



OCTOBRE
2017

Spécial CPE n°1

Editorial

« DÉTERMINÉS »

Le secteur CPE a été très sollicité cette année, au terme des différents bouleversements liés aux champs politique, économique et social.

En effet, des décisions gouvernementales unilatérales et soudaines comme la suppression drastique des contrats aidés a mis les CPE en première ligne dans la contestation. La mobilisation massive des CPE et des AED le 11 septembre 2017 marque un tournant dans l'histoire syndicale de notre Académie. Cette initiative aura eu le mérite de transformer un mouvement de grève en véritable mouvement social impactant plusieurs secteurs.

A l'arrivée, après 16 jours de lutte et de résistance, un protocole de fin conflit est signé et garantit la restitution de la dotation de juin 2016. De ce point de vue, c'est une victoire incontestable.

Au mois de juin 2017, notre déclaration préalable à la tenue de la CAPA dénotait déjà un certain nombre d'insuffisances, signes de difficultés à venir. Peu de candidats à mutation satisfaits, trop d'établissements disposant d'un service annexe d'hébergement sans logements de fonction une augmentation inquiétante de la charge de travail sans contrepartie notable.

Malgré les clarifications de la circulaire du 10 Août 2015 relative aux missions des Conseillers Principaux d'Éducation, l'identité du métier demeure contestée et les responsabilités insuffisamment mises en valeur.

C'est pourquoi le SNES dénonce les items de la nouvelle grille d'évaluation donnant plus une tonalité injonctive que la reconnaissance de la complexité de nos tâches. Même si, on voudrait nous faire croire à une sorte d'innocuité, qui nous renforce dans la contradiction avec ces derniers.

Aussi, le SNES par souci de fertiliser la formation syndicale met en place un stage le 08 Décembre 2017 pour tous les CPE, notamment sur l'actualité du métier, l'évaluation et le PPCR.

Manuel GHUNAÏM

Responsable du secteur CPE du SNES-FSU

STAGE DU VENDREDI 08 DÉCEMBRE 2017

Un stage animé par le secteur CPE du SNES-FSU Martinique avec la participation d'un membre du secrétariat national de catégorie (Alfred ZAMI).

« Nouvelles modalités d'évaluation et PPCR »

Ce stage est ouvert à tous les CPE syndiqués et non syndiqués. Il se déroulera au siège du SNES à la Zac de Rivière Roche de 8h à 16h.



STAGE SYNDICAL

Ouvert à tous les CPE syndiqués ou non

Vendredi 08 Décembre 2017

DE 8H à 16H

Siège du SNES à la zac de Rivière Roche

DANS CE NUMÉRO

Editorial	1
Stage spécial CPE	1
Evaluation des CPE	2
Mode d'emploi: rendez-vous de carrière	2
Protocole d'accord sur les contrats aidés.....	3
Retour sur les vrais chiffres d'un conflit.....	3
Temps de Travail, Permanences, Astreintes des CPE ..	4
Déclaration des élus du SNES à la CAPA du 20 juin 2017 ...	4

EVALUATION DES CPE : DES AVANCÉES, DES DÉSACCORDS, DES INCONNUES...

Le nouveau parcours professionnel « carrières et rémunérations » (PPCR) modifie de manière importante nos carrières : c'est la fin des 3 rythmes d'avancement à chaque échelon. Trois rendez-vous de carrière remplaceront désormais la notation administrative annuelle et les avis portés pour l'accès à la hors-classe.

Autre changement et non des moindres, pour les CPE c'est la fin de la notation unique par le seul chef d'établissement.

Nous serons désormais soumis trois fois dans notre carrière à une double évaluation chef d'établissement / IPR-EVS consistant en une inspection en situation professionnelle et deux entretiens, l'un avec l'inspecteur et l'autre avec le chef d'établissement.

Cela devrait donc permettre de sortir d'un système où la relation avec le chef d'établissement pesait de façon trop déterminante sur la notation et donc l'évolution de carrière des CPE et de prendre appui sur des critères nationaux en lien avec la pratique professionnelle.

Les discussions sur les grilles nationales d'évaluation ont permis de rapprocher le dispositif de celui des enseignants et le SNES-FSU y a pesé pour que le CPE soit reconnu comme « concepteur de son activité ».

Nous avons fait part de nos craintes que la grille d'items, support de notre évaluation, n'aboutisse à un catalogue de tâches à accomplir, éloigné de la complexité de l'exercice de notre métier et amoindrissant la dimension « CPE concepteur de son activité ».

Nous avons également affirmé notre opposition à l'écriture préalable à l'inspection de tout rapport d'activité, projet de vie scolaire, auto-évaluation.

Nous ne sommes pas opposés au passage par l'écriture dans l'absolu. Nombre d'entre nous, passent par l'écriture pour formaliser l'analyse d'un contexte scolaire, d'un établissement, de son environnement et des objectifs professionnels que l'on peut se fixer. Mais nous sommes aussi conscients des dangers d'une systématisation de la production de tels documents dans ce contexte de l'évaluation. C'est le travail et l'analyse individuelle qui sont alors privilégiés au détriment du collectif. De tels outils sont utilisés dans nombre d'entreprises privées ou même

publiques, il s'agit à chaque fois d'individualiser la relation hiérarchique et de casser les cadres collectifs.

L'inspection doit être l'occasion d'un véritable accompagnement et s'articuler avec des possibilités de formation. Il pointe bien la difficulté de faire coïncider besoins et offres de formation. Nous partageons évidemment cet objectif, qui se heurte de plein fouet à la question des moyens pour la formation.

La question des moyens se pose également pour le nombre d'IPR. La nouveauté de l'inspection des CPE constitue une charge de travail supplémentaire non négligeable pour un seul IPR. La qualité d'une inspection dépend aussi du temps qui y est consacré.

Nous avons exprimé notre désaccord avec cette évaluation qui n'est pas définitivement déconnectée de l'avancement de carrière. C'est pour nous une condition nécessaire pour qu'une évaluation soit véritablement formative, qu'elle soit un moment de réflexion sur ses pratiques professionnelles et évite la mise en concurrence délétère des collègues.

Nous avons enfin dénoncé que cette mesure ne se soit pas accompagnée de la mise en place d'une inspection spécifique issue du corps qui lui donnerait tout son sens et pour laquelle nous continuons de nous battre. Là aussi les questions demeurent sur les enjeux de la relation entre inspecteurs et chefs d'établissement.

Cette grande nouveauté que constitue le début de l'inspection des CPE constitue sans doute un moment clé dans l'histoire de notre corps. La fin de l'évaluation par le seul chef d'établissement est positif mais des dangers et des inconnues subsistent. L'évaluation sera-t-elle réellement respectueuse de notre métier, de notre identité professionnelle, tel est l'enjeu ! Les suites de ce processus dépendront de notre activité syndicale qui elle-même se nourrira de vos réflexions et réactions, alors n'hésitez pas à nous transmettre vos expériences et nous faire part de vos idées. Le stage académique, que nous vous proposons le 08 décembre prochain, constitue une première occasion de le faire.

« le SNES-FSU y a pesé pour que le CPE soit reconnu comme
« concepteur de son activité » . »

MODE D'EMPLOI : RENDEZ-VOUS DE CARRIERE

Qui est concerné ?

Les CPE de classe normale :

dans la 2ème année du 6ème échelon au 31/08 de l'année scolaire en cours (soit une ancienneté comprise entre 12 et 24 mois à cette date),

ou ayant entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans le 8ème échelon au 31/08 de l'année scolaire en cours,

ou situés dans la 2ème année du 9ème échelon au 31/08 de l'année scolaire en cours (soit une ancienneté comprise entre 12 et 24 mois à cette date).

Comment est-on informé que l'on va être inspecté ?

Les collègues qui seront évalués en 2017/2018 ont, normalement, été informés par la messagerie académique. Puis ils doivent être avisés un mois à l'avance des dates de leur « rendez-vous »

En quoi consiste ce rendez-vous ?

Il s'agit d'une inspection en situation professionnelle et deux entretiens, l'un avec l'inspecteur et l'autre avec le chef d'établissement. Le guide de l'évaluation, édité par le ministère, comporte un document de référence de l'entretien que les collègues ont le choix de remplir par écrit ou non et de remettre avant l'entretien, au moment de l'entretien ou pas du tout. Ce choix ne doit en aucun cas avoir d'influence sur l'évaluation !

L'évaluation se base sur une grille composée de 12 items : 5 pour l'IPR, 3 pour le chef d'établissement et 4 items communs.

Le compte-rendu d'évaluation établi par le (les) évaluateur(s) est transmis au collègue, qui peut, s'il le souhaite, formuler par écrit ses observations dans un délai de trois semaines.

Pour en savoir plus, notamment sur les procédures de contestation :

<http://www.education.gouv.fr/cjd118572/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi.html> http://cache.media.education.gouv.fr/file/09_septembre/55/2/2017_guide_RV_carriere_enseignants_education_psyEN_V3_804552.pdf <https://www.snes.edu/Bienvenue-dans-la-rubrique-Rendez-vous-de-carriere.html>

Et surtout soyez syndiqué(e) ! Être syndiqué(e) c'est se donner les forces collectives dont nos professions ont besoin pour revaloriser tous les aspects de nos métiers, nos carrières, nos salaires.



Signature du protocole par le préfet de région et notre représentant Manuel Ghunaïm

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES CONTRATS AIDÉS

Le Préfet, représentant de l'Etat en Martinique, la Rectrice d'Académie, « l'Unité Syndicale et Associative et les maires de Martinique, pour le maintien des emplois en contrats aidés et, pour la pérennisation des moyens et des missions », conviennent d'un protocole d'accord comme suit :

1. Les contrats aidés sont maintenus au niveau prescrit en 2016 jusqu'à la mise en place d'un dispositif plus satisfaisant pour l'emploi durable des personnes concernées.
2. Ouverture de négociations immédiates pour identifier, analyser les besoins et moyens (y compris sur les taux de 2018) afin de garantir leur mise en œuvre
3. Les fonctions et missions accomplies par ce personnel relevant de l'Education Nationale, Communes, Associations et établissements publics de l'Etat seront maintenues et les structures bénéficieront au minimum des mêmes moyens que ceux prescrits en 2016. Le Préfet précise que le nombre de contrats mis à disposition de la CTM est de 500 au titre de la CAOM et de 180 au titre de Pôle Emploi

Concernant les AESH, les besoins supplémentaires seront satisfaits par des moyens complémentaires.

Le nombre d'emplois devra couvrir la totalité de l'aide administrative aux directeurs d'école.

4. Les parties conviennent que tout sera fait pour avancer dans un processus d'emploi durable pour les missions concernées.
5. Cet accord concerne l'ensemble des emplois et contrats aidés répartis entre les mairies et les associations, la CTM et l'Education Nationale à hauteur de ce qu'ils étaient prescrits en 2016.
6. Le taux de prise en charge par l'Etat de ces contrats reste inchangé sauf disposition plus favorable. En particulier les contrats en cours et ceux signés avant le 31 décembre 2017 ne verront pas leurs conditions d'exécution changer.

L'unité syndicale et associative et les maires soulignent la nécessité du maintien des taux de prise en charge des contrats par l'Etat au niveau actuel eu égard à la situation catastrophique de l'emploi en Martinique.

RETOUR SUR LES VRAIS CHIFFRES D'UN CONFLIT

Le conflit des « contrats aidés » qui a agité notre académie pendant plus de 2 semaines a fait couler beaucoup d'encre et susciter les plus vives réactions. Au total, tout et son contraire a été dit et déformé surtout sur les réseaux sociaux. Cependant afin d'y voir plus clair il serait de bon aloi de repartir des chiffres sur cette question en soulignant la chronologie des faits et surtout la répartition de ces moyens s'agissant de notre académie.

Ainsi, il ressort qu'au mois de septembre 2016, nous disposions pour l'éducation nationale d'une enveloppe globale de 920 C.U.I répartie selon les modalités suivantes : 347 pour la vie scolaire du second degré ; 231 pour la vie scolaire et l'aide administrative du 1er degré et 340 pour l'AESH et 2 pour la MDPH.

En juillet 2017, ils ne sont plus que 857 et le second degré n'en compte plus que 171 après le transfert de 176 vers l'AESH pour respecter les contraintes de répartition nationale (80% pour l'AESH ET 20% l'encadrement des élèves)

En Août 2017 après la suppression de 540 CUI le contingent n'est plus que de 380 exclusivement affectés à l'AESH.

Le protocole signé permet de retrouver le contingent de 920 de septembre 2016, augmenté de 1CUI supplémentaires pour chaque EPLE et de 134 CUI supplémentaires pour l'AESH compte tenu des besoins croissants de l'ASH.

A l'arrivée ce sont 171 + 66 soient 237 CUI pour les vie scolaires du second degré .

Déclaration du SNES-FSU à la CAPA CPE du 20 juin 2017

TEMPS DE TRAVAIL, PERMANENCES, ASTREINTES DES CPE: MISE AU POINT

Le temps de travail des CPE est de 35 h inscrites à l'emploi du temps sur 36 semaines en présence élèves plus une semaine avant la rentrée des élèves et une semaine après la date officielle de sortie augmenté d'une 39^{ème} semaine de petites vacances en tant que de besoin et uniquement sur des tâches relevant de nos fonctions.

Ces 35h intègrent toutes les activités obligatoires dans le cadre du service hebdomadaire du CPE. Les dépassements horaires doivent faire l'objet d'une compensation en accord avec la direction.

Lorsque l'établissement comporte un internat, l'emploi du temps s'étale du lever au coucher des internes réparti entre les CPE (il n'y a pas de spécialiste de l'internat).

En revanche, les heures de nuit (de l'extinction des feux au lever des internes) relèvent du service de sécurité qui incombe réglementairement à l'ensemble des personnels logés par nécessité absolue de service (NAS) : direction, éducation, service d'intendance. Un planning de roulement doit être établi dans l'équité entre tous les personnels concernés dès le début de l'année scolaire. Si parfois des accords locaux y dérogent en prévoyant un décompte de 3 heures pour les nuits d'internat assurées par les CPE, c'est sur une base strictement contractuelle et ne peut en aucun cas leur être imposé.

Des permanences de sécurité peuvent en outre, éventuellement être mises en place le week-end et les jours fériés, pour tous les personnels logés par NAS.

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 h 30 récupérée pour 1 h d'intervention.

Nos élus savent se montrer exigeants sur le respect des règles du paritarisme parce qu'ils sont soucieux de défendre au mieux les intérêts des personnels qui les ont mandaté. A ce titre, nous tenons ici à saluer les personnels de la DP pour leur travail préparatoire à cette CAPA.

Cette année, 7 postes étaient vacants au mouvement intra avec 25 demandes de mutation sur l'académie. Seulement, 8 ont été satisfaites soit 32% alors que deux postes restent vacants après le mouvement.

Le nombre de postes vacants important cette année a permis néanmoins d'affecter tous les entrants et de stabiliser le seul TZR de l'académie. Cependant sur les 20 titulaires de l'académie candidats à mutation, seuls 3 ont obtenu satisfaction soit 15%. Ce taux est particulièrement décevant et ce faisant, tout ce qui peut améliorer le mouvement dans le respect du cadre réglementaire doit être mis en œuvre.

Comme pour les postes profilés, nous demandons à ce que les postes logés par NAS soient identifiés dans notre académie car c'est un critère de choix important pour les collègues candidats à muter. Cette identification permettra d'éviter des déconvenues voire des tensions. Nous demandons à ce que ces informations soient disponibles lors de la saisie des vœux.

Par ailleurs, il n'est pas acceptable que nombre d'établissements avec un service annexe d'hébergement ne disposent pas de logements de fonction décentes voire disponibles pour permettre aux personnels soumis aux astreintes d'assurer leur service dans des conditions conformes aux exigences de sécurité. Trop de CPE, se voient encore imposer des contraintes de service au-delà de 22h30 sans pour autant jouir d'un logement pour NAS.

Une demande d'ATP émanant d'une néo titulaire a été satisfaite, le SNES s'en réjouit. De plus, 4 postes sont réservés à l'accueil de stagiaires. Nous pouvons déjà anticiper sur le recrutement de contractuels supplémentaires pour pallier ce déficit criant de titulaires dans notre académie. Le SNES demande à ce que l'affectation des stagiaires en formation soit particulièrement encadrée pour faciliter l'entrée dans le métier. La prise de responsabilité du stagiaire doit être facilitée, l'accompagnement et la formation privilégiés. Des consignes plus contraignantes doivent être données aux chefs d'établissement chargés de leur accueil.

Concernant les postes profilés, une réflexion doit être menée pour déterminer les modalités d'affectation des collègues sur ces postes quand l'appel à candidature est infructueux. En effet, il est anormal qu'un collègue, issu du mouvement général, se retrouve obligé de se plier aux exigences spécifiques d'un poste pour lequel il n'a pas contractuellement accepté les contraintes.

Le métier de CPE est très exposé dans un contexte social et économique difficile pour les familles avec une demande éducative toujours plus forte. La charge de travail ne cesse de croître et de se complexifier : c'est pourquoi nous alertons avec insistance sur les besoins de notre académie en recrutements de titulaires et en nécessaire amélioration des conditions de travail. Les tensions locales restent importantes dans certains établissements et la reconnaissance du métier, de ses missions et de ses obligations de service doit être réellement valorisée. Faire respecter les 35h hebdomadaires toutes activités comprises est un combat quotidien que mènent nombre de CPE dans notre académie. Cette situation est d'autant plus incompréhensible que la circulaire académique, limpide sur cette question appelle les chefs d'établissement à respecter ce qui relève de la loi et qui ne peut être sujet à aucune interprétation ni remise en cause. Nous espérons que les nouvelles modalités d'évaluation et d'accompagnement en soient une vraie opportunité. La politique annoncée de relance des suppressions d'emplois dans la fonction publique d'état, la promotion de l'autonomie de l'EPLÉ souvent pensée comme étant celle des chefs d'établissement constituent autant de sujets de contestation ou de réflexion que nous ne manquerons pas de porter à l'attention de l'autorité académique.

Alors que l'expression des urnes montre un taux d'abstention qui bat de nouveaux records notamment chez les jeunes, la relance et l'amélioration des conditions du dialogue social doivent être un objectif ambitieux et primordial. L'Éducation Nationale devrait de par sa mission hautement éducative et citoyenne en montrer l'exemple et ceci à tous les niveaux de son organisation.

Les commissaires paritaires SNES-FSU

Corinne ALGER, Danièle CHAGNAUD, Nicole DUBOIS, Nicole DUMONT-MONNET, Manuel GHUNAIM, Marie-Hélène HARTOCK, Bertrand JEAN-CHARLES,

Yve-Line LAPOUSSINIÈRE, Thierry MONTANUS, Daniella NOMEL, Roger NUMA, Lilia RAMA, Marie-Pierre RENARD et Gaël SUFFRIN.