Lettre Flash CPE N°93

Vos élus Académiques des CPE du SE-UNSA :

Titulaire : José Fontana : 06.15.34.93.91 cpe-se-unsa@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-unsa.org
Site acad : http://sections.se-unsa.org/aix-marseille/ site national : www.se-unsa.org

1) Rapport des IG sur la réforme des lycées. Déclaration du SE-Unsa au CSE du 17 mars.

Le rapport des inspections générales sur la mise en œuvre de la réforme des lycées d'enseignement général et technologique vient d'être rendu public par le ministre.
Entre l'optimisme affiché par le ministre et le catastrophisme cultivé par d'autres, il y a la place pour une analyse lucide qui pointe aussi bien les avancées positives que les points négatifs et surtout qui s'appuie sur ces constats pour faire des propositions et formuler des exigences pour les années à venir.
Le rapport des inspections générales balaie 4 aspects de la réforme,
a) les enseignements d'exploration,
b) l'accompagnement personnalisé,
c) l'autonomie des établissements
d) le pilotage de la réforme.

a) L'exploration est un concept qui n'a pas été complètement intégré par la communauté éducative. Pas vraiment étonnant quand, dans l'élaboration même de l'offre d'E.E et dans les contenus de ces E.E, le concept lui-même n'a pas été porté de manière unifiée. Le SE-Unsa a pointé en son temps le risque de déséquilibre créé par les enseignements économiques obligatoires. La limitation du choix à un seul E.E, pour la plupart des élèves, facilite la constitution de classes homogènes, prédéterminant les choix d'orientation en classe de première. Si les établissements n'ont pas obligation de créer des classes mixtes, les pratiques antérieures n'ont aucune chance d'être modifiées et la découverte « gratuite » par les élèves de nouveaux champs de connaissances aura vécu !

b) L'accompagnement personnalisé ne fonctionne pas de manière satisfaisante dans tous les établissements. Là aussi, le Se-Unsa a milité pour que des directives soient données, incitant fortement, voire contraignant, les établissements à attribuer au moins 4 heures par division à l'accompagnement. Peine perdue ! Nous avons milité également pour que les enseignants soient accompagnés et que des ressources pédagogiques soient mises à leur disposition.

c) L'autonomie des établissements est devenue une réalité concrète. Mais autonomie ne veut pas dire abandon, au risque de voir la réforme complètement dévoyée. L'absence de crédits disponibles pour la formation continue ne peut d'ailleurs qu'accentuer chez les enseignants ce sentiment d'être abandonnés.

d) le pilotage de la réforme. Cette fois c'est certain, Luc Chatel est atteint du même mal qui ronge le président Sarkozy, complaisance dans les rodomontades et multiplication des annonces sans se préoccuper de leur mise en œuvre. Il est grand temps qu'il réagisse, qu'il définisse clairement le cap, qu'il donne les moyens de l'atteindre et qu'il joue le rôle que doit jouer le ministre de l'Education nationale, à savoir qu'il impose des régulations. Prolonger plus longtemps la posture de Ponce Pilate, c'est accréditer l'idée que le politique est impuissant, c'est aggraver la crise de confiance et faire le lit de tous les égoïsmes et défenses d'intérêts particuliers.

Le rapport des IG corrobore nos propres observations et les conclusions d'enquêtes diverses comme celle menée par le Café Pédagogique : les enseignants ne rejettent pas la réforme, et un nombre significatif d'entre eux ont investi les espaces de créativité pédagogique qu'elle offre.

Il est essentiel de consolider ces premiers acquis et de progressivement conduire l'ensemble des équipes à développer des pratiques pédagogiques qui répondent à l'objectif central de la réussite des élèves en prenant mieux en compte leurs besoins. A cet égard, la préparation de la rentrée 2011, et le

non-respect des marges de manœuvre garanties dans les textes par 4 académies sur 5 ont un impact catastrophique.
Comme si le ministre renonçait lui-même à mettre en oeuvre SA réforme, donnant raison à ceux qui s'y sont opposée, alimentant un peu plus la défiance, tuant à coup sûr le concept même de dialogue social qu'il avait affirmé vouloir promouvoir à son arrivée à la tête de ce ministère !

2) Mise en place du dispositif ECLAIR à la rentrée 2011. Quelques précisions en attendant la circulaire.

Le SE-Unsa a adressé un courrier le 28 mars à la DGRH sur la mise en œuvre du dispositif ECLAIR, notamment sur le volet ressources humaines "RH", mais aussi sur les conditions d'intégration des RAR dans le dispositif ECLAIR avec les conséquences pour les personnels y exerçant aujourd'hui.
Les réponses de la DGRH ne nous satisfont pas sur de nombreux points. Soit elles sont inexistantes, soit elles sont imprécises, soit elles traduisent une vision de la DGRH en désaccord avec notre propre approche.

a) Le profilage des postes

Le SE-Unsa a réaffirmé dans son courrier, son refus d'un profilage généralisé des postes dans les établissements, ainsi que son exigence d'une transparence dans le mouvement pour les recrutements.

Pour la DGRH, l'ensemble des postes ont vocation au fur et à mesure qu'ils sont vacants à devenir des postes à profil. Cela est déjà mis en place dans notre académie.

Points positifs :
- Seuls les postes vacants seront transformés et qu'il n'est pas question d'« expulser » les titulaires qui ne feraient pas l'« affaire »
- Les postes à profil doivent être publiés « lors du lancement de la phase intra-académique ».
- L'entretien avec le chef d'établissement donne lieu à **un avis motivé**.
- Ces recrutements seront « présentés » en CAPA ou en FPMA

Attention cependant : Il n'est pas précisé, malgré notre demande, que cet avis sera écrit et porté à la connaissance de l'intéressé et de la CAPA/FPMA
Vos élus en CAPA exerceront toute leur vigilance lors des réunions et nous demanderons la communication des avis motivés, de façon à ce que les affectations se fassent dans la plus grande transparence possible. Si plusieurs avis favorables sont donnés par un chef d'établissement, le critère de partage sera le barème fixe (échelons-ancienneté).

b) La reconnaissance de l'implication des personnels (primes, indemnités, valorisation dans la gestion de la carrière)

Le régime indemnitaire existant sera « conforté » : pas de remise en cause de l'indemnité ZEP

Attention : La DGRH introduit des principes nouveaux dangereux, car empreints de subjectivité
- Pour le mouvement après 5 ans d'exercice : "*les enseignants qui ont su démontrer de réelles capacités d'investissement* " ... "*pourront bénéficier d'une affectation répondant à leurs aspirations* " La compétition va être ouverte dans ces établissements, la responsabilité du chef d'établissement est encore accrue. Sous quelle forme cela sera t il traduit dans le mouvement? Une bonification, une priorité ?
- pour la mobilité de carrière : une "*aide d'un conseiller mobilité pour construire un projet professionnel*" et "*d'une formation pour le mener à bien*". Quel type de formation? dans quel cadre? et quid de la formation des autres?
- une valorisation pour « l'avancement d'échelon ou la promotion de grade » on voit bien comment ce principe peut être mis en œuvre dans le cadre de la NGP pour la promotion de grade. Mais la DGRH va plus loin et annonce déjà une évolution sur l'avancement d'échelon qui dépend actuellement que de la note administrative et de l'ancienneté.

En résumé, tous les enseignants des établissements ECLAIR ne seront pas traités de la même façon. Dans le courrier envoyé le 28 mars, nous écrivions que le SE-Unsa souhaite ...que "la gestion des personnels affectés dans ces établissements ECLAIR ne soit pas source de tension et de contestation, afin de ne pas déstabiliser les équipes. Cela promet !

La circulaire de rentrée 2011 annonce une circulaire ECLAIR dont la parution serait imminente. Si cette circulaire, comme on peut le penser reprend ces annonces, on peut s'attendre à de nouvelles contestations légitimes.

Si vous n'aviez pas encore compris, la DGRH considère les établissements ECLAIR comme un laboratoire expérimental de GRH. Cette nouvelle annonce est loin d'être anodine et traduit la volonté politique du ministre de faire bouger de façon significative les règles d'avancement que nous connaissons. Cela pourra concerner tous les établissements dans un futur proche.

Les questions restées sans réponses

Nous avons interrogé la DGRH sur l'avenir des enseignants-référents des RAR, des coordonnateurs de réseau et des maîtres surnuméraires dans les écoles de RAR. Sur ces points précis, nous n'avons eu aucune réponse.

Le DGESCO, dans une entrevue récente, a évoqué la transformation possible des enseignants-référents en préfets des études.

3) Non titulaires : enfin des améliorations et un nouveau concours

Six syndicats (Unsa, CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) ont signé, jeudi 31 mars, l'accord pour les agents contractuels.

C'est le premier accord qui dépend des nouvelles modalités prévues dans la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 . La validité d'un accord est reconnue dès lors que celui-ci est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 20 % des voix aux dernières élections professionnelles et qu'il n'a pas rencontré l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli la majorité des voix à ces mêmes élections.

Même si la FSU et solidaires ne signent pas, cet accord est donc valide compte tenu de la signature des six autres organisations.

Après six mois de groupe de travail et deux mois de négociation le texte de l'accord pour « l'accès à l'emploi titulaire et l'amélioration des conditions d'emploi » a été soumis à la signature des organisations syndicales.

Nous avons obtenu du gouvernement qu'il réaffirme le principe du **recrutement de fonctionnaires sur les emplois permanents** de l'Etat et qu'il mette la priorité à l'accès à la **titularisation pour les contractuels en CDD comme en CDI. Pour ce faire, pendant 4 ans, des concours avec épreuve aménagée (RAEP) seront organisés dans chaque ministère (voir ci-dessous).**

Plusieurs autres mesures bénéficieront aux contractuels après la publication de la loi et de ses décrets : clarification juridique des contrats et des modalités de renouvellement, engagements concernant l'amélioration des droits (formation, rémunération, droits sociaux, clarification du passage de CDD en CDI, prise en compte des interruptions de contrats inférieures à trois mois…)

Le gouvernement a fini par accepter également de faire entrer dans l'accord le principe d'une indemnité de fin de contrat.

Cet accord est loin d'être parfait, surtout dans le contexte de restriction budgétaire que le gouvernement impose à la Fonction publique. Pour autant, face aux attentes très fortes des contractuels, c'est une nouvelle étape et le SE-Unsa se félicite de la décision prise par le bureau national de l'Unsa Fonction publique. Lors de la signature de l'accord, l'Unsa a rappelé son exigence d'une loi qui reprenne tous les pans de l'accord et d'une application qui devra concerner rapidement une majorité de contractuels.

La RAEP modifie les concours internes (Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) sera mise en place dès la prochaine session pour les concours internes.

Exit donc l'ancien dispositif, l'actuelle épreuve d'admissibilité écrite sera remplacée par **un dossier Raep** qui comporte deux parties :

- une première partie où le candidat décrit les responsabilités qui lui ont été confiées dans les domaines de l'éducation et de la vie scolaire
- une seconde décrivant "une expérience la plus significative dans sa contribution au fonctionnement de l'établissement scolaire". Cette analyse devra mettre en évidence les actions conduites, les objectifs, les résultats, les contraintes et plus largement les problématiques rencontrées dans le cadre de la situation décrite.

Les critères d'appréciation du jury seraient pour le moment les suivants :
* ***Concours internes CPE***
La pertinence du choix de la situation décrite ;
La structuration du propos ;
La prise de recul dans l'analyse de la situation exposée ;
La justification argumentée des choix et des modalités d'action ;
L'aptitude du candidat à se situer dans un environnement professionnel dans le contexte d'un établissement d'enseignement du second degré ;
La qualité de l'expression et la maîtrise de l'orthographe et de la syntaxe.
Ce dossier sera consulté et noté par un jury, qui convoquera ou non le candidat à l'épreuve orale d'admission.
Durant cette seconde étape, le candidat devra s'exprimer sur un thème imposé puis le jury reviendra sur le dossier présenté (10 minutes y seront consacrées).
Le SE-Unsa se réjouit de voir que la DGRH souhaite faire avancer ce dossier rapidement. Nous nous rencontrerons à nouveau avant la fin de l'année scolaire pour faire un état des lieux des personnels éligibles et des modes de sélection appliqués.

4) Salaires : ceinture pour les fonctionnaires !

François BAROIN a affirmé, sans vergogne, que grâce au gouvernement il y avait eu cette année « *un renforcement du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Cet effort dépasse ce qui s'est fait dans les années précédentes* ». Sic ! Il a argué de l'augmentation du volume des mesures individuelles et du « haut niveau de promotion » en regard des autres pays. Le gouvernement va poursuivre la rémunération au mérite mais « *en 2012 comme en 2011 il n'y aura pas d'augmentation de la valeur du point*. »

Avec l'ensemble des organisations de fonctionnaires, l'Unsa Fonction Publique a décidé de quitter la séance et appelé à une intersyndicale dans les prochains jours :
Pour le ministre de la Fonction publique, jamais leur pouvoir d'achat n'aurait autant augmenté ! Pointant du doigt leur situation favorisée par rapport à d'autres pays européens et l'état des finances du pays, il a annoncé le 19 avril le blocage des salaires pour la deuxième année consécutive. Ce qui n'est jamais arrivé depuis soixante ans !

Pour l'Unsa, l'augmentation de l'inflation rend, au contraire, plus nécessaire encore le relèvement des traitements. C'est encore plus vrai pour ceux qui n'ont que l'indice comme base de traitement : les agents non titulaires, les fonctionnaires qui ne perçoivent pas de prime ou qui n'ont pas d'avancement.

Alors que le Président de la République semble redécouvrir les problèmes du pouvoir d'achat pour les salariés, face à l'avalanche d'augmentations qui touche les familles (gaz, électricité, carburants, produits alimentaires…) il exclut du débat tous les fonctionnaires. C'est inacceptable !

Dans le même temps, le gouvernement entend faire pression sur les entreprises pour que les salariés perçoivent une prime de 1000 euros.

Avec l'UNSA Fonction publique, l'UNSA Éducation continue à revendiquer prioritairement le rétablissement du pouvoir d'achat des personnels par la revalorisation du point d'indice. Elle les invite à signer la pétition interfédérale "Oui à l'augmentation des salaires dans la Fonction publique" http://salairesfonctionpublique.fr

5) Bilan de la CAPA du 14/04/11 sur les congés de formation, contestation de note et hors classe.

a) Congés de formation :

En trois ans, le nombre de congés formation est passé de 61 à 53, tous corps confondus. Cette baisse générale ne s'est pas répercutée cette année sur notre corps, au contraire sur 37 demandes 3 collègues l'ont obtenu contre 2 depuis plusieurs années.
Le barème minimum retenu cette année est de 80 points et à égalité de points, la date de naissance fait la différence.

Un congé formation a une durée de 10 mois et non pas d'une année, les 2 mois restants servent de reliquat pour la promo à venir. Cela est avantageux pour les collègues qui bénéficient d'un salaire à taux plein en juillet et en août.
Attention, pour nous CPE cela signifie que nous reprenons du service à partir du 1er juillet et donc cela inclus les permanences administratives. Les collègues logés peuvent perdre le bénéfice de leur logement de fonction sur la période du congé de formation. Cela, se négocie avec votre chef.

b) Contestation de note :

Une fois de plus, cette CAPA a démontré une évaluation inadaptée et incohérente pour notre corps. Les élus du Se-Unsa, encore une fois, sont intervenus pour la dénoncer.

Deux principaux points d'achoppement :
- La plupart des contestations concernent la confusion et l'incompréhension de **la non notation une année sur deux à partir de 19.90 et de la validation du rapport pour une augmentation exceptionnelle. Pour que ce dernier soit pris en compte (puis validé par les IPR) nous vous rappelons qu'il doit être mis sur l'année blanche**.
Nous avons réaffirmé notre demande de revoir la grille de notation des CPE. Notre proposition est simple. Au lieu d'une augmentation de 0.40 points par an jusqu'à 19, il suffirait de la réduire à 0.20. De 19 à 19.90 passer de 0.20 pts à 0.10 pour qu'enfin à partir de 19.90 les CPE puissent avoir une notation annuelle de 0.01 par an et non pas tous les deux ans. En résumé, diviser par deux pour une évolution plus harmonieuse. Encore une fois, l'administration reconnaît l'incohérence du système actuel et envisage l'ouverture de négociation pour l'an prochain. A suivre…

- Le second, concerne aussi une revendication du Se-Unsa. Chaque année, **nous dénonçons une double lecture de la circulaire de notation. Pour les certifiés par exemple, la non progression normale doit être justifiée par un rapport du chef d'établissement ce qui n'est pas le cas pour les CPE.** Chaque année, des CPE sont lésés par exemple une progression réduite sans justification de 0.10 pts au lieu de 0.20 pts.
Cette année enfin, le Se-Unsa a obtenu gain de cause avec une administration qui reconnaît que la règle doit être la même pour tous. Elle est appliquée dès cette CAPA et le sera à l'avenir. Nous conseillons vivement aux collègues qui n'auront pas une progression normale à l'avenir de contester leur note pour faire valoir leur droit.

Nous vous rappelons qu'il est annoncé prochainement la fin de la notation administrative pour tous les corps et qu'une nouvelle évaluation va se mettre en place par le Ministère. Quelle sera la notre ? Il est trop tôt pour le dire mais nous serons vigilants et nous vous tiendrons au courant.

C) Hors Classe.

Lors de la CAPA, le ministère n'avait toujours pas transmis le ratio de promus pour notre corps. Nous n'avons donc pas pu statuer sur les promotions possibles. L'administration a transmis aux élus le classement de tous les promouvables. Nous espérons obtenir du ministère un ratio au moins égal à l'an passé. Ce dossier sera traité lors de la CAPA des mutations intra en juin.
Pour info, l'évolution des ratios des CPE :
2,52% en 2007
3,88% en 2008
5 % en 2009
5,16 % en 2010. L'an dernier, 19 collègues ont été promus et pour la première fois depuis longtemps, nous avions enfin eu des collègues qui ont été promus à l'échelon 10. Si le ratio reste le même nous aurions cette année des promus au 9ème échelon.

Cependant, nous continuerons à nous mobiliser pour que les CPE soient alignés sur le contingent des certifiés qui est à 7%.

Mon choix c'est l'Unsa !