

# STAGE CPE

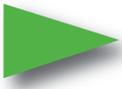
## MARDI 21 NOVEMBRE

# AUX CONSEILLERS PRINCIPAUX D'EDUCATION



### SOMMAIRE

- Édito
- La surprise de rentrée
- AED
- Actualité
- Evaluation
- Notation et promotion à la HC 2017
- AED ou la difficulté de conjuguer activité prof. et études
- Appel fonction publique - Grève 10 octobre
- Déclaration SNES CAPA mouvement 2017
- Salaires, carrières
- Mutations 2017
- En bref
- Stage CPE
- Contacter le SNES
- Bulletin d'adhésion



# ÉDITO

## || NON PAS CONTRE MAIS AVEC (QUI?)...

**D**ifficile en cette rentrée de ne pas se poser les questions qui fâchent. Bien sûr que nous aimerions pouvoir nous réjouir d'autre chose que de la joie d'avoir retrouvé nos élèves, nos collègues. Est-ce vraiment possible ?

Nous rentrons déjà assommés par la légèreté du nouveau gouvernement dont la partition jouée rapidement cet été, nous renvoie de nouveau aux décisions arbitraires, répand la confusion.

Nous sommes partis en vacances avec la réforme du collège, qui a épuisé bon nombre de vies scolaires, un PPCR qui promettait une vraie carrière revalorisée, et nous voilà de retour avec le gel du point d'indice, de l'incertitude sur les déroulements de carrière et les retraites. Sur le plan pédagogique et éducatif des classes, disons de 5ème par exemple, entre 28 et 30 dans de nombreux collèges, ou des classes de 2nde toujours à 35 en lycée, parfois au-delà, avec de plus en plus d'élèves sommés d'oublier de redoubler ou d'envisager d'autres cursus. Invariablement, une dizaine de ces élèves passeront une partie de leur temps dans nos bureaux. Comment pourrait-il en être autrement avec ce type d'effectifs ? Nous ferons le constat de la difficulté, mais avec qui travailler

lorsque l'importance des effectifs n'est même pas pensée au plan ministériel, si ce n'est, que cela n'a pas d'importance... D'ailleurs, il faudrait d'abord leur trouver des professeurs et des CPE à nos élèves.

La légèreté musicale nous la retrouvons aussi et plus que jamais dans le volet précaire des vies scolaires. Au 4 septembre, ce sont 27 contractuels CPE qui sont déjà installés, à terme, dans l'année, ce sera sans doute le double. De nombreux postes, au regard de notre catégorie, étaient encore vacants à cette date. Pour le coup, la question du avec et du contre ne se pose même pas. Nous assistons juste à la précarisation de nos métiers, et à une destruction du statut par le biais de la contractualisation. Laisserons-nous faire longtemps ?

Tous les établissements ont vu disparaître leurs personnels en contrat aidé, sauf certains AVS/CUI AESH. La potion est amère pour de nombreuses vies scolaires. Il est vrai que préparer la sortie du dispositif pour ces personnels (débouchés, etc.) comme permettre une organisation des vies scolaires adaptée était de trop. L'effet de surprise était préférable ! Cela participe de la sérénité et de la qualité de la prise en charge des élèves n'en doutons pas.

Notre question initiale est quand même rendue plus simple. Avec qui ? Ce qu'il reste, ceux qui restent... et des services civiques qui coûtent aux établissements, qui ne pourront pas assurer des missions de surveillance stricte. Des dizaines et des dizaines d'établissement sont encore sous dotés par rapport au barème rectoral de dotation théorique, dont on sait qu'il n'est qu'une variable d'ajustement des besoins réels à la pénurie, en AED. Nous continuerons à subir l'impossibilité des remplacements, - ah, les jours de carence et les 50 % ! - à jongler entre absences et sollicitations de collègues, à prévoir des mi-temps - il est vrai que 600 euros, c'est vraiment bien pour vivre ! - pour pouvoir

river à garder plus ou moins la tête froide, d'autres sombrent dans le pilotage et le management outranciers. Il est vrai que « l'administrateur bienveillant », le primus inter pares, ou encore le chef d'établissement « facilitateur » selon l'expression de Delahaye, ne fait pas moderne, ne permet pas de brader le service public d'éducation. Les conséquences sont redoutables sur le plan personnel et professionnel au quotidien pour certains de nos collègues. Nous pouvons à juste titre nous demander comment s'organise l'accompagnement des CPE par l'inspection dans un environnement où marcher au pas tient lieu de politique générale. Les nouvelles modalités d'évaluation semblent suivre la même lo-

gique avec un cran supérieur, ou l'auto-évaluation pourra, si l'on n'y prend garde, signifier auto-asservissement. Un CPE ne devrait jamais travailler contre, parce qu'il crée d'abord du lien,

quelques heures. Et on nous demande d'agir sur le climat scolaire, d'être les champions de la prise en charge de la politique éducative de l'établissement. Avec qui ? Nos directions ? Notre inspection ? La mise sous tension volontaire du système éducatif au nom des dogmes d'entreprise est d'abord la mise sous tension de l'encadrement, principalement des PERDIR et des inspecteurs. Si la plupart, ar-

travaille avec, mais pas à n'importe quel prix. Aujourd'hui, plus que jamais, il urgent de nous rassembler et de créer la force syndicale nécessaire pour répondre aux attaques répétés contre l'idée d'un système éducatif équitable, respectueux de ses personnels et doté à la hauteur des besoins des élèves !

*Tonio Vitorino*



# LA SURPRISE DE RENTRÉE

## DEVOIRS FAITS, OUI... MAIS QUI ENCADRE ?

« Devoirs faits » c'est la reprise de « l'accompagnement éducatif ». Faire et défaire c'est toujours recommencer. Oui, un certain nombre de nos élèves ont besoin d'être aidés au collège car à la maison il n'y a pas l'espace, le calme et des adultes présents et actifs. Oui, l'élève doit être volontaire. Mais le problème c'est l'encadrement. Des enseignants qui ont déjà une journée de travail derrière eux ? Des AED qui ont un emploi du temps très chargé et rémunérés au SMIC. Des services civiques qui parfois sont eux-mêmes en difficulté scolaire et dans l'incapacité d'aider nos élèves ? Et le CPE dans le dispositif ? Il n'est pas prévu de rémunération s'il s'investit mais il va être sollicité pour la gestion des absences des élèves sur un horaire où la vie scolaire est parfois fermée (16h30 – 17h30). Devoirs faits, oui, mais l'État va-t-il se donner les moyens de mettre en place ce dispositif ?

La communication vers les usagers a bien fonctionné, malheureusement nous n'aurons sûrement pas les moyens d'accueillir tous les élèves, à commencer par les élèves de 6ème dont les parents risquent de confondre aide aux devoirs et garderie. Quant à la formation des encadrants autres que les professeurs, si elle n'est pas faite dès octobre, si on doit attendre le mois de mars, comme la formation des services civiques, les adultes encadrants et les élèves risquent de se décourager. On ne s'improvise pas répétiteur... Alors envoyez-nous des compte-rendus de cette action dans vos collèges et nous ferons un bilan dans un prochain article.

*Dominique Robert*

# AED

Ceci sera mon épitaphe.

N'ayant à aucun instant pensé un jour côtoyer le monde impitoyable de l'Éducation Nationale, c'est avec un regard vierge, innocent et extérieur que je me suis mise à observer. J'ai pu découvrir les enjeux de mon établissement et les dysfonctionnements qui, pourtant, si l'on nous demandait notre humble avis, pourraient trouver de prestes solutions, simples et évidentes. Un peu comme des ouvriers, consultés par les politiciens, pourraient leur révéler la vraie nature des problèmes du peuple et les moyens à proposer.

En tant qu'AED, nous pouvons résumer notre quotidien à 80% de surveillance contre 20% de lien. Nous sommes étouffés sous des heures travaillées qui ne laissent absolument aucune place à la préparation de tutorats, de soutiens scolaires, d'ateliers.

## DERNIER MOT D'UNE AED QUI TIRE SA RÉVÉRENCE

Ceux de nous qui préparent un concours en parallèle à ce poste finissent par délaisser celui-là, par manque de temps, et s'investissent plus dans leur « job » que dans leur avenir (ce job n'en proposant aucun). Contrairement à ce qui nous est souvent rappelé pour amenuiser notre rôle, AED est un travail carnassier. Non ! au bout de nos 42h15 nous ne rentrons pas chez nous en oubliant nos élèves ! C'est tout de même l'apanage d'un travail social de nous poursuivre même quand nous ne sommes pas en service. Nous voudrions tant faire plus pour le développement de nos élèves ! Dans mon établissement, nous avons l'immense chance d'avoir de supers enfants, peu de graves problèmes, aucune insécurité ! Tout devrait rouler, c'est d'autant plus incompréhensible que ce ne soit pas le cas !

En bref, le gravillon dans les rouages ne provient pas de la cour de récréation (bien obligée d'employer des lieux communs, pardonnez-moi !).

Chapeau bas à nos CPE qui apportent dans nos murs tout l'humanisme qui manque un étage plus haut (et encore plus en haut), qui se démènent pour faire avancer les choses, tout se dérobant sans cesse. Nos professeurs ne manquent pas de ressources non plus ! Finalement, ce qui se passe dans un établis-

sement est à l'image de ce qui se passe dans notre société et, plus vastement, dans le monde. Une foule de bonnes âmes volontaires écrasées par des lobbys dont les intérêts nous dépassent.

Me relisant, j'ai écrit en éludant les traits techniques du problème mais j'espère partager cette ambiance de manque que j'ai ressentie dans l'Education Nationale. Le manque de détails est typique de ceux qui quittent le navire, j'ai déjà un pied dans l'avenir, les rivages de cette expérience mitigée s'éloignent, ne me reste déjà plus qu'un goût d'inachevé, un remord d'aurait-pu-mieux-faire. Je salue et encourage mes collègues qui continuent à se battre et ça y est... le matin arrive, emportant avec lui ce rêve vaporeux et déjà lointain qu'il était une fois, j'étais AED...

*Alice JARS,*

*(qui n'aura pas eu la foi d'attendre  
6 ans d'être remerciée).*

Prêtez votre exemplaires de bulletin aux AED de votre établissement. Ils restent la catégorie la plus précaire, la moins représentée syndicalement, et sans nul doute, les moins protégés -cf le contrat annuel- des personnels autour de nous dans les établissements !

## || MA VIE DE CPE COUPÉ EN DEUX..

Pour la deuxième année scolaire consécutive, je fais ma rentrée comme Conseiller Principal d'éducation à cheval sur deux établissements, un lycée polyvalent et professionnel d'environ 1200 élèves, dont 200 internes et un collège de la même commune d'environ 850 élèves, dont une vingtaine d'internes. Au lycée travaillent environ 200 personnes et au collège 120 personnes, tous personnels confondus. Quant au nombre de parents d'élèves, responsables légaux, éducateurs et autres familles d'accueil avec qui je suis potentiellement en relation dans le cadre de ma fonction, je me suis rapidement résigné à les compter. Heureusement cependant, j'ai la chance, ainsi que les élèves, parents et personnels de ces deux établissements, de "travailler avec" trois collègues CPE à temps plein au lycée et deux au collège. Quand je dis que nous avons tous de la chance, je veux dire implicitement que tous les élèves, personnels et parents trouvent en mes collègues des interlocuteurs présents, informés, impliqués, fiables...ce qui vous le comprendrez n'est hélas pas mon cas !

De mon côté, j'ai beau essayer par tous les moyens à ma disposition (une présence effective sur deux journées au collège...et 24h d'affilé au lycée, nuit de service comprise, l'usage du téléphone, de courriers électro-

niques et l'omniprésence du logiciel pronote pour lequel je ne possède pas moins de trois comptes), j'ai beau essayer donc de faire mon travail de CPE correctement et au service des élèves, ma frustration va grandissante : je n'y arriverai jamais dans ces conditions. Et pourtant je ne débute pas, j'ai été CPE en lycée professionnel avec internat pendant 14 années, avec deux nuits par semaine et un temps de travail hebdomadaire sans doute légèrement supérieur à 35h mais sans faire de zèle... et je crois modestement que je connaissais élèves, parents et personnels et qu'ils savaient (équipe de direction incluse) qu'ils pouvaient globalement compter sur moi, me rencontrer et me joindre au moins quatre jours sur cinq, et que j'étais au courant de la vie de l'établissement et de celle des élèves, ce qui me permettait de suivre ces derniers, de gérer un service de vie scolaire et de m'impliquer comme il nous est demandé de le faire dans une démarche de projet avec d'autres acteurs du lycée. D'où mon incrédulité, à peine affecté dans mon nouveau lycée après 14 années passées dans le même lycée professionnel, d'apprendre cette double affectation et de devoir me projeter sur ce double mi-temps, supposé compenser la décision du rectorat de supprimer un poste de CPE au collège (malgré une modeste mais très spontanée résistance locale).

Mes craintes se sont très rapidement et rétrospectivement avérées être bien en deçà de la réalité. Pourtant aujourd'hui encore, au collège comme au lycée, l'ensemble des personnels, collègues CPE, assistants d'éducation (15 environ dans chaque établissement et dont je rappelle que je suis supposé être un des chef de service... mais comme je ne les vois pas tous ou que je les croise occasionnellement...difficile de m'impliquer dans l'organisation de leur temps de travail ni même dans une relation collaborative), enseignants, infirmières et autres agents de service, tous font preuve d'une grande bienveillance à mon égard. Je suis en effet, pour les uns, la confirmation en chair du début de la semaine, pour les autres l'annonciateur, la preuve vivante que nous sommes jeudi, voire vendredi et j'ai parfois souri des "Et M'sieur B, vous ici ça sent bon la fin de la semaine!" et toute l'année "Alors, toujours coupé en deux ?", "Alors ça va au collège?", "Alors ça va au lycée?", chacun imaginant probablement que ma vie de l'autre côté était plus passionnante, valorisante et constructive qu'avec eux... Et puis il y a toujours les gentils optimistes du lycée : "Alors, quand est-ce que tu reviens chez nous à plein temps?", question à laquelle je suis bien incapable de répondre mais dont je ne doute pas que ces quelques lignes vont transformer en une priorité pour les gestionnaires des moyens au rectorat de

Bordeaux!

Pour le reste et j'ai malgré l'habitude beaucoup de mal à m'y faire, nombreux sont ceux qui déplorent ma situation de CPE "à cheval" et le fait (ils s'en excusent poliment) qu'ils ne me demandent rien ni ne font appel à moi puisqu'ils ne me voient pas ou pas assez pour cela ! Au delà du sentiment peu valorisant d'inutilité, de transparence, d'être payé à ne pas faire grand chose (ces derniers m'invitent à ne pas culpabiliser, mais ce n'est pas si simple quand on a choisi un métier avec certaines convictions), je découvre tous les jours l'incohérence et le gaspillage que représente une telle gestion du personnel.

Il me faut d'ailleurs par souci d'honnêteté à l'égard de ma hiérarchie et du contribuable, et pour ne pas oublier de le faire savoir au service de "ressources humaines" (le service "division des structures et des moyens" ne porte-t-il pas bien son nom?), faire une tentative d'estimation (objective) de l'efficacité et de la "rentabilité" d'un CPE dans ma situation (50% de mon temps de travail au collège et 50% au lycée), rémunéré à 100 % : pour être large et au risque d'être un tantinet prétentieux, j'estime mon apport réel à chacun des établissements à 10/50, soit 20% au total.... Et pour être plus honnête encore, je confesse aujourd'hui "faire mes 35h" sur mes lieux de travail...c'est parfois très long et finalement plutôt triste de devoir compter ainsi !!!!

Enfin et au delà du sort professionnel d'un personnel (et de toutes ses incidences sur la vie globale dudit-personnel) se pose la question des nombreuses difficultés induites par de telles aberrations. A ma connaissance, l'essentiel du travail des CPE consiste à suivre les élèves, le concept de suivi ne pouvant faire abstraction de la notion de temps...or quel crédit accorder à quelqu'un de passage (17h30!) qui prétendrait vouloir suivre des élèves, qui eux il me semble sont élèves à temps plein, pour certains présents du lundi à 8h au vendredi à 18h dans l'EPLÉ) ? Et qu'il est difficile de trouver un créneau horaire pour rencontrer un parent, un éducateur...un professeur que vous souhaitez voir ou qui vous sollicite, parfois urgemment. Et qu'il est pénible de sans cesse devoir se justifier de n'être disponible que deux jours au collège, un après-midi et une matinée au lycée ! Autre difficulté qui ne trouve à ce jour aucune réponse : que faire des mille et une informations (dont je dispose par mails, pronote ou lors des réunions de service et autres auxquelles je ne peux assister que de façon aléatoire) et qui concernent plus de 2000 élèves (et autant de familles), plus de 300 adultes répartis dans différents services et avec qui il me faudrait en effet échanger.... Donc après avoir dans un premier temps essayé de capter, noter et enregistrer la quasi totalité de ces informations (aucune n'est a priori sans importance : une situation d'élève, une absence d'un personnel, celles liées à l'organi-

sation de deux services de vie scolaire, les dates butoirs pour telle ou telle élection, tel examen, tel voyage ou sortie, la prise en compte de tel travaux (il y en a en continu dans des établissements aussi grands))...j'ai vite compris que c'était vain, impossible donc inutile...et dangereux pour ma santé mentale. J'ai alors tenté de les survoler, de les trier, de les hiérarchiser, voire de les occulter pour pouvoir me consacrer plus à la rencontre des élèves, des parents, des professeurs...des personnels...rien ne fonctionne et personne (pas même Madame l'Inspectrice "vie scolaire" du rectorat, qui elle a préféré, par mail, me renvoyer vers un médecin!!! Elle ne 'est jamais manifestée depuis...) n'a su me donner les clefs ni quelque solution...la seule étant bien évidemment de ne pas nommer des CPE sur deux établissements, indépendamment de la taille, de la localisation, de la spécificité de ces établissements.... La taille de ceux qui me concernent est évidemment cependant un facteur aggravant.

Mais oui la suppression d'un poste de CPE à temps plein au fin fond du Périgord a sans doute généré une réelle économie....et probablement permis la création d'un poste dans une zone qui en avait aussi besoin...mais ce n'est hélas ni une consolation pour moi ni pour tous ceux pour qui et avec qui je suis supposé travailler.

Au passage et pour ne surtout pas les oublier ni négliger leurs compétences ni leur engagement professionnel et leur soutien, je tiens à préciser que mes collègues au lycée comme au collège sont les premiers à subir cette situation absurde puisque ce sont elles et eux qui absorbent gentiment mais non sans souffrance, le travail que ma situation ne me permet plus d'assumer correctement et sérieusement...un détail de plus pour notre hiérarchie avec quand-même quelques incidences désastreuses pour la qualité de vie dans ces établissements : fermeture de l'internat le dimanche soir, suppression de nombreuses activités pour les internes animées précisément par mes collègues CPE...et bien sûr aussi une réactivité diminuée face à des comportements déviant, une recrudescence des dégradations, des exclusions de cours, une disponibilité moindre pour les élèves, les parents et les enseignants...etc, autant de points que notre hiérarchie, via nos chefs d'établissements,

nous demandent à chaque rentrée scolaire de gérer sans oublier surtout de le formaliser par écrit dans un joli document nommé "projet de vie scolaire". Ça tombe plutôt bien, mes collègues n'ont que ça à faire...et moi pour finir de tout vous avouer, j'en ai assez de ces absurdités!

Aussi ai-je décidé transitoirement d'abord (le temps d'envisager et de tenter une reconversion) de demander un poste à temps partiel à la rentrée prochaine, mi-temps qui me vaudra peut-être de ne travailler qu'au lycée, avant pourquoi pas en effet de changer de métier et par la même de ne plus dépendre d'une institution avec si peu d'égard pour ses personnels et pour ses métiers.

En attendant, je vous l'assure : ma vie de "CPE coupé en deux" n'est pas très joyeuse...

FB

Par son action en CTA le SNES a réussi à enfin faire entendre qu'il fallait des temps pleins aux CPE. En effet, au mois de mars, sur les 13 postes créés, 6 l'étaient avec complément de service donné à un autre établissement. Nous ne désespérons pas de faire encore réduire le nombre. Cela n'arrange pas la situation pour nombre d'établissements déficitaires, mais le combat continue !

# ÉVALUATION

## || LES CPE DOIVENT-ILS ÊTRE INQUIETS ?

**A** la lumière d'un exemple que je vais vous narrer ci-dessous, il est question d'interroger la difficulté qui consiste à évaluer notre métier. Il s'agit d'une histoire vraie et consternante.

Début octobre 2016, une collègue non syndiquée, que nous appellerons AD pour la commodité du propos, prend contact et expose une situation délicate avec son chef d'établissement : des propos déplacés au début, qui se sont transformés au quotidien, par un contre-pied à tout ce la collègue entreprend, une absence de prise en compte de son rôle de Conseiller. Elle ne sait quoi faire. Sur nos conseils elle se tourne vers l'inspection pour y trouver un médiateur. Un IPR se rendra dans l'établissement en décembre. Le ton est rapidement donné : alors qu'elle cherche conseil et éventuellement protection, l'entretien s'avérera peu amène et commence littéralement comme une inspection. On retiendra, et c'est un point lourd de conséquences, que cela ne donnera lieu à aucun conseil écrit. La seule chose d'importance sera de lui rappeler que c'est son ton agressif et la remise en cause du chef d'établissement qui doivent cesser.

La collègue a, de plus, des soucis de santé qui l'amèneront à s'arrêter à plusieurs reprises et à ne faire que trois mois consécutifs dans l'établissement pendant l'année. La situation ne s'arrangeant pas, une audience avec la DRH et un IPR en janvier se conclut par l'envoi d'une lettre à l'intéressée qui ne souhaite qu'une chose, le retour à une activité et une place normale au sein de l'établissement. Une rencontre doit avoir lieu avec le chef d'établissement, un représentant des personnels, et éventuellement PVS ou IPR. Cela ne se fera pas. La collègue ayant présenté un contre rapport à celui produit par le chef à la demande de la DRH, le pilotage de la suite se fera désormais au rectorat.

En revanche, début juin, le déplacement d'office de la collègue commence à être envisagé, la situation ne s'étant pas améliorée malgré la bonne volonté de la collègue. C'est désormais la personne à abattre. Il faut souligner que des collègues – secrétaires, gestionnaire - ont témoigné à la demande du chef pour rendre plus dense un rapport où ce dernier expliquait combien notre collègue était une mauvaise CPE. Le même, en 2016, lui a fait une appréciation plus que flatteuse lors de la notation.

# RÉFORME DE L'ÉVALUATION DES PERSONNELS

Deux (!) IPR se rendront dans l'établissement début juin. Cette procédure plutôt exceptionnelle, - et la présence d'un deuxième inspecteur, non annoncée, ne venait-elle pas juste perturber le bon déroulement de la visite ? - s'avère annonciatrice de la suite. La collègue est épuisée par une année particulièrement hachée sur le plan professionnel, et sur le plan familial bien délicate. Le rapport produit est le contre-exemple type de la philosophie et des directives qui imprègnent le PPCR. On est dans tout sauf dans la volonté d'accompagnement, ou dans l'inspection conseil. Celui-là est d'une brutalité rare : aucun point positif, une humiliation violente de la collègue qui est réduite en lambeaux sur le plan professionnel, et toujours le leitmotiv obsédant de son attitude par rapport au chef. Le plus « drôle », restant l'introduction d'éléments jamais évoqués dans l'entretien.

Sur le plan psychologique la collègue subit un véritable traumatisme. Il faut dire qu'elle est arrivée au maximum de la note en 6 ans (plutôt rare), et que les appréciations des chefs d'établissement successifs étaient excellentes. Elle ne peut comprendre ce qui lui arrive.

La collègue sera déplacée, à sa demande. La DRH au vu du rapport produit, considérant son « insuffisance professionnelle » (!), la mettra à 50 % en établissement et 50 % en formation. La collègue a introduit un recours au Tribunal Administratif sur cette affectation. Et finalement, comment ne pas la comprendre ?

L'écart extrême entre les avis des chefs successifs et le rapport des IPR pose bien la question de la pertinence de l'évaluation comme de sa difficulté dans notre métier, si l'on reste cantonné aux items du référentiel de compétences calibré pour les CPE en formation. Ces derniers restent si vastes que cela tient de l'auberge espagnole : on pourra toujours trouver tout et n'importe quoi à redire. Espérons que ce triste exemple ne préfigure pas des différends que nous aurons à traiter lors des rendez-vous de carrière à venir ou alors, il est à craindre l'engorgement des tribunaux administratifs !

*Tonio VITORINO*



# NOTATION ET PROMOTIONS À LA HORS-CLASSE 2017.

La bonne nouvelle est donc qu'il n'y a plus de notation ! Nous ne pouvons que nous réjouir de la disparition d'un système injuste et qui faisait qu'entre l'ancienneté et le grand choix, c'était in fine, 10 ans de perte ou de gain, pour des collègues qui avaient passé le même concours, eu la même formation et dont les pratiques étaient similaires. Les collègues qui n'avaient pu être notés en 2016, l'ont été exceptionnellement en 2017. Les notes ont été gelées pour tous à compter de septembre 2017. Les reclassements commencent en ce même mois de septembre dans la nouvelle grille indiciaire. Vous trouverez dans ce numéro de quoi vous rafraîchir la mémoire quant aux nouvelles grilles qui devraient rester en vigueur malgré le gel du point d'indice.

Par ailleurs, la grande nouveauté, mise en place dès cette rentrée, est les nouvelles modalités d'évaluation. Pour les CPE, la nouveauté sera de taille : ils vont être systématiquement inspectés au bout d'1 an dans le 6ème échelon, de 18 mois dans le 8ème, 2 ans dans le 9ème comme leurs collègues professeurs. Cette évaluation se fera à l'occasion d'une visite d'un IPR et ensuite un entretien avec le chef d'établissement. Attention, prenez bien note que les textes pré-

voient bien deux entretiens séparés. La grille d'évaluation a fait l'objet de négociations rapides et serrées au ministère courant mars. Bien qu'améliorée, elle reste largement questionnable. Nous reviendrons sur les modalités de leur mise en œuvre et les premiers effets dans un article plus détaillé dans notre bulletin à venir du mois de février. D'ores et déjà, il faut retenir aussi que ces évaluations pourront être contestées et feront l'objet d'un examen en CAPA. C'est une belle avancée ; pour mémoire, l'appréciation était incontestable dans l'ancien mode.

La bataille pour une vraie revalorisation reste plus que jamais d'actualité. Le SNES continuera de s'engager à tous les niveaux pour que les pertes de pouvoir d'achat finissent par être compensées. Il continuera à défendre l'idée que seul l'avancement au même rythme pour tous reste vraiment juste.

En attendant, n'hésitez pas à joindre un des référents départementaux, les commissaires paritaires à [s3borcpenetcourrier.com](mailto:s3borcpenetcourrier.com) ou au 07 87 08 06 56, ou encore appeler le S3 Bordeaux lors des permanences, tous les après-midi, pour toute question relatives à ces points.

Les promotions à la Hors-Classe ont fait l'objet d'une anticipation sur le PPCR particulièrement bienvenue par les services rectoraux. Seuls deux CPE au 11ème échelon n'ont pas été promus parce qu'absents pour longtemps de leur établissement. Ceux-ci n'ont pas pu être inspectés. La priorité au 11ème sans autre condition, a permis la promotion de tous les autres, ainsi que 3 collègues au 10ème. Nous avons été d'avoir surpris d'avoir à appuyer cette décision en CAPA au prétexte qu'un collègue du 8ème aurait été promuable selon les anciens critères. Comment

ignorer que la pension sera calculée à partir de l'échelon atteint, et qu'une rotation rapide dans la Hors-classe permet à beaucoup plus de collègues d'être promus ?

On attend toujours la circulaire nationale pour l'encadrement du nouveau barème ; sachant qu'en théorie, il ne servira plus qu'à départager les collègues qui ne sont pas au 11ème échelon, ces derniers étant prioritaires.

*Tonio VITORINO*

échelon	7ème	8ème	9ème	10ème	Tous les 11ème	Totaux	11ème 3 ans et plus
Promouvables	36	87	83	93	24	323	1
Promus	0	0	0	3	22	25	0



# AED OU LA DIFFICULTÉ DE CONJUGUER ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET ÉTUDES.

## || Une expérience d'AED, Marion 25 ans :

**||** *J'ai postulé comme Assistante d'Éducation en 2013 dans un collège pour changer de projet professionnel, étant titulaire d'un BTS en 'Economie sociale et familiale j'ai travaillé comme animatrice en Centre de loisir. Après cette première activité professionnelle, je souhaitais acquérir une nouvelle expérience en milieu éducatif et scolaire pour me projeter vers le concours de CPE. J'ai commencé à mi-temps, mais, rapidement mon temps de travail a évolué en temps complet et, l'on m'a confié le poste de bureau de la Vie scolaire. Je me suis inscrite au CNED pour préparer une licence en Sciences de l'éducation sur un an afin d'obtenir un Bac + 3 et passer le concours de CPE en interne. Cependant avec 41 h de travail hebdomadaire, j'ai eu de nombreuses*

*difficultés à me mettre à étudier et de plus à garder du temps pour ma vie personnelle et familiale. A ce jour, au bout de quatre années, j'ai décidé d'arrêter et de changer de voie professionnelle à mon grand regret et, de m'orienter vers le secrétariat. Après de nombreux refus de candidatures par*



*manque de diplômes, je me suis renseignée et je dois être inscrite à Pôle emploi afin de pouvoir envisager une formation financée de Secrétaire comptable par le Centre de formation de l'AFPA. "*

A travers le témoignage de Marion Assistante d'Éducation en collège c'est toute la difficulté que rencontrent les jeunes étudiants qui exercent cette fonction et souhaitent poursuivre des études qui est mise en exergue .

En effet, depuis la mise en place de la catégorie AED en 2003, précarité et difficulté à poursuivre des études restent les principales caractéristiques pour ces surveillants étudiants qui travaillent parfois plus de 40 heures par semaine.

Pour les CPE en charge de la gestion et de l'animation de la Vie scolaire, les problématiques liées à la fonction et au statut des AED interrogent à la fois par les difficultés à recruter des jeunes étudiants notamment dans des zones plus éloignées des centres universitaires, mais aussi pour assurer une qualité de service avec des collaborateurs de qualité intéressés par les fonctions éducatives et pédagogiques .

Ces problématiques de recrutement amènent souvent les établissements à recruter des personnes en recherche d'emploi au niveau local qui ne correspondent pas réellement à la philosophie et à la réalité de cette fonction.

Même si le statut des SE Surveillants d'externat créé en 1937 était à revisiter notamment par l'évolution des fonctions et par l'aspect

sociologique de la jeunesse, il permettait toutefois à de nombreux étudiants issus de milieux plus modestes de s'inscrire dans une démarche de réussite, en témoignent le nombre de CPE, d'enseignants voire de Chefs d'Établissement qui en ont bénéficié.

Face à ces difficultés et à ces constats qui traversent et alimentent les discussions au sein de nombreuses ZAP de CPE , il semblerait intéressant au delà des postures dogmatiques libérales de s'intéresser réellement au fond du problème et à une évolution pertinente du statut des AED . Un recrutement académique basé sur critères sociaux, une gestion sous la compétence de CCP (Commissions consultatives paritaires) et un temps de travail qui ne doit pas dépasser 28 heures doivent être des éléments essentiels pour revoir cette catégorie et lui donner réellement toute sa place au sein de l'ensemble des acteurs de l'école .

Alors que de nombreuses études font le constat d'une panne réelle de l'ascenseur social républicain , il serait vraiment opportun aujourd'hui de redonner un véritable sens aux valeurs de la République en permettant à des jeunes qui ont peu de moyens de poursuivre leurs études dans de bonnes conditions .

*Daniel LABOURET*



## Fonction publique : mobilisé.e.s le mardi 10 octobre

Depuis l'arrivée du nouveau gouvernement, les mesures négatives s'accroissent pour les agent.e.s de la Fonction publique : gel de la valeur du point indice, rétablissement de la journée de carence, perspective de 120 000 suppressions d'emplois sur les 3 versants de la Fonction publique...

Et contrairement à l'engagement fait aux agent.e.s public.que.s par Emmanuel Macron dans le cadre de sa campagne présidentielle : "J'augmenterai votre pouvoir d'achat, comme celui des salariés des entreprises : vous paierez moins de cotisations et votre salaire net sera augmenté d'autant", la hausse de la Csg se traduira au mieux par une simple compensation dans la Fonction publique, c'est à dire sans gain de pouvoir d'achat pour les agent.e.s !

Ainsi, toutes ces mesures vont impacter fortement et négativement le pouvoir d'achat de plus de 5,4 millions d'agent.e.s public.que.s et fragilisent les services publics rendus aux usagers. C'est inacceptable.

C'est totalement injuste pour les agent.e.s, et c'est totalement inefficace pour une Fonction publique de moins en moins attractive dans de nombreux secteurs. Ces mesures ne contribuent en rien à l'amélioration de la qualité des services publics. Services publics au sujet desquels nos organisations syndicales rappellent leur demande d'un débat de fond sur ses missions s'appuyant sur le bilan des réformes déjà engagées. Enfin, nos organisations rappellent leur attachement au code des pensions civiles et militaires et seront très vigilantes sur la future réforme des retraites annoncée pour l'ensemble des agent.e.s public.que.s.

**C'est pour faire entendre ces profonds désaccords que les organisations syndicales appellent toutes et tous les agent.e.s à la grève, aux manifestations ou rassemblements (selon des modalités définies par les différents secteurs) pour se mobiliser le mardi 10 octobre prochain, date choisie par le ministre pour la tenue d'un rendez-vous salarial.**

Elles exigent une véritable négociation salariale qui aboutisse à une réelle reconnaissance du travail, des missions et de l'engagement professionnel des agent.e.s par une augmentation du pouvoir d'achat et la revalorisation des carrières, le non rétablissement de la journée de carence et les moyens nécessaires pour permettre aux agent.e.s d'exercer leurs missions de services publics.

Paris, le 15 septembre 2017



# DÉCLARATION SNES-FSU CAPA MOUVEMENT CPE DU 16 JUIN 2017

**N**ous faisons nôtres les éléments de politique générale qui ont fait l'objet de la déclaration SNES/FSU ce matin en cérémonie d'ouverture des FPMA.

Pour notre catégorie, nous aurons à cœur de faire quelques observations et reprendre des éléments qui peu à peu sont en train de poser des problèmes dont la récurrence est alarmante.

Nous commencerons toutefois en exprimant notre satisfaction quant à l'appréciation positive que vous avons de la politique rectoriale sur son approche du PPCR et le soin pris dans l'implantation de treize nouveaux postes dans l'académie à la rentrée 2017.

Pour le premier point, l'anticipation sur le texte et l'esprit du texte amène à la promotion de tous les 11ème – sauf impossibilité de visite de l'inspection. Les CPE sont désormais sûrs de pouvoir accéder à la hors-classe et de parcourir deux grades au moins dans leur carrière. Les interrogations demeurent sur l'impact de la classe exceptionnelle dans notre corps. Gageons que l'avenir nous ren-

dra justice et que nous arriverons à un avancement sur le meilleur rythme pour tous à terme.

Le deuxième point a fait l'objet d'une discussion vive en CTA. Les 8 demi-postes de CPE qui venaient saupoudrer les établissements au déficit le plus important ont finalement été implantés à temps plein. Cette reconnaissance des spécificités de notre métier amènera sans doute l'administration à continuer à réduire les 1/2 postes qui perdurent encore. Par ailleurs, le renforcement provisoire de l'encadrement en AED dans les collèges fortement déficitaires, et notamment hors gironde, qui n'ont pu être pourvus en CPE, doit faire l'objet d'une réflexion rectorale. Il en va de l'épuisement des collègues, du fort souci du climat scolaire comme de la sécurité des élèves.

Sur les postes, il n'en reste pas moins que les créations sont loin de venir répondre au besoins réels. Nous continuons à demander pour notre académie, dorénavant une trentaine de créations, afin de pourvoir le établissements déficitaires.

Nous pouvions au regard des ouvertures ministérielles à l'inter prédire la continuation du phénomène passablement incompréhensible de postes vacants dans l'académie la plus demandée de France. Cela n'a pas manqué, à une hauteur inespérée. Multiplié pratiquement par trois, ce sont 17 postes qui restent vacants après mouvement, essentiellement en Dordogne et en Lot et Garonne. Lorsqu'on se penche un peu sur les autres académies, on sait qu'à Lille par exemple, ce sont 49 postes qui restent vacants. On peut donc mesurer l'impact minimal des 250 postes créés au plan national. La vieille pratique de gestion de la pénurie semble avoir de long jours devant elle. Quand ferons-nous le pari du qualitatif ? Quand oserons-nous jeter à bas les dogmes qui peu à peu délitent notre système éducatif, épuisent ses personnels ?

Le taux de satisfaction à près de 40 % peut sembler intéressant pour ce mouvement. Mais, ce serait sans compter sur le fait que celui-ci voit aussi s'accroître les demandes particulières, médicales, sociales – et nous saluons la volonté de la DDRH pour la création de cette dernière catégorie – ou RH. La démultiplication des difficultés que nous percevons déjà dans les mouvements antérieurs atteint ainsi un niveau inégalé. Avec 33 dossiers à caractère médico-social sur 156 demandes de mutation, le mouvement seul ne suffira pas à répondre à cet ensemble de tensions. Nous proposons comme nous

l'avons déjà fait un groupe de travail composé de PERDIR, IPR, Délégué RH, représentants CPE qui mène une réflexion approfondie sur le malaise croissant dans la profession et les causes de la souffrance particulière des CPE.

Dans les cas, trop nombreux, que nous font remonter les collègues, des pratiques toxiques de new public management sont en cours. Il conviendrait qu'elles fussent barrées par l'institution, et particulièrement par le biais de l'inspection, en apportant soutien et accompagnement aux collègues fragilisés. Dans ce contexte, présenter l'accroissement de l'autonomie des établissements comme la panacée comme le fait le ministère, alors que rien ne le démontre dans les pratiques ou les résultats, est au mieux, une escroquerie intellectuelle.

Pour finir, nous tenons à saluer le travail du personnel du rectorat, que nous tenons à remercier pour leurs efforts, leur disponibilité et leur qualité d'écoute.

*Les élus SNES/FSU :*

*Tonio VITORINO – Sophie MORATA –*

*Daniel LABOURET – Dominique ROBERT –*

*Stéphanie MATHIEU – François GALBRUN*



# MUTATIONS 2017

On aurait pu penser qu'avec 41 postes ouverts au mouvement, cette année ce serait révélée exceptionnelle en termes de demandes. Il n'en a rien été : 157 en 2016, 156 en 2017. Conjuguées au nombre de postes, cette stabilité des demandes a permis que 40 % des demandes ont pu être satisfaites. C'est un taux particulièrement intéressant comparé aux 19,10 % de l'an dernier.

Que cachent en réalité ces chiffres ? Un nombre minimal d'entrants autorisés par le ministère : 18 arrivées à l'Inter et un barème en légère baisse, mais toujours très important à 840 points. Des ouvertures de postes, 13 - qui se retrouvent enfin sur le terrain et qui ne viennent plus compenser le mytique « surnombre budgétaire » si célèbre dans l'académie de Bordeaux. Il est à noter qu'avec les suppressions de ces dernières années, ces créations n'arrivent pas à compenser les pertes mais que nous avons tout de même un effet d'aubaine. C'est bien l'absence de créations

de postes au plan national qui obère les possibilités de retour dans l'académie et fait que 17 (!!!!!) postes restent vacants après le mouvement.

Le saut le plus important reste le nombre de dossiers médicaux, sociaux et RH. L'observation sur les trois dernières années donne le vertige et interroge avec acuité la politique RH pour les années qui viennent.

## **RAPPEL : Pourquoi se syndiquer ? Le rôle des commissaires paritaires.**

- ▶ Grâce aux fiches syndicales de liaison, les commissaires paritaires du SNES peuvent vérifier les informations enregistrées par l'administration et faire rectifier des erreurs ou des oublis.
- ▶ Faire prendre en compte des éléments complémentaires, dans le strict respect des règles communes.
- ▶ Conseiller les collègues sur leur stratégie de vœux afin d'améliorer leur mutation.
- ▶ **Cette année, grâce au travail et à l'intervention des commissaires paritaires lors des commissions, ce sont 15 collègues supplémentaires qui ont pu muter.**



## EN BREF

En 2015 le taux de dossiers représentait 9,34 % des demandes, en 2016, 12,10 %. Cette année avec 33 dossiers (!) , ce sont 21,15 % des demandes qui ont dû faire l'objet d'un examen particulier. Une dizaine de dossiers ont obtenu une bonification, soit de 1000 points (médical), soit de 900 points (RH ou social). Dans ces conditions, certains établissements se sont vus « dotés » d'entrée de jeu. Il n'en demeure pas moins que les 23 collègues restants, et d'autres qui n'osent pas, continuent de vivre des situations auxquelles l'institution n'apporte pas de réponse. Et, nous le répétons, le mouvement seul ne pourra continuer à être la seule réponse apportée aux collègues en souffrance.

Quant au mouvement des TZR, il ne sera bientôt plus qu'un souvenir ; seuls subsistent 8 postes, dont 5 en Gironde, et un par département périphérique. Choix politiques scandaleux, incurie, sabotage ou bêtement cécité ministérielle face aux besoins ?

*Tonio VITORINO*

Une collègue des Landes s'est vu remettre une lettre de mission à signer par le principal du collège. Ce serait drôle si ce n'était pas aussi illégal et stupide. La collègue précédente avait accepté de la signer et d'oublier son statut de fonctionnaire de Catégorie A, concepteur de son action, et la circulaire de missions qui le garantit. Ne lui jetons pas la pierre, qui des deux est le garant des textes réglementaires ?

---

---

Un collègue dont le poste est à cheval sur deux établissements accepte de faire une nuit dans celui qui reçoit le complément de service en assemblée en raison de la présence d'un petit internat. Le collègue n'est logé dans aucun des deux établissements. La collègue nouvellement mutée est sommée de prendre la relève. Son refus est diversement apprécié. Qui contestera que nous avons parfois besoin de clarifier notre positionnement collectif ?



# SALAIRES, CARRIÈRES

## le PPCR, quelles nouveautés pour la profession ?

Extrait de la publication « salaires, carrières » supplément de l'US n°765 du 15/10/2016

*Compilation par Stéphanie Mathieu*

### Salaires

---

Revalorisation salariale prévue en 3 étapes :

2017-2018-2019

- ✎ Attribution de points d'indices supplémentaires (pour l'instant gel du point à la rentrée)
- ✎ Conversion d'une partie des indemnités en point d'indice
- ✎ Revalorisation de la valeur du point d'indice

### Carrières

---

Actuellement, la classe normale est parcourue selon 3 rythmes différents.

Dans la nouvelle carrière, chaque grade sera parcouru selon un **rythme commun** avec passage automatique d'un échelon au suivant.

- ✎ La classe normale est unifiée et construite sur un rythme commun (26 ans maxi)  
Attention : 30% des personnels bénéficieront d'une réduction d'un an lors du passage du 6ème au 7ème échelon et lors du passage du 8ème au 9ème échelon. Ce sont les « **rendez-vous de carrière** »
- ✎ La hors classe sera accessible à tous les personnels ayant atteint au moins le 9ème échelon depuis deux ans.
- ✎ La classe exceptionnelle sera accessible depuis la hors classe et sera créée au 01/09/2017.

### Nouvelles Carrières

---

- ✎ Le reclassement se fera au 01/09/2017

\*classe normale : le reclassement se fera à échelon égal

- ✎ L'ancienneté : le reclassement se fera avec conservation de l'ancienneté acquise. Lorsque cette ancienneté est égale ou supérieure à celle permettant d'accéder à l'échelon supérieur dans la nouvelle carrière, le reclassement se fera directement dans cet échelon supérieur, sans conservation d'ancienneté.

## Reclassement en classe normale

échelon détenu au 1/09/2017 <i>(ancienneté dans cet échelon à cette date)</i>	INM	Nouvel échelon au 01/09/2017	conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu	INM	Durée du nouvel échelon
	CPE			CPE	
2 (≥ 9 mois)	383	→3	non	440 puis 445 au 1/1/18* 448 au 1/1/19	2 ans
3 (≥ 1an)	440	→4	non	453 puis	2ans
4 (< 2 ans)	453		oui	458 au 1/1/2018* 461 au 1/1/2019	
4 (≥ 2 ans)		466	→5	non	466 puis
5 (< 2 ans 6 mois)	oui			471 au 1/1/2018* 476 au 1/1/2019	
5 (≥ 2 ans 6 mois)	478	→6	non	478 puis	3 ans ou 2 ans **
6 (< 3 ans)			oui	483 au 1/1/2018* 492 au 1/1/2019	
6 (≥ 3 ans)	506	→7	non	506 puis	3 ans
7 (< 3 ans)			oui	511 au 1/1/2018* 519 au 1/1/2019	
7 (≥ 3 ans)	542	→8	non	542 puis	3 ans 6 mois ou 2 ans 6 mois **
8 (< 3 ans 6 mois)			oui	547 au 1/1/2018* 557 au 1/1/2019	
8 (≥ 3 ans 6 mois)	578	→9	non	578 puis	4 ans
9 (< 4 ans)			oui	583 au 1/1/2018* 590 au 1/1/2019	
9 (≥ 4 ans)	620	→10	non	620 puis	4 ans
10 (< 4 ans)			oui	625 au 1/1/2018* 629 au 1/1/2019	
10 (≥ 4 ans)	664	→11	non	664 puis	
11			oui	669 au 1/1/2018* 673 au 1/1/2019	

\* 2ème étape du transfert «primes-points» : + 5pts.

\*\* Réduction d'un an de la durée pour 30% des collègues.

INM = indice nouveau majoré

\*hors classe : les échelons sont renumérotés. Le reclassement se fera à l'échelon -1 pour les CPE

## Reclassement / avancement en hors classe

échelon détenu au 1/09/2017 ( <i>ancienneté dans cet échelon à cette date</i> )	INM	Nouvel échelon au 01/09/2017	conservation de l'ancienneté dans l'échelon précédemment détenu	INM	Durée du nouvel échelon
4	652	→3	oui	652 puis 657 au 1/1/2018* 668 au 1/1/2019	2 ans 6 mois
5 (< 2 ans 6 mois)	705	→4	oui	705 puis 710 au 1/1/2018* 715 au 1/1/2019	2 ans 6 mois
5 (≥ 2 ans 6 mois)					
6	751	→5	non	751 puis 756 au 1/1/2018* 763 au 1/1/2019	3 ans
			oui		
7	793	→6	oui	793 puis 798 au 1/1/2018* 806 au 1/1/2019	3 ans à/c du 1/1/2020
au 1er/1/2020	806	<b>6 (≥ 3 ans)</b> →7	sans objet	821	

\* 2ème étape du transfert «primes-points» : + 5pts.

## Évaluation

2 RDV de carrière permettront d'obtenir chacun une accélération d'un an dans l'avancement d'échelon en classe normale pour 30% des promovables au 7ème et 9ème

Ils se dérouleront ainsi :

- Séance d'inspection avec un IPR
  - Entretien avec le chef d'établissement
  - Un compte rendu d'évaluation dont les critères sont fixés nationalement, rempli par l'IPR et le chef d'établissement.
- Ce document pourra faire l'objet d'un appel en CAPA

## Si accès à la classe exceptionnelle

échelon nouveau détenu dans la hors-classe	Echelon dans la classe exceptionnelle	INM	Durée	
3 (< 2 ans)	→1	690 puis 695 au 1/1/2018*	2 ans	
3 (≥ 2 ans)	→2	730 puis 735 au 1/1/2018*	2 ans	
4 (< 2 ans)				
4 (≥ 2 ans)	→3	770 puis 775 au 1/1/2018*	2 ans 6 mois	
5 (< 2 ans 6 mois)				
5 (≥ 2 ans 6 mois)	→4	825 puis 830 au 1/1/2018*	3 ans	
6				
7				
<i>1er accès au 5ème échelon de la classe exceptionnelle à compter du 1/9/2018</i>	5	1 <sup>e</sup> chevron	890	1 an
		2 <sup>e</sup> chevron	925	1 an
		3 <sup>e</sup> chevron	972	



### Débouchés de carrière

Tous les personnels parcourront une carrière sur au moins deux grades. Chacun aura accès à la hors classe.

La classe exceptionnelle, créée au 01/09/2017. Elle constitue un nouveau débouché de carrière après la hors classe. Elle sera accessible :

➤ aux personnels étant au moins au 3ème échelon de la hors classe (nouvelle carrière) et ayant été affectés au moins 8 ans en éducation prioritaire, ou dans l'enseignement supérieur, ou en tant que directeur délégué aux formations professionnelles et techniques, ou formateur académique.

➤ à tous les autres personnels ayant atteint le dernier échelon de la hors classe pour un maximum de 20% du contingent annuel des promotions.



# STAGE CPE

MARDI 21 NOVEMBRE 2017

DE 9H30 à 16h

Athénée municipal de Bordeaux  
*(place St Christoly)*

## LE CPE CONCEPTEUR DE SON ACTION : ÉLÉMENTS SOCIOLOGIQUES ET APPROCHE HISTORIQUE.

Intervention de

### Christine Focquenoy

Cpe, Docteure en Sciences de l'éducation, formatrice à l'ESPE de Lille, toujours en poste en établissement.

La nouvelle circulaire de 2015 de mission a consacré le CPE concepteur et acteur de son activité. Comment en est-on arrivé là ? Quelles limites rencontre-t-il au quotidien ? Comment faire vivre le métier et le faire rayonner à partir de cette dimension ? Autant de questions à développer...

Nous consacrerons l'après-midi à une information et réflexion sur l'évaluation. Et comme d'habitude, nous réfléchirons collectivement aux situations d'établissement.

N'oubliez pas de vous inscrire ! Ben, tiens, faites-le tout de suite et on n'en parle plus !

**Stage ouvert aux  
syndiqués et non  
syndiqués.**

Le remboursement  
des frais sera pris en  
charge pour les  
syndiqués à jour de  
leur cotisation.

**Demande d'autorisation  
d'absence à  
déposer le vendredi  
20 octobre  
dernier délai**

# Modèle de demande d'autorisation d'absence

NOM , Prénom  
Grade et fonction  
Établissement

à Monsieur le Recteur de l'Académie de Bordeaux  
s/c de Monsieur le Chef d'établissement

Conformément aux dispositions  
de la loi n° 84-16 du 11/01/1984; alinéa 7 portant statut général des fonctionnaires, de la  
loi n° 82-997 du 13/11/1982 relative aux agents non titulaires de l'État (2)  
définissant l'attribution des congés pour la formation syndicale, avec maintien intégral du  
salaire, j'ai l'honneur de solliciter un congé du ..... au ..... pour par-  
ticiper à un stage de formation syndicale.  
Ce stage se déroulera à .....

Il est organisé par la section académique du SNES sous l'égide de l'IRHSES

A .....le .....  
Signature.

- (1) Nom et fonction du chef d'établissement, cette demande devant parvenir par la voie hiérarchique  
(2) Indiquer les références du seul texte correspondant à votre situation (titulaire ou non)

## Coupon de participation à retourner

**SNES Bordeaux - Stage CPE**  
**138 rue de Pessac 33000 Bordeaux**

Vous pouvez vous inscrire par mail à [s3bor@sn.es.edu](mailto:s3bor@sn.es.edu)

*Merci d'indiquer votre nom, prénom, étab,  
n° de tél., l'intitulé du stage et sa date.*

Nom : .....

Prénom : .....

Discipline : .....

Adresse : .....

Etablissement : .....

Tél. ....

Courriel : .....

## RESPONSABLES DE CATÉGORIE

Tonio VITORINO  
Stéphanie MATHIEU

s3borcpe@netcourrier.com  
Tél. 07 87 08 06 56

## RÉFÉRENTS SNES CPE DANS L'ACADÉMIE DE BORDEAUX

### Dordogne

- Stéphanie MATHIEU,  
EREA de Trélissac  
(tél. 05 53 54 41 20)
- Tonio VITORINO  
au LP de Ribérac  
(tél. 07.87.08.06.56)

### Pyrénées Atlantiques

- Sophie Morata  
au collège du Bois d'Amour à Billere  
(Tél.05 59 32 18 90)
- Daniel Labouret  
au collège Henry IV à Nay  
(Tél. 05.59.61.23.10 ),
- Llivia Rigaber  
au collège Jean Sarrailh à Monein  
(Tél. 05.59.21.30.48 ),

### Gironde

- Dominique ROBERT  
au collège F. Mitterrand à Pessac  
(05 56 45 15 79)
- Claire NARBAIS JAUREGUY  
au collège de Coutras  
(Tél. 05.57.56.00.40)
- François GALBRUN  
au collège A. d'Aquitaine à Bordeaux  
(Tél. 05.56.91.42.43)

### Lot et Garonne

- Katia DECHE  
au collège de Bon Rencontre  
(05.53.96.30.61)

### Landes

- Cécile CAZENAVE  
au lycée G. Crampe Aire sur  
l'Adour (Tel. 05.58.51.53.00)