



### ***LES ÉLECTIONS PRO APPROCHENT... POURQUOI VOTER POUR LE SNES-FSU ?***

Les commissaires paritaires du SNES vous représentent, individuellement et collectivement, vous accompagnent, vous défendent en cas de besoin, et portent dans les instances paritaires la voix de la profession.

Il faut que cette voix soit ferme et assurée car la tâche n'est pas toujours aisée dans une académie où les comportements conservateurs, voire rétrogrades, sont encore trop souvent présents : nous l'avons expérimenté lors des avancées catégorielles telles que le passage aux 35 heures, et avons affronté les difficultés rencontrées à appliquer les textes officiels et le refus obstiné des autorités académiques de l'époque de publier une circulaire d'application, ce qui a pourtant été fait dans d'autres académies et ce qui eût levé bien des ambiguïtés complaisamment entretenues : 12 ans (!!!) après la publication des textes, nous sommes encore saisis de conflits liés à des chipotages sur les 20 minutes de pause et autres prétextes propres à installer dans certains établissements un « management » de chef de rayon plutôt que de promouvoir un climat de confiance respectueux des spécificités de chaque fonction...

Nous en sommes encore à rappeler aux représentants de l'institution les textes réglementaires que l'institution a elle-même promulgués par le J.O et le BOEN : ainsi lors de la dernière CAPA hors classe, si nous nous félicitons que notre action syndicale a permis plus de promotions en portant le ratio à 7%, il a fallu insister lourdement pour que les termes de la circulaire de 2013 soient respectés concernant l'évaluation et le classement des personnels.

Depuis déjà quelque temps, le ministère souhaite une actualisation des textes régissant la fonction. Nos représentants nationaux sont en discussion depuis février : s'appuyant sur les textes fondateurs du métier (décret de 1970, circulaire de 1982, loi d'orientation de 1989, décrets de 2002) ils agissent pour les interprétations erronées disparaissent définitivement. L'alignement de l'ISE sur l'ISOE, dès septembre 2015 est déjà une mesure symbolique intéressante et « signifiante », une marche supplémentaire vers l'affirmation incontestable de notre rôle éducatif et de notre lien étroit et privilégié avec les équipes enseignantes : les CPE ont une conscience exacte de leur place au sein du système scolaire et savent que leur fonction est désormais incontournable et pleinement inscrite dans le champ pédagogique.

Il est indispensable de rappeler que notre métier ne peut se définir qu'au travers d'un travail d'équipe centré sur l'élève avec enseignants, COPsy, personnels médico-sociaux et AED.

C'est avec optimisme et combativité que la liste que nous présentons abordera ce nouveau mandat de quatre années et poursuivra l'action patiente et déterminée accordée à la préoccupation qui est la nôtre de servir un système éducatif juste, moderne et soucieux d'une véritable éducation citoyenne.



#### **La roue tourne...**

**La liste CPE du SNES de Lille se renouvelle – néanmoins les commissaires paritaires plus anciens continuent d'assurer avec les nouveaux les permanences du mardi et jeudi.**

## Pour une vraie reconnaissance du métier : une inspection spécifique pour les CPE

Cette revendication du SNES n'est pas nouvelle. Rappelons que les CPE sont inspectés par les mêmes IA-IPR EVS que les Professeurs certifiés de documentation et... leurs Chefs d'Établissement !

### **Mais alors qui sont les IA-IPR EVS ?**

Parmi les inspecteurs régionaux qui assurent leurs responsabilités 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.

De l'ancien chef d'établissement devenu « proviseur vie scolaire » d'une académie à l'ancien directeur d'école normale en passant par un certain nombre de membres de cabinets ministériels devenus inspecteurs régionaux, la diversité est de mise ce qui ne renforce pas la cohésion de l'ensemble du groupe et ne garantit pas une bonne connaissance des missions du CPE.

### **Évaluation des CPE ?**

Les CPE ne sont pas notés pédagogiquement et la contribution de l'inspection à leur évaluation n'est ni organisée statutairement ou réglementairement, ni déterminante bien sûr en matière de gestion de carrière, excepté 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.

Toute la difficulté est bien là pour les CPE ! Car ils ne se voient attribuer par le Recteur sur proposition du Chef d'Établissement, qu'une note annuelle de 0 à 20 accompagnée d'une appréciation littérale de caractère administratif à la différence des autres collègues.

Cette proposition de note qui n'émane que du seul Chef d'Établissement se trouve très souvent et par expérience soumise aux aléas des relations CPE - Chef d'Établissement. De fait, la note unique des CPE tient lieu d'évaluation à la fois administrative et pédagogique. Cette situation n'est pas saine.

En effet, les demandes de révisions de note en CAPA, au-delà des interventions déterminantes des élus syndicaux du SNES, ne peuvent s'appuyer la plupart du temps sur un avis pertinent de l'IA-IPR EVS et ce même inspecteur, chargé à la fois du suivi des CPE et de celui des chefs d'établissement se trouve, à l'expérience, plus souvent tenté de soutenir le second plutôt que le premier.

*Face à cette situation, nombreux sont les CPE qui n'osent pas en cas de désaccord demander la révision de leur note en CAPA. La demande de révision de note est un droit ! Pour que celui-ci puisse être efficace, nous vous conseillons de solliciter les élus du personnels au titre du SNES à la CAPA afin d'être accompagné et défendu.*

**C'est pourquoi le SNES revendique la création d'une agrégation d'éducation ou son équivalent.**

## CPE et 35 heures : mission impossible ?!



Le SNES de Lille est régulièrement alerté par certains collègues, à propos de l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 consolidé avec la version du 29 juin 2006 et des arrêtés du 4 septembre 2002, (publié au JO du 11 septembre 2002).

Le respect des horaires est fondamental, il s'agit d'un droit et le bénévolat n'est pas de mise dans le monde du travail. Trop nombreux sont les CPE qui témoignent d'une perte d'équilibre professionnel et personnel quand le travail n'est pas compté et encore moins reconnu par les chefs d'établissement.

Rappelons que le passage de 39 heures à 35 heures depuis la rentrée scolaire de 2002 (relatif à l'ARTT) a constitué une avancée dont le SNES se félicite. Les CPE doivent depuis, établir un emploi du temps à 35 heures maximum toutes tâches comprises (C.A., conseils de classes, réunions diverses, élaborations de comptes-rendus, préparations de projets ...).

Cet horaire doit couvrir le temps de repas dans la mesure où le CPE demeure disponible pour le service. Le code du travail précise que le temps de repas (à condition qu'il n'excède pas une heure) doit être pris en compte dans la mesure où le salarié exerce en service continu tout en demeurant disponible pour le service.

*Cependant, ces principes sont bafoués dans certains établissements. Les CPE ont de fait des difficultés à les faire respecter face à des chefs d'établissement qui ne supportent pas de se passer un seul instant de « leur » CPE.*

C'est d'ailleurs le même état d'esprit qui prévalait pour justifier, jusqu'en 1982, l'absence totale de référence à un maximum horaire. L'action doit donc se poursuivre pour faire appliquer ce qui est un droit inscrit dans les textes. Quels que soient les pratiques ou les discours ambiants dans le domaine des horaires comme dans d'autre, le statut des CPE s'applique dans tous les établissements.

 Le SNES de Lille est formel sur ce point : rien ne peut justifier qu'un CPE se voit imposer un service supérieur à 35 heures toutes tâches comprises. Par ailleurs, l'emploi du temps ne doit en aucun cas résulter d'un planning imposé par le chef d'établissement, la concertation doit prévaloir. Les CPE sont des personnels d'éducation, cadre A, « de conception et d'encadrement », et par conséquent à même de proposer au chef d'établissement une organisation de leur service selon des modalités qu'ils jugent adéquates.

En cas de difficulté, ne pas hésiter à transmettre des demandes de récupération à votre chef d'établissement. Nous vous proposons ce modèle :



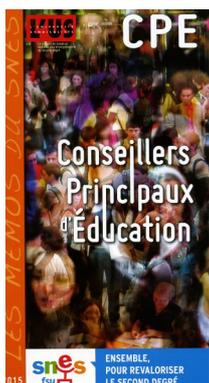
Nom, Prénom, fonction, établissement d'affectation, Proviseur,  
Par la présente, j'ai l'honneur de solliciter le rattrapage des heures effectuées, ou à effectuer, au-delà de mon emploi du temps hebdomadaire dans le cadre de mes missions statutaires.  
Exemple : 2 heures, conseil de classe du (date).  
Je vous propose la récupération suivante : date et heures  
Formule de politesse – Signature Avis et signature du chef d'établissement

Le SNES de Lille par l'intermédiaire des candidats aux élections professionnelles de décembre 2014, continuera malgré la fin des groupes de travail ministériels sur les missions des CPE et dans l'attente de l'arbitrage ministériel, à réaffirmer sa volonté d'une clarification des obligations de service hebdomadaire soit 35 heures inscrits dans la future circulaire de mission des CPE prévue pour la rentrée scolaire 2015.

Enfin sur l'hypothèse ministérielle d'un forfait au dépassement qui serait pris sur la suppression de la semaine dite de « petites vacances », le SNES ne souhaite non pas que cette suppression correspondant à un forfait pour dépassement horaire (ce qui risque d'allonger la durée du travail sur la semaine mais la disparition de cette semaine en compensation des charges déjà excessives qui pèsent sur la catégorie).

Le SNES poursuivra cette discussion pour arriver à un accord au niveau académique et national.

## La permanence CPE : lieu d'écoute et de soutien



En effet, le burn-out touche plus particulièrement notre fonction : une étude de 2011, publiée par le Carrefour Santé Social (un organisme de veille regroupant les organisations syndicales et la MGEN) et menée par la FESP (Fondation d'Entreprise MGEN pour la Santé Publique) auprès de 5000 personnes travaillant dans l'Éducation nationale confirme et évalue l'importance de la souffrance au travail : 24% des personnels se disent en « état de tension au travail » et **14% en « épuisement professionnel » ou Burn-out**, alors que **le chiffre pour l'ensemble du monde du travail est de 11%**. C'est au détour de questions techniques au moment de la notation ou des mutations... que les collègues appellent ou viennent à la permanence CPE. Mais de plus en plus souvent, s'exprime la **difficulté d'exercer notre métier** : manque de personnel de surveillance, augmentation des pressions exercées par les familles parfois, la hiérarchie souvent, non respect des dispositions statutaires régissant notre fonction (en ce qui concerne nos horaires, les permanences administratives, les logements voire le cœur de nos missions).

Plusieurs situations de harcèlement au travail ont d'ailleurs été révélées et médiatisées dernièrement et le SNES soutient et accompagne les collègues qui font la démarche de dénoncer des pratiques managériales contestables.

L'enquête révèle que sur les deux dimensions liées aux risques psycho-sociaux (tensions au travail et épuisement professionnel) les CPE constituent la catégorie la plus exposée parmi les personnels avec un taux de tension au travail de 45 %, épuisement émotionnel important (29% vs 24% en moyenne), accomplissement personnel déplorable (4% contre 2% en moyenne) et fort taux de dépersonnalisation (29% contre 21% en moyenne).

En cause les tensions contradictoires inhérentes à la nature du métier mais aussi les pressions accrues de la hiérarchie. Dès 2006, l'enquête menée par le Cereq révèle que l'exercice est « tributaire de la relation que les CPE doivent construire avec les chefs d'établissement dans la mesure où celle-ci semble peser de façon décisive sur la façon dont ils mettent en œuvre leur métier ».

Ces études objectivent la situation professionnelle des CPE : rappelons que 50% des CPE exercent seuls en collègue, confrontés à la gestion du quotidien et de l'urgence, à la dégradation des conditions de travail et au manque de personnels de santé, social et de surveillance qui conduisent à une insuffisance de prise en charge des élèves.

**Partant de ce constat, le Snes de Lille a décidé d'assurer deux après-midi de permanence pour les CPE : vous pourrez désormais systématiquement joindre des collègues, le mardi et le jeudi de 14h30 à 17h30. En dehors de ces plages horaires, une permanence est assurée au sein du SNES de Lille tous les après-midi (sauf le lundi) et des collègues, tous corps confondus, répondront à vos questions ou nous les transmettront.**

**Conclusion : Burn-out, isolement, difficultés avec sa hiérarchie ou tout simplement demande de renseignements, nous avons besoin de temps et d'espaces pour penser ensemble nos missions et faire respecter nos statuts.**

## NOS REVENDICATIONS

- **La création de nouveaux postes de CPE** : Dans une grande majorité des établissements, il est aujourd'hui extrêmement difficile pour les CPE en place de remplir toutes leurs missions de manière efficaces, en particulier en ce qui concerne le suivi individuel des élèves.

En effet, nous constatons la difficulté d'assurer un suivi efficace et cohérent pour 400 élèves. Que dire alors des établissements où un collègue est seul pour assumer les mêmes missions auprès de 800 élèves ? Dans ces conditions, il est impossible d'effectuer ce suivi de manière optimale, et il est impossible de se dégager du temps pour impulser la dynamique de projet nécessaire à l'animation éducative de l'établissement, pourtant indispensable à l'amélioration du climat scolaire, qu'appelle de ses vœux le gouvernement.

**Nous demandons donc la création de postes pour que chaque CPE n'ait pas à suivre plus de 250 élèves.**

- **Le renforcement des équipes d'assistants d'éducation** : Ces difficultés se répercutent sur les conditions de travail des assistants d'éducation. Dans cette situation, il devient très compliqué d'organiser les équipes pour qu'elles puissent tenir leur rôle éducatif et surtout assurer la sécurité des élèves dans les établissements.

De plus, ces difficultés nous obligent parfois à imposer des contraintes particulièrement rigides à nos AED qui de ce fait, ne peuvent plus suivre leurs études dans de bonnes conditions et quittent les établissements en fin d'année.

**La création de postes d'AED est donc nécessaire pour permettre à tous les services de vie scolaire de mener à bien leurs missions, mais aussi pour assurer la stabilité des équipes.**

- **La clarification de l'organisation du temps de travail et la suppression de la semaine de permanence « des petites vacances »** : L'emploi du temps des CPE doit être construit sur 35 heures hebdomadaires, les 4 heures restantes doivent être laissées sous la responsabilité des personnels pour organiser leurs missions et ne doivent pas faire l'objet d'un compte-rendu ou devenir un forfait pour les diverses réunions.

Or, il n'est pas rare que les chefs d'établissement imposent des emplois du temps de 36h40, déduisant des temps de pause qui n'ont pas à l'être.

**Nous demandons donc une clarification des conditions d'organisation du temps de travail des CPE et réclamons l'application stricte des 35h.**

De même, il existe en ce moment un débat sur la pertinence de la semaine de permanence dite « de petites vacances ». Cette semaine ne doit pas se transformer en un forfait. Nous en demandons donc la suppression pure et simple étant donnée l'ampleur du travail qui nous est demandé tout au long de l'année.

- **La réaffirmation du rôle éducatif du CPE et du refus du déplacement vers l'équipe de direction** : Depuis plusieurs années maintenant, il existe une volonté du ministère de l'éducation nationale d'exporter le CPE dans les équipes de direction des établissements. Rappelons que l'équipe de direction est définie dans le BO Spécial du 3 janvier 2002 p.4 « *le gestionnaire constitue avec le chef d'établissement et son adjoint, l'équipe de direction de l'établissement* »

Cependant, nous sommes persuadés que la place du CPE se trouve dans les équipes éducatives, aux côtés des enseignants.

**Nous revendiquons fièrement le fait d'être des éducateurs et non des gestionnaires ou des managers.**

- **Nous demandons que lors des opérations de mutations, les CPE puissent postuler en étant pleinement informés des spécificités du poste souhaité : pour cela il est nécessaire que l'étiquetage des postes CPE logés soit à jour et consigné dans un document centralisé au Rectorat, comme c'était le cas jadis.**

*C'est cette vision que porte le SNES dans les actuelles négociations sur le référentiel et la future circulaire de mission des CPE.*

*C'est donc avec toute la force de leurs convictions que les futurs élus SNES-FSU en commissions paritaires souhaitent porter ces revendications, dans la continuité du mandat précédent, et en cohérence avec les positions prises dans les autres académies et au niveau national.*

**VOTER POUR LES LISTES SNES-FSU,  
C'EST DONC FAIRE LE CHOIX DE LA COHÉRENCE POUR DE MEILLEURES  
CONDITIONS D'EXERCICE NÉCESSAIRES À LA RÉUSSITE DE TOUS LES ÉLÈVES.**

