

Spécial CPE

Quelles perspectives professionnelles ?
Stage syndical : mardi 16 octobre 2018 à Rennes

**Carrière : Hors-classe, classe exceptionnelle :
 quel bilan de la campagne 2017/2018 ?**



EDITO Faire entendre la parole des CPE !



L'actualité a été très dense toute l'année dans l'Éducation nationale et la communication bien léchée du Ministre masque difficilement des régressions imposées avec un autoritarisme

croissant. La mise en œuvre de Parcoursup, la réforme du bac et du lycée qui en découlent, les changements de programme en collège et l'interdiction à la carte des portables sont emblématiques de réformes imposées à la hussarde.

Attentif aux questions de métier, le SNES-FSU a mené, au plan académique, une enquête « condition de travail » et, au plan national, une enquête sur le métier. Elles montrent les fortes attentes des CPE pour améliorer des conditions d'exercice du métier et pour en conforter la dimension éducative, revalorisée par la circulaire de 2015. Ces résultats et analyses sont à retrouver sur les sites du SNES-FSU Bretagne et national.

Évaluation et rendez-vous de carrière : encore du chemin à parcourir !

Le SNES-FSU réaffirme le souhait d'une inspection mieux ancrée dans les réalités de terrain de CPE et renouvelle ses critiques sur des inspections parfois à charge. Si le cadrage national et la double évaluation sont de véritables avancées, la création d'une inspection spécifique et l'accès des CPE au corps des IPR n'ont toujours pas reçu de réponse.

Hors-classe, classe exceptionnelle: où en est-on ?

Si le PPCR garantit à tous un accès à la hors classe (son barème prend davantage en compte l'ancienneté), le dispositif transitoire a suscité de l'incompréhension chez celles et ceux qui ont plus de deux ans dans le 9^e échelon car la nouvelle grille pour les avis n'a pas été expliquée par le rectorat. Nous l'avons interpellé à ce sujet : la DPE s'est engagée à suivre et rééquilibrer certaines situations lors des prochains CAPA. N'hésitez pas à nous contacter pour tout complément d'informations.

La première campagne a permis 9 promotions à la classe exceptionnelle au 01/09/2017. Pour la seconde (promotions au 01/09/18), le contingent académique était de 6 pour le vivier 1 (missions spécifiques) et 3 pour le vivier 2 (ancienneté). Pour le vivier 1, 4 promotions ont été perdues faute de candidats éligibles ! Sur ces sujets, vous pouvez consulter les publications et compte-rendu sur le site du SNES Bretagne, rubrique CPE.

Se syndiquer, voter aux élections professionnelles

En créant l'adhésion d'une majorité de collègues, nous pourrions obtenir de nouveaux acquis en matière de conditions de travail et de rémunération. Prendre ou reprendre une adhésion au SNES-FSU et voter SNES et FSU aux élections professionnelles, c'est affirmer expressément les dimensions collectives et solidaires de notre métier.

Bonne rentrée à toutes et tous !

Gwénaél Le Paih

Secrétaire général du SNES Bretagne
 Enseignant de mathématiques,
 Lycée A. Conti, Bruz

Pierre-Yves Moré, 22 août 2018

Responsable de la catégorie
 CPE au SNES Bretagne
 CPE au lycée V. Hugo, Hennebont

Élections
 professionnelles

29 nov. - 6 déc. 2018

Votez

SNES et FSU



Le Snes, pour agir ensemble

Dossier réalisé par Pierre-Yves Moré



LA PAROLE AUX CPE : STAGE SYNDICAL MARDI 16 OCTOBRE 2018 À RENNES

Matin : 10 h - 12 h 30

Dans la continuité de l'enquête « conditions de travail ? » de l'an dernier, nous porterons un regard collectif sur les conditions d'exercice du métier de CPE, en nous appuyant sur les témoignages des collègues présents de Lycée, LP, collèges, EREA... Partout les conditions d'exercices sont difficiles mais souvent passionnantes. Quel bilan tirer de ces constats ? Comment collectivement donner de la perspective à notre métier ? Nous nous appuyerons sur l'expertise professionnelle de nos collègues en leur donnant la parole, ainsi que sur l'expérience des groupes métiers CPE réalisée dans l'académie de 2013 à 2016.

Après-midi : 14 h - 16 h 30 :

Retour sur l'histoire du métier avec Régis Rémy auteur de « Conseiller Principal d'Éducation : repères pour une histoire 1945 - 1993 », Acteurs et événements.

Régis REMY nous présentera un travail d'enquête qui permet de comprendre à la fois le processus, parfois étonnant, qui mène à la reconnaissance d'un métier récent et sa longue histoire. Son exposé sera suivi d'un débat.

Pour s'inscrire, rendez-vous sur le site du SNES Bretagne : rennes.snes.edu
 → rubrique « catégorie » → « CPE ».

**Autorisation d'absence
 à déposer auprès du
 chef d'établissement
 avant le 16 septembre**



DONNER LA PAROLE AUX CPE : ÊTRE ENTENDU,

Depuis les années 2000, on assiste à l'entrée du New Public Management dans l'institution scolaire : la multiplication des réformes qui ont pour objet de brouiller les repères de métier, visent à contraindre les personnels à travailler différemment en imposant des outils d'évaluation. Parallèlement, les collectifs de travail se délitent, chacun est de plus en plus souvent isolé.

Dans ce contexte, le SNES-FSU entend donner vie à une expérience de redynamisation des collectifs de travail, afin d'une part de reprendre la main sur leur métier et d'autre part de **mieux comprendre la complexité du travail et ainsi mieux le défendre. Mais cela n'est pas simple, car l'activité professionnelle n'est pas transparente ni pour celui qui l'exerce ni pour celui qui l'observe. Dans l'académie de Rennes, un groupe métier « CPE » s'est réuni de 2013 à 2016, retour sur ce travail.**



P.Y. Moré rendant compte des groupes métier CPE lors de la Commission Administrative Académique (Parlement) du SNES-FSU Bretagne, juillet 2018

faire valoir sa conception du métier quitte à en être rongé d'impuissance. Certains de ces choix vont nous satisfaire et on va les routiniser. D'autres ne nous satisfont pas, mais on continue à les mettre en œuvre, soit parce qu'on ne voit pas comment faire autrement, soit parce qu'on n'ose pas faire autrement, soit parce qu'on s'échine à essayer de les contourner. Or, d'autres manières de faire possibles ont été écartées au moment de ces choix, en situation elles continuent à être actives de manière implicite et parfois empoisonnent notre rapport au travail. Ce sont les activités empêchées, suspendues,

contrariées.

Accéder à ce travail réel permet de ré-ouvrir d'autres possibles, de discuter d'autres manières de faire et de fournir à tous une palette enrichie de manières de se sortir de la situation.



Stage syndical du SNES Bretagne spécial CPE sur le thème « Les CPE et les familles populaires » en janvier 2015

Méthodes utilisées

Comment y parvenir ? En installant, dans un groupe de pairs partageant un même métier, un cadre rigoureux et sécurisant duquel sont absents tout jugement et position surplombante et en utilisant des méthodes indirectes pour faire ressurgir ces implicites. Le travail vise à provoquer de l'étonnement et de l'inattendu en permettant à ceux qui travaillent de voir leur activité sous un autre jour, à retrouver les fils de leur activité et ce qui les a amenés à faire comme ils font et éventuellement d'en tirer d'autres. Les méthodes de transmission de consignes, inspirées des protocoles de la Clinique de l'activité, adaptées aux besoins du travail syndical permettent de se centrer sur le détail de l'activité et alimentent le débat collectif et la controverse sur les manières concrètes de faire. **Les effets attendus sont la déculpabilisation des collègues, un regain d'intérêt pour les débats de métier, l'affermissement de sa position professionnelle.**

Éléments théoriques

Nous puisons une part importante de nos ressources professionnelles auprès de ceux qui font le même métier que nous. Face à ces nouvelles prescriptions, comment faire ? Qu'en disent les collègues ? Comment s'y prennent-ils ? C'est de la discussion entre pairs, du même métier que se forge le « genre du métier ». Ce qui fait qu'on se sent du même métier, ce sont aussi toutes les manières de faire, de dire, de sentir ce qui est adapté ou non dans la situation. Ce sont des règles non écrites qui se construisent et se sédimentent dans l'histoire du métier. **Pour que le « genre » soit une ressource, il faut qu'il soit vivant.** Quand il n'est pas suffisamment entretenu par des discussions de métier, quand il ne joue plus son rôle chacun se retrouve seul et s'épuise à trouver des manières de réagir, soit en refusant de faire ce qui est à faire, en s'exposant (transgression), soit en renonçant à



Rencontres CPE organisées par le SNES, exemple à Brest en 2015

Exemple d'une controverse professionnelle

Portons notre attention sur une controverse que nous avons examinée sous divers angles lors de nos groupes de travail : l'opposition entre l'action éducative et les contraintes organisationnelles. Le sujet s'est exposé de la manière suivante : « maintenant, tu as des ordres officiels du chef d'établissement : plus aucun élèves en autonomie ! ». Cette assertion nous ouvre une porte sur un de ces implicites qui structure notre métier. La tension

CONSTRUIRE COLLECTIVEMENT LE MÉTIER !

ainsi posée nous dit que ce qui se faisait, avant, n'est plus possible. Pourquoi ? Que s'est-il passé ? Quels sont les enjeux de ce changement dans les pratiques ? Cette nouvelle injonction à l'autonomie est-elle cohérente ? À partir d'une situation concrète nous avons questionné ces deux prescriptions fortes de l'institution : favoriser l'apprentissage de l'autonomie et offrir un cadre dont chaque élève doit respecter les règles de vie collectives.

Apprentissage de l'autonomie et respect des règles constituent des dimensions structurantes des métiers de l'éducation.

Dans cette situation, les élèves avaient dégradé du matériel, ce qui avait valu cette sentence : « plus d'élèves en autonomie ». Le collectif est, alors, mis à contribution pour s'interroger : cela m'est-il déjà arrivé ? Comment puis-je faire dans de telles circonstances ? Existe-t-il des alternatives ? Dois-je m'opposer au risque d'un conflit ? Cette situation qui m'est imposée est-elle en accord avec mes valeurs ? Concrètement, comment vais-je mettre cela en œuvre ? Autant de questionnements qui contribuent à faire émerger l'épaisseur du métier, en restant au plus près des pratiques et sans glisser vers un discours sur nos pratiques.

À la différence des groupes d'analyse de pratiques, ici, pas de bonnes réponses, pas de position surplombante, chacun parle de ses gestes professionnels, qu'il expose au collectif, qui devient en retour le réceptacle des controverses et des nouveaux possibles qui en découlent. Ce dialogue initié collectivement peut ainsi se poursuivre entre deux réunions, il peut raisonner dans l'esprit de chacun et rebondir lors des discussions suivantes. **Chacun peut alors constater qu'il n'est pas seul à vivre ces difficultés : elles ne sont donc pas dues à des carences ou des manquements personnels, mais le fait de contradictions liées au métier.**

À la lumière de cette controverse, nous avons pu inter-

roger la manière dont les éléments d'un dilemme s'opposent : une réalité professionnelle fait ressortir ses propres contradictions et la discussion fait apparaître la manière dont chacun cherche à les dépasser. Ici, la démarche d'éducation à l'autonomie est entravée par la complexité de ses propres enjeux : il ne suffit pas de vouloir la mettre en œuvre, il faut la faire vivre face aux intérêts divergents des acteurs concernés (élèves, surveillants, agents, professeurs, direction, parents...). La nécessité de poser des règles n'est pas un obstacle pour



Groupe métier CPE académie de Rennes : regards collectifs sur le travail réel

l'éducation à l'autonomie, mais une limite qui lui est inhérente. Ces oppositions ne sont pas figées, elles semblent s'ajuster de manière dialectique. Le collectif peut aider alors à contourner les obstacles perçus comme une dynamique propre

à l'activité. Au cours des différentes réunions, chacun a pu réinterroger, nourri des ressources du collectif, les dilemmes auxquels, il est confronté dans son quotidien. Le métier est fait de choix que nous faisons, souvent spontanément, parfois plus explicitement. Ils sont rendus possibles par la richesse de l'ensemble des manières de faire le métier, que ceux qui travaillent ont constitué. Aucun des questionnements auxquels nous avons été confrontés ne peut trouver de réponse dans les textes statutaires. Aucun décret, circulaire, référentiel ou grille d'évaluation ne saurait nous aider dans ces controverses. Si ce travail syndical initié dans l'académie et ouvert à tous (syndiqués ou non) vous intéresse, vous pourrez nous rejoindre : nous soumettrons le projet de créer un nouveau groupe métier CPE lors du stage du 16 octobre 2018.

Nos responsables hiérarchiques, s'ils ont un point de vue sur nos pratiques, sont dans l'ignorance du quotidien de

l'exercice professionnel et des imprévus auxquels sont confrontés les personnels. C'est pourquoi l'autre enjeu de ce travail syndical est de faire revenir le réel du métier dans les discussions avec nos décideurs afin de disputer avec eux la qualité du travail. À l'exclusion de tout autre, les CPE sont donc les véritables experts de leur métier : le SNES-FSU entend bien défendre et imposer l'approche experte du métier par les CPE eux-mêmes.



Stage syndical CPE organisé par le SNES Bretagne en 2017 sur le New Public Management avec Évelyne Bechtold-Rognon présidente de l'institut de recherche de la FSU et Didier Albert du secteur juridique du SNES-FSU.

CARRIÈRE

PPCR

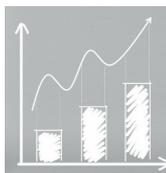
Le **protocole PPCR** apporte plus d'équité entre les collègues, une revalorisation qui profitera à tous et doit permettre de modifier la relation évalués / évaluateurs en déconnectant pour partie la promotion de l'évaluation. Néanmoins, ce bilan est atténué par le report de certaines de ces mesures et le gel du point d'indice, contre lesquels nous protestons. La FSU considère qu'il ne s'agit que d'une première étape vers une revalorisation plus générale, avec une carrière sans obstacle de grade, amenant tous les collègues aux indices terminaux actuels de la classe exceptionnelle.

HORS-CLASSE

Une carrière complète doit dorénavant se dérouler sur au moins deux grades (classe normale puis Hors-classe), c'est une avancée majeure. Le barème national permet dès cette année de promouvoir les collègues avec le plus d'ancienneté dans le 11^e échelon. A contrario, certains collègues ont été surpris par leurs avis des notateurs primaires (IPR et CE). Le SNES a obtenu qu'ils puissent se faire connaître auprès de la DPE (copie au SNES). Cette démarche est essentielle, car elle pourra permettre une évolution de l'avis global du recteur qui corrige et recherche un équilibre global des promotions. **Nous encourageons les collègues qui le souhaitent à saisir cette opportunité de contestation.** N'hésitez pas à solliciter les militant-es du SNES-FSU au besoin.

CLASSE EXCEPTIONNELLE, NOUVEAU DÉBOUCHÉ DE CARRIÈRE

Les critères d'accès décidés arbitrairement sont inacceptables. Pour le premier vivier, qui correspond à 80 % des promotions, les candidatures chez les CPE sont d'ores et déjà épuisées faute de candidats remplissant des conditions inatteignables par les personnels. Quatre promotions ont été perdues lors de la campagne 2018.



Les critères d'accès devront évoluer pour mieux correspondre à la réalité des conditions d'exercice du métier de CPE, afin que la catégorie bénéficie équitablement de ce droit à la promotion, qui permet des fins de carrières aux indices Lettres (voir en ligne les hors-série PPCR).

Pour le vivier 2 (3 promotions en 2017 et 3 en 2018) nous avons mis en évidence et dénoncé une différence de traitement entre des collègues ayant bénéficié de la visite d'un IPR tandis que d'autres non, et a priori exclus de la promotion par ce fait.

MUTATIONS, LES ÉLU-E-S SNES FONT RESPECTER RÈGLES ET ÉQUITÉ

En juin dernier, un différend concernant le respect des règles a entraîné la suspension des résultats. En séance, l'administration a refusé d'entendre certains de nos arguments. Aussi nous avons demandé qu'un arbitrage soit rendu par la rectrice, ce qui a entraîné la suspension des résultats. Dans la soirée, les services du rectorat ont communiqué leurs décisions, qui reprenaient les raisonnements que nous avons défendus. Nous saluons l'attitude de l'administration, qui, en définitive, a reconnu que les positions défendues par le SNES-FSU étaient plus conformes à l'application des

règles du mouvement et donc aux droits des collègues.

Le bilan de ce mouvement est par ailleurs assez satisfaisant : près de 40% des candidats ont obtenu une affectation à titre définitif. Ce taux est plus élevé que d'habitude. Néanmoins, à l'issue du mouvement, 3 postes restent vacants. Il est regrettable que le ministère ait mal calibré le nombre d'entrants dans l'académie. Trois entrées supplémentaires étaient donc possibles et souhaitables, pour des collègues qui attendent leur mutation en Bretagne.

Remplacement des ASEN

Une nouvelle pratique semble se mettre en place : ne remplacer qu'à 50 % les congés des ASEN, ce n'est pas acceptable. De manière générale, les dotations pour remplacement court ne correspondent pas aux besoins réels, cela engendre des dysfonctionnements.

Il est indispensable de donner les moyens correspondant au remplacement des absences de droits (maladie, examen...). Il faut faire évoluer ce cadre de gestion dans un contexte très tendu où les exigences à notre égard sont croissantes et s'inscrivent dans le temps. À défaut les collègues continueront à s'épuiser, avec des conséquences humaines insupportables, malheureusement bien réelles, mais aussi pour le cadre éducatif de la jeunesse.

Monologue social ?

Le gouvernement veut en finir avec les CAP. Il propose de réduire le champ de compétence des CAP aux « décisions ayant un impact négatif sur la carrière des agents », à savoir les recours. Le Ministère avance à grands pas vers le pouvoir de recrutement donné aux chefs d'établissements pour les enseignants, CPE et PsyEN. En s'attaquant au paritarisme, le gouvernement s'attaque d'abord et avant tout aux droits des personnels, mais aussi à une conception de la Fonction Publique que nous défendons.