, 75002 Paris
SNASUB-FSU	01 41 63 27 51	snasub.fsu@snasub.fr	www.snasub.fr	104, rue Romain-Rolland, 93260 Les Lilas
SNCS-FSU	01 45 07 58 70	snacs@cnrs-bellevue.fr	www.snacs.fr	1, place Aristide-Briand, 92195 Meudon Cedex
SNE-FSU	01 41 63 27 30	sne@ecologie.gouv.fr	www.sne-fsu.org	104, rue Romain-Rolland, 93260 Les Lilas
SNEP-FSU	01 44 62 82 10	secretariat@snepsu.net	www.snepsu.net	76, rue des Rondeaux, 75020 Paris
SNEPAP-FSU	01 48 05 70 56	snepap@club-internet.fr	snepap-fsu.org	12-14, rue Charles-Fourier 75648 Paris Cedex 13
SNES-FSU	01 40 63 29 57 Fax : 01 40 63 29 58	cpe@snes.edu	www.snes.edu	46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13
SNESUP-FSU	01 44 79 96 10	accueil@snesup.fr	www.snesup.fr	78, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris
SNETAP-FSU	01 49 55 84 42	snetap@snetap-fsu.fr	www.snetap-fsu.fr	251, rue de Vaugirard, 75732 Paris Cedex 15
SNICS-FSU	01 42 22 44 52	snics@wanadoo.fr	www.snics.org	46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13
SNPES-PJJ	01 42 60 11 49	snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr	snpespjj.fsu.fr	54, rue de L'Arbre-Sec, 75001 Paris
SNPI-FSU	06 82 13 53 66	snpifsu@gmail.com	www.snpi-fsu.org	104, rue Romain-Rolland, 93260 Les Lilas
SNUACTE-FSU	04 95 08 11 33	national@snuacte.fr	www.snuacte.fr	32, rue Malaval, 13002 Marseille
SNUAS-FP-FSU	01 41 63 27 55	contact@snuasfp-fsu.org	www.snuasfp-fsu.org	104, rue Romain-Rolland, 93260 Les Lilas
SNUCLIAS-FSU	01 43 47 53 95	snuclias-fsu@orange.fr	www.snuclias-fsu.fr	173, rue de Charenton, 75012 Paris
SNUEP-FSU	01 45 65 02 56	snuepnat@snuep.com	www.snuep.com	38, rue Eugène-Oudiné, 75013 Paris
SNUIPP-FSU	01 40 79 50 00	snuipp@snuipp.fr	www.snuipp.fr	128, boulevard Auguste-Blanqui, 75013 Paris
SNUITAM-FSU	02 99 28 22 99	snuitam@snuitam-fsu.org	www.snuitam-fsu.org	DRAAF Ille-et-Villaine, 15, avenue de Cucille, 35047 Rennes Cedex 9
SNU-TEFI-FSU	06 89 35 64 45	snutefi.fsu@wanadoo.fr	www.snuteffsu.org	43-45, rue de Javel, 75015 Paris
SNUP-CDC-FSU	01 58 50 41 45	snupcdc@caissedesdepots.fr	www.snup-cdc-fsu.org	Pièce CE243, 72, avenue Pierre-Mendès-France, 75914 Paris Cedex 13
SNUPDEN-FSU	01 43 02 75 07	snupden@fsu.fr	www.snupden.fsu.fr	Bourse du Travail, place de la Libération, 93016 Bobigny Cedex
SUP MAE-FSU	01 53 69 37 27	fsu-mae.paris @diplomatie.gouv.fr	mae.fsu.fr	Ministère des Affaires étrangères 57, bd des Invalides, 75007 Paris



LE JOURNAL DU SYNDICAT NATIONAL
DES ENSEIGNEMENTS
DE SECOND DEGRÉ

Supplément à *L'Université Syndicaliste* n° 742 du 20 juin 2014,
le journal du Syndicat national des enseignements de second degré (FSU)
46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 - Tél. : 01 40 63 29 00.

Directeur de la publication : Roland Hubert.

Régie publicitaire : Com d'habitude publicité,
Clotilde Poitevin tél. : 05 65 11 00 79, clotilde.poitevin@wanadoo.fr

Compogravure : C.A.G., Paris. Imprimerie : SIPE, 91350 Grigny
N° CP 0118 S 06386 - ISSN n° 0751-5839.

Dépôt légal à parution.

Être la banque de tous
les enseignants, c'est
aussi penser à ceux qui
démartiennent dans
la vie.



Quand la CASDEN s'engage auprès des jeunes, elle soutient leurs projets professionnels et personnels.

Créée par et pour les enseignants, la CASDEN accompagne les Sociétaires dès leur entrée dans la vie active en mettant à leur disposition des outils pédagogiques gratuits et des produits bancaires adaptés à leurs besoins.

Et pour être au plus proche de tous ses sociétaires, la CASDEN est partenaire depuis 40 ans du réseau Banques Populaires afin de proposer un service bancaire complet et accessible partout en France.

Rejoignez-nous sur casden.fr ou contactez-nous au 0 826 824 400*

*Accueil téléphonique ouvert de 8h30 à 18h30 du lundi au vendredi (0,15€ TTC/min en France métropolitaine)



L'offre CASDEN est disponible en Délégations Départementales et également dans le Réseau Banque Populaire.

casden 
BANQUE POPULAIRE

CASDEN, la banque coopérative de l'éducation, de la recherche et de la culture