

Lettre Flash CPE N°90

Vos élus Académiques des CPE du SE-UNSA :

Titulaire : José Fontana : 06.15.34.93.91 cpe-se-uns@orange.fr
Titulaire : Isabelle Couratier : 06.34.19.16.19 couratier.isabelle@gmail.com
Suppléant : Pierre Jean Ottaviano : pj88.8@free.fr
Suppléante : Caroline Briot : carolinebriotmignet@gmail.com

Siège : 17 rue Julia 13005 Marseille 04.91.61.52.06 ac-aix-marseille@se-uns@org
Site acad : <http://sections.se-uns@org/aix-marseille/> site national : www.se-uns@org



1) Bilan de la CAPA sur les promotions d'échelon

La CAPA sur les avancements d'échelon s'est tenue le vendredi 10 décembre. Vous pouvez retrouver les règles de promotion dans le memo CPE du Se-Unsa page 13 http://sections.se-uns@org/aix-marseille/IMG/pdf/Memo_cpe_2010.2011.pdf

La situation de l'ensemble des promouvables à l'échelon supérieur est examinée lors de la CAPA.

Le critère permettant de déterminer les promus est la note administrative et à note égale :

- ancienneté de service dans le grade en tant que titulaire
- ancienneté dans l'échelon
- âge

La note est donc le facteur essentiel du rythme d'avancement. Le Se-Unsa le dénonce une fois de plus et nous demandons que l'avancement d'échelon soit dissocié de la note. Nous voulons que soit uniquement pris en compte l'ancienneté générale de service et non l'ancienneté dans le grade défavorisant les anciens MI-SE, AED, MA, contractuel et fonctionnaires d'autres administrations. Le Se-Unsa se bat pour que tous les rythmes d'avancement soient calqués sur le rythme du Grand Choix.

Pour info, retrouvez ci-dessous le tableau récapitulatif des promotions de cette année 2010-2011

Echelons	Grand choix 30%				Choix 5/7ème			
	Promouvables	promus	Note maxi	Note mini	Promouvables	promus	Note maxi	Note mini
5 ^{ème}	5	1	18.8					
6 ^{ème}	12	3	20	19.4	8	6	19.3	19.1
7 ^{ème}	24	7	19.9	19.7	17	12	19.8	19.6
8 ^{ème}	32	10	19.92	19.9	17	12	19.91	19.9
9 ^{ème}	26	8	20	19.92	28	20	20	19.91
10 ^{ème}	17	5	20	19.93	17	12	19.94	19.92
11 ^{ème}	10	3	20	19.98	4	3	19.97	19.93

2) Notation des CPE : une évaluation aléatoire aux conséquences lourdes

Le BA sur la notation est paru http://bulacad.ac-aix-marseille.fr/BA/BA234S/BASPE_234.pdf
Malheureusement, nous ne constatons aucun changement par rapport à l'an dernier.

Pour rappel, ce qui a changé l'an dernier suite à nos revendications répétées :

Nous avons obtenu qu'une explication écrite sur les notes paliers soit enfin faite. Ceux-ci ont pour but de réguler les progressions de notes. Elles ont pour effet de bloquer la progression normale de note (seul un rapport peut s'affranchir d'un palier). Par exemple, un collègue noté à 18,70 verra sa note bloquée à 19 au lieu d'avoir 19,10 (progression de 0,4 jusqu'à 19). Cette pratique administrative est donnée à l'information des collègues.

Les « rapports exceptionnels » sont enfin encadrés et réglementés. Trop d'abus ont été constatés favorisant non pas la « valeur professionnelle » des collègues mais plutôt la « relation » avec le chef d'établissement et/ou les conditions de travail. L'administration est allée au-delà de notre demande en limitant un seul rapport possible « par notateur ».

Ce qui n'a pas changé et qui reste absurde et fortement injuste :

L'année blanche à partir de 19,90 reste avec son lot d'incompréhension. Nous le déplorons encore une fois. La notation une année sur deux est incohérente et crée un sentiment d'injustice pour les collègues. De plus, le fait de ne pas savoir clairement quand doit être établi un rapport pour l'augmentation exceptionnelle est source de cacophonie, y compris en CAPA.

Cette incohérence est liée à une notation très rapide (0,40 pts/an) en début de carrière et a pour conséquence l'obligation de freiner des deux pieds sur la fin de carrière.

Nous demandons une notation plus harmonieuse et plus équilibrée tout au long de notre carrière. Il suffirait tout simplement de mettre en place une progression annuelle de 0,20 jusqu'à 19, puis de 0,10 jusqu'à 19,90 et de 0,01 à partir de 19,90. Cela ne change en rien sur notre évolution de carrière mais aura le mérite d'être plus équilibré.

Le maintien de note doit être reconnu comme une sanction. A ce jour, le maintien de note n'est pas assujéti à un rapport. Nous considérons que la non progression n'est pas une « progression normale » (dixit la circulaire) et qu'il s'agit donc d'une sanction. **Nous demandons dans ces situations l'obligation de la part du chef d'établissement de joindre un rapport motivant la décision tout comme pour les certifiés.**

Ajustement de note des entrants : L'absence de règles et de pratiques nationales font que chaque académie a sa propre interprétation de la grille nationale et nous le déplorons. De ce fait, certains collègues entrent dans notre académie avec une note très au-dessus de la moyenne académique. Par exemple, avec une note de 20 au 5^{ème} échelon. Cela a pour conséquence que ces collègues passent au grand choix toute leur carrière au détriment des autres et sans relation avec l'implication professionnelle. Cela n'est pas équitable. **Nous demandons que la note des entrants soit examinée en CAPA pour une éventuelle harmonisation. Par contre, cette harmonisation ne pourra concerner que les entrants à partir de 2010. Il ne peut y avoir d'effet rétroactif pour les autres alors qu'ils ont été validés par une CAPA.**

Pour le SE-UNSA, la notation administrative des CPE est arrivée au bout de son dysfonctionnement et ne peut plus être réformée en l'état car c'est sa conception même qui est viciée. La notation ne doit pas être liée au rythme d'avancement ce qui est malheureusement le cas.

Pour éviter la question de l'évaluation de la valeur professionnelle des CPE, l'avancement ne doit prendre en compte que l'ancienneté des agents et là le SE-UNSA réclame dans ses mandats que tous les collègues aient un rythme d'avancement calqué sur le Grand Choix.

Le SE-UNSA réclame que les CPE bénéficient de la double notation habituelle chez nos collègues enseignants : une note strictement administrative élaborée par nos Chefs d'Etablissement, et une note éducative élaborée par nos IPR, issue d'une inspection réelle et fondée sur notre circulaire de mission selon des critères explicites et objectifs.

3) CLAIR (Collèges et Lycées pour l'Ambition, l'Innovation et la Réussite) ou le rapport de force avec l'administration.

Rappel sur le dispositif : Les Etats Généraux de la Sécurité à l'Ecole, en avril 2010, ont donné lieu à des échanges passionnants et ont débouché sur de nombreuses propositions pertinentes. Les représentants du SE-UNSA y étaient et en sont témoins. Qu'en a fait notre ministre ? Il a tout bonnement ignoré ces propositions et pondu sa solution : le Programme expérimental CLAIR. Comme à son habitude, notre ministre a tout fait dans la précipitation et l'improvisation. Le texte, assez flou, est sorti le 22 juillet pour un démarrage en septembre ! Dans notre académie, 13 établissements sont touchés (10 dans les BdR et 3 dans le Vaucluse). Lire Lettre Flash N86 <http://sections.se-uns.org/aix->

marseille/spip.php?article385. L'expérimentation a été imposée par le ministère sans consultation des personnels des établissements ce qui est très mal vécu.

Si la question de la difficulté scolaire et de la violence est légitime, rien n'a été réellement pensé pour assurer la transition entre établissement difficile (Ambition-Réussite, APV, ZEP...) et établissement CLAIR.

Sur le plan pédagogique et éducatif, CLAIR n'apporte pas de grande nouveauté. Ce dispositif a pour seule vocation la dérèglementation de l'école qui pousse en direction d'une gestion « managériale » de l'éducation dont on connaît les conséquences dans d'autres Services Publics (France Télécom, La Poste, etc.).

CLAIR consiste à mettre entre les mains des chefs d'établissement le recrutement, le salaire et l'avancement des personnels en dehors de toute instance paritaire garantissant équité et transparence.

Le texte laisse entendre que les personnels qui ne voudront pas entrer dans le programme seront invités à muter vers un établissement plus adapté à leurs vœux. Dans quelles conditions ? On ne le sait pas. Le texte laisse aussi espérer une bonification des salaires, de la carrière et des mutations (au terme des 5 ans) mais sans donner de précisions.

Voilà donc à quoi se résume l'ambition, l'innovation et la réussite : la création d'un Préfet des études qui englobe des missions autrefois dévolues aux chefs adjoints, aux CPE, aux coordonnateurs de discipline et aux professeurs référents (dans les établissements Ambition-Réussite). On est en droit de se demander, d'ailleurs, comment se noueront les relations de travail entre les Préfets et ceux dont ils vampirisent les missions. En outre, les rôles du Conseil d'Administration et du Conseil Pédagogiques sont diminués d'autant qu'un bon nombre de questions relatives à l'orientation des actions éducatives de l'établissement sont intégrées dans les lettres de mission.

En revanche, pour les personnels, c'est la plus grande attaque des statuts jamais connue dans l'Education Nationale !

Le SE-UNSA ne peut accepter une telle attaque des statuts sans concertation, sans garanties et sans contreparties. Vous trouverez sur le site du SE-UNSA un modèle de motion en CA demandant le retrait du dispositif et le respect des prérogatives du CA et des droits statutaires des personnels : <http://sections.se-uns.org/aix-marseille/spip.php?article423>

La mobilisation en action : clash lors du Groupe de Travail du 17 décembre sur le mouvement intra.

Si certains points liés au mouvement ont été débattus, la question sur le programme CLAIR a été le point le plus épineux.

Le premier projet du Bulletin Académique, sur les mutations intra a été distribué aux représentants du personnel en début de séance ce qui est une première. L'administration avait pour habitude de transmettre à l'avance ces documents pour permettre un travail préparatoire. Cet acte volontaire de rétention de document n'a fait qu'augmenter les crispations.

Au paragraphe CLAIR, nous avons tout d'abord constaté que le dispositif n'a pas été étendu à d'autres établissements comme cela était prévu dans le BO. Cela est en soit une bonne nouvelle qui démontre que la mobilisation des collègues et des syndicats a payé mais aussi que ce dispositif est une supercherie pédagogique et éducative mal ficelé. Par contre, les établissements qui étaient en 2010.2011 expérimentaux, n'ont plus ce label expérimental ce qui les installent dans un dispositif pérenne et ce malgré un vote rejet en CA.

L'ensemble des syndicats ont à nouveau condamné et rejeté ce dispositif qui va à l'encontre des règles sur la mobilité et l'évolution de carrière dans la Fonction Publique. Nous avons fait remarquer également que les établissements qui se sont positionnés contre ce dispositif en CA devaient sortir du programme CLAIR. Ils étaient donc pour nous inconcevable que l'administration affiche dans le BA ces établissements qui ont voté leur retrait.

Face à l'unité et la détermination syndicale, la Secrétaire Générale Me Burdin, a tenté de nous expliquer que le dispositif serait encore expérimental l'an prochain et donc les établissements réquisitionnés le seraient de même ! Pour mieux faire passer la pilule, nous avons été informés que seuls les postes vacants basculeraient en poste à profil. Assez embarrassé par nos questions, Me Burdin a tenté de reporter la question sur CLAIR lors d'un prochain GT, avouant qu'elle n'avait pas toutes les réponses. Cela démontre le peu de cohérence et de pertinence de ce dispositif qui met tout le monde au pied du mur. Nous retrouvons cette cacophonie à toutes les strates de la hiérarchie y compris ministérielle.

Suite à une interruption de séance, l'ensemble des syndicats a décidé de mettre un terme à ce GT et de nous retirer pour marquer notre opposition tant au dispositif qu'à la façon dont cela est géré.

Nous espérons que cela fera prendre conscience à l'administration de notre détermination et nous attendons pour janvier la prochaine copie !

Nous vous rappelons que le 10 février le Se-Unsa organise un stage syndical spécial dispositif CLAIR (voir pièce jointe)

4) L'Internat d'Excellence : Bilan intermédiaire.

Vous le savez certainement, le département du 04 à l'honneur d'accueillir un des 11 Internats d'Excellence, vestige de feu le Plan Espoir-Banlieue de Mme Amara. Situé à Barcelonnette, l'internat d'excellence reçoit une quarantaine d'élèves sélectionnés dans les quartiers nord de Marseille.

A ° Quelques éléments de compréhension :

- Recrutement :

Les élèves retenus pour l'internat d'excellence ont été soigneusement sélectionnés dans des familles impliquées dans l'éducation de leurs enfants, et parce qu'ils ne posaient pas de problèmes de discipline.

- Encadrement :

Les internes bénéficient d'un professeur référent, d'un CPE dédié et de 4 AED. Ces « créations » de poste, faut-il le souligner, ont été effectuées à moyen constant, autrement dit en prenant des postes dans les autres établissements de l'Académie.

- Organisation :

Les élèves sont inscrits dans les classes ordinaires du collège de Barcelonnette et bénéficient le soir d'un accompagnement éducatif spécifique et d'activités sportives et culturelles qui leur sont destinées en priorité.

- Logement :

Faute de locaux adaptés, et dans l'attente d'une future rénovation de la caserne de Barcelonnette, les élèves logent dans le bâtiment d'une colonie de vacances prêté par les collectivités de tutelle. Faut-il préciser que ce bâtiment, qui a le mérite d'exister, ne répond pas aux normes en vigueur concernant les internats scolaires (surveillance difficile, possibilités de passer entre étages de filles et de garçons, possibilité de « faire le mur » facilement, etc.)

B ° Bilan intermédiaire après un premier trimestre :

Pour les élèves, le bilan est globalement très positif :

- Leur intégration dans les classes est bonne, nombre d'entre eux sont d'ailleurs délégués-élèves suite à l'initiative des CPE.

- Leurs résultats scolaires sont corrects à bons en 6^{ème} et 5^{ème}, plus nuancés en 4^{ème} et 3^{ème} en raison des retards accumulés précédemment.

- Leur comportement, grande angoisse des habitants de la vallée, est très satisfaisant, tout à fait comparable à celui des « locaux », voire meilleur.

- Les nuits d'internats et les activités se passent bien malgré les locaux inadaptés, les allers-retours à pieds dans le froid et l'éloignement des familles, parfois douloureux pour les plus jeunes.

- En outre, l'arrivée de ces élèves a permis de sauver certaines classes de la fermeture et donc de conserver une offre de formation et des postes de fonctionnaires dans notre département.

Mais, si le bilan est bon du point de vue des élèves, il faut le nuancer du point de vue des principes.

- Recrutement : s'il semble légitime d'aider les élèves volontaires des quartiers sensibles à réussir leurs études, que doivent penser les collègues de ZEP auxquels on prend une partie de leurs éléments moteurs et augmentant de fait les élèves plus difficiles ? D'autant que ces collègues se trouvent ou se trouveront obligés de digérer une autre expérimentation : le programme CLAIR (cf. plus bas).

- Statut : l'idée d'un CPE spécialiste de l'internat, s'il elle semble légitime elle aussi, pose un réel problème de statut puisqu'il est écrit en toute lettre dans leur circulaire de mission de 1982 qu'un CPE ne doit pas être spécialiste de l'internat. Le poste à profil sert donc à contourner les statuts, et les collègues CPE pâtissent d'emplois du temps difficilement compatibles avec une vie de famille, voire avec une vie personnelle tout court (présence de 18h à 22h à l'internat du dimanche au jeudi + présence en journée pour des réunions et du suivi). Cela ne facilite pas l'affectation sur ces postes et

conduit au recours à des contractuels mal payés et peu formés qui se retrouvent à porter un dispositif expérimental peu cadré.

- Juxtaposition : les élèves de l'internat d'excellence côtoient les internes ordinaires qui ne bénéficient pas de l'encadrement et des moyens qui leur sont alloués. En effet, les internes ordinaires paient leurs chambres et ne peuvent participer qu'à quelques activités alors que les internes d'excellence ne paient pas et profitent d'une belle offre d'activités et de soutiens. Cela génère tensions et jalousies entre internes, et donne lieu à des attitudes lamentables, proches parfois du racisme. Ce type de comportement de rejet est à déplorer aussi du côté de certains adultes de la vallée, voire de certains personnels de l'éducation nationale... Heureusement, la nature fait bien les choses et des « flirts » se nouent entre élèves de la vallée et marseillais !

En conclusion :

Des élèves motivés et calmes, un environnement tranquille, des nombreux adultes pour assurer un encadrement de qualité, des activités périscolaires intéressantes et du soutien scolaire, pas étonnant que le dispositif fonctionne et soit efficace ! On dirait les revendications du monde de l'éducation en général et du SE-UNSA en particulier mises en pratique... On ne peut que regretter que de telles conditions ne soient réservées qu'à 41 élèves de l'Académie. Cela relève d'une politique de saupoudrage qui sert d'alibi à un gouvernement qui, en réalité, procède à une casse méthodique du service public d'éducation.

5) Masterisation : l'aveuglement ministériel persiste

Le ministère a reçu le SE-Unsa en audience pour dresser un premier bilan de la masterisation. Ce fut une litanie de constats totalement factuels. A aucun moment ne seront posées les questions de fond : qu'est-ce que le métier d'enseignant, quelle formation professionnelle est nécessaire ? Tout cela a été soigneusement évité, au prétexte qu' « *on ne va pas refaire l'histoire..* »

Le SE-Unsa ne partage absolument pas l'optimisme dont ont fait preuve ses interlocuteurs. Nous pouvons mesurer, chaque jour, la difficile réalité que vivent les enseignants et personnels d'éducation stagiaires. Sentiment de solitude et d'abandon, épuisement, désarroi... constituent leur lot quotidien. Ces collègues témoignent de leur impossibilité d'avoir un quelconque recul sur leur pratique et découvrent que le volet « acquis professionnels » leur fait cruellement défaut.

Le SE-Unsa continue d'exiger le retrait de cette réforme. Pour le SE-Unsa, la formation des enseignants et des personnels d'éducation doit se dérouler en plusieurs étapes :

- **préprofessionnalisation dès la licence**
- **concours en fin de M1**
- **années de M2 et de stagiaire en alternance**
- **titularisation s'appuyant sur les regards croisés des formateurs**

Pour le SE-Unsa, lourde est la responsabilité des organisations syndicales qui, en son temps, ne se sont pas opposées à cette réforme. On les voit aujourd'hui s'agiter pour faire oublier cette forfaiture. N'ayons pas la mémoire courte envers ceux qui ont envoyé les stagiaires dans le mur en échange d'une revalorisation dont chacun peut aujourd'hui « apprécier » la qualité.

6) Rythmes scolaires : le débat prend une mauvaise tournure

Alors que la conférence sur les rythmes scolaires continue ses auditions, madame Tabarot vient de rendre public un rapport sur cette même question. Après y avoir dressé un état des lieux concernant l'ensemble du système éducatif, elle explore prudemment différentes pistes d'évolution. Pour autant, le débat public se réduit à la seule nécessité de revoir la semaine de quatre jours.

Pour le SE-Unsa, la problématique des rythmes scolaires ne peut se limiter à la semaine de quatre jours à l'école primaire. Elle doit irriguer l'ensemble de notre système éducatif de la maternelle au lycée. Ainsi cette focalisation relègue t'elle aux oubliettes les collégiens et les lycéens qui, pourtant

trop souvent, doivent s'adapter à des emplois du temps démesurés que tout salarié contesterait, à juste titre.

Sur cette question, il convient d'avancer en évitant précipitation, formules choc, propositions simplistes ou caricatures. Rien ne se construira sans un cheminement patient conduisant à l'élaboration de propositions partagées par la majorité des acteurs concernés. Chacun devrait être instruit par l'impasse dans laquelle se trouve aujourd'hui l'école primaire, avec une semaine de quatre jours imposée à la hussarde par Xavier DARCOS.

La dernière livraison de PISA nous rappelle que notre école fait rimer origine sociale avec difficultés scolaires, en reléguant les plus fragiles aux marges de notre société. Pour faire réussir les élèves, le SE-Unsa identifie les rythmes comme un des leviers importants à actionner qui mérite mieux qu'une croisade caricaturale.

7) PISA 2009 : Les enseignants ne porteront pas le chapeau

C'est avec désolation, mais sans résignation, que les enseignants voient se renforcer la distance entre l'École et les élèves qui en ont le plus besoin.

Les résultats de PISA 2009 confirment que la France se situe dans la moyenne des pays de l'OCDE, tout en montrant des évolutions inquiétantes. En compréhension de l'écrit, les écarts se creusent entre les élèves les plus performants et ceux qui sont en grande difficulté. Ils se creusent également entre les garçons et les filles. Quant à la proportion d'élèves dont la performance est inférieure au niveau 2, elle est passée de 15% en 2000 à 20% en 2009. L'impact du milieu socio-économique est plus important en France que dans la moyenne de l'OCDE.

La politique éducative et budgétaire conduite depuis 2002 et amplifiée depuis 2007 a ignoré les besoins des élèves les plus fragiles. Démantèlement de la sectorisation, asphyxie des RASED, abandon du collège, hausse des effectifs, notre école n'a pas les moyens d'agir efficacement auprès des élèves les plus éloignés de la réussite.

Le SE-Unsa demande une autre politique qui donne aux enseignants les moyens de faire réussir tous les élèves, à commencer par une formation professionnelle solide alors que la masterisation l'a mise à sac. Il demande que la scolarité obligatoire soit effectivement organisée autour de l'objectif de l'acquisition du socle commun par tous les élèves, ce qui signifie refus de la sélection précoce, continuité éducative entre école et collège et développement des moyens au service de l'individualisation au sein de classes hétérogènes.

8) Prêt à taux zéro : une disparition sans tambour ni trompette...

C'est en fanfare que Xavier Darcos claironnait en 2009 la création d'un prêt à taux zéro facilitant la mobilité des enseignants nouvellement mutés dans un département ou une académie.

Dans la foulée, Luc Chatel présentait le pacte de carrière censé mettre du beurre dans le salaire des enseignants. Parmi les éléments d'évolution de la rémunération, le prêt à taux zéro se trouvait en bonne place.

Cette bonne nouvelle aura fait long feu. Ce dispositif intéressant, adopté par de nombreux enseignants, s'éteindra le 2 février 2011, comme vient de le confirmer la DGRH dans une discrète note adressée aux recteurs.

Pour le SE-Unsa, la revalorisation promise par le président de la République reste très en deçà des engagements annoncés. Si les enseignants payent cash les retraits d'emplois, ils ne voient toujours pas la traduction sonnante et trébuchante des économies faites sur leur dos. Pire, on leur retire quelques uns des avantages concédés. Ce sont les enseignants les plus jeunes qui vont être particulièrement touchés par l'extinction de ce prêt.

Dans une période où la mobilité subie s'accroît, où l'acquisition d'un logement devient un luxe, le SE-Unsa demande au gouvernement de revenir sur cette mesure.