

## Contribution du SE-Unsa au GT métier CPE

Compte tenu des échanges du premier GT, nous avons fait parvenir au ministère un document d'analyses et de propositions pour la (les) séances suivantes.

Vous trouverez dans cette fiche synthétique l'essentiel de nos remarques et propositions.

### A) Sur les missions (notamment la fiche 1)

- Notre souhait serait d'avoir une présentation du métier à partir d'une ou plusieurs phrases clés pouvant résumer nos missions (préambule à la circulaire). En ce sens, la phrase qui présente les référentiels de compétences des CPE de 2013 et issue de la circulaire de 82 nous irait bien comme base de départ : *« L'ensemble des responsabilités exercées par les conseillers d'éducation et les conseillers principaux d'éducation se situe dans le cadre général de la « vie scolaire » qui peut se définir ainsi : placer les adolescents dans les meilleures conditions de vie individuelle et collective et d'épanouissement personnel »*. Nous ne sommes pas fermés à y apporter des modifications car l'action du CPE dépasse aujourd'hui le seul cadre de « la vie scolaire » et, derrière l'épanouissement personnel de l'élève, il y a entre autres la notion de réussite du parcours scolaire, de l'orientation. Le rôle du CPE s'élargit complètement à la notion de politique éducative de l'établissement et même au-delà.
- Pour le SE-Unsa, la fiche doit mieux mettre en lumière la notion de conseil en éducation auprès des élèves et de conseil en matière de politique éducative auprès des différents membres de la communauté éducative (parents, équipe de direction, enseignants, divers personnels de l'établissement).
- La participation à l'internat de tous les CPE demandent des précisions.
- Après l'abrogation de la note de vie scolaire, nous avons fait retirer une liste mentionnant l'obligation de remplir des bulletins et livrets scolaires, inutiles dans ce type de fiche.
- L'assistance aux diverses instances de l'établissement demande là aussi des précisions (positionnement, temps de travail).
- Le CPE « veille, participe, contribue, etc », pour nous et dans les missions décrites dans la fiche, c'est oui, mais avec les autres membres de la communauté éducative. Ce sont des missions partagées.
- Nous souhaitons aussi renforcer la notion du CPE concepteur de son métier, renforcer la notion de sa capacité d'autonomie dans ses décisions et la reconnaissance de ses facultés d'adaptation (autant de compétences qui sont mentionnées dans la fiche métier du répertoire interministériel des métiers – le RIME).
- Le CPE doit être reconnu en tant que responsable de l'organisation et de l'animation de l'équipe d'encadrement éducatif. Il reste cependant des points à clarifier sur la notion de « chef de service » que prudemment nous ne voulons pas voir figurer puisqu'il n'est pas intrinsèquement responsable du recrutement (contrats signés par le chef d'établissement), ni du maintien de son équipe (problématique des renouvellements de contrats en fin d'année, désaccords possibles avec le responsable légal du recrutement).
- Le CPE, « référent décrochage », oui mais sur la base d'une acceptation volontaire qui entre dans un cadre clair (indemnité, décharge, formation).
- Pour le SE-Unsa, une écriture manque dans la fiche pour souligner l'intérêt et l'importance pour les CPE d'avoir les compétences pour accueillir et intégrer les élèves en situation de handicap et d'autres types d'élèves à besoins particuliers. Les CPE ont besoin d'être formés et il se pose une fois encore la question de notre accès au 2CA-SH et surtout sa validation.
- Il n'y a rien non plus concernant la formation continue des CPE et le développement des bassins de formation ou la nécessité de s'inscrire à des actions de formation (bassins, PAF), de travailler en équipe CPE au sein des établissements, avec des temps de concertation dédiés.
- Rien sur une mention rappelant que la construction de l'emploi du temps des CPE repose sur une organisation suffisamment souple et concertée. Rappel circulaire de 82 : *« l'horaire de service doit être un cadre de référence suffisamment souple pour permettre d'adapter les services à la diversité des situations, sans faire peser sur les personnels des charges excessives »*.

### B) Sur les améliorations et les clarifications de l'encadrement des activités du CPE et du temps de travail

**On note depuis 2002 des difficultés constantes et parfois des périodes difficiles sur l'application de la réglementation existante relative au décompte hebdomadaire du temps de travail des CPE et ce, quelle que soit l'académie.**

L'arrêté du 4 septembre 2002 (et sa circulaire d'application du 12 septembre), dans sa lettre et son esprit, vise à établir un maximum hebdomadaire de 35 heures selon des modalités adaptées à la réalité de l'exercice professionnel de nos collègues.

Dans trop d'établissements, le mode de calcul de l'emploi du temps des CPE devient pointilleux, voire infantilisant, de surcroît, néglige les nombreux dépassements et les surcharges de travail.

La façon dont les autorités hiérarchiques tranchent les conflits locaux à ce sujet laisse à nos collègues le sentiment de ne pas être justement reconnus dans leur activité professionnelle et dans leur investissement éducatif au sein des équipes et auprès des élèves.

C'est pourquoi nous demandons qu'à l'occasion du cycle des discussions qui s'est ouvert sur les métiers, un cadrage national clarifie le principe d'un **maximum hebdomadaire de service de 35 heures toutes tâches comprises**, ainsi que les modalités de récupération en cas de dépassements.

Nous avons rappelé au ministère la définition du temps de travail et elle doit s'appliquer aux CPE : *Le décret du 25 août 2000 définit la durée du travail effectif comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.*

Enfin, pour nous, l'argument souvent avancé de l'indemnité forfaitaire, pour couvrir les dépassements horaires, ne tient pas. Cette dernière permet de couvrir moins d'un quart d'heure supplémentaire par jour, temps que tous les CPE dépassent déjà au quotidien sans récupération.

L'ensemble des réunions, préparations, missions commandées que peut faire un CPE en plus des 35h00 inscrites à l'emploi du temps revient en moyenne à 2 ou 3 heures hebdomadaires sur les 36 semaines de présence d'élèves.

La plupart de ces travaux demandés par l'institution et qui rentrent dans la définition du travail ne sont actuellement et très majoritairement, ni inclus, ni récupérés, ni rémunérés.

### **Notre demande :**

Prendre en compte ces « deux-trois » heures supplémentaires, soit dans une formule :

- 35 heures hebdomadaires, inscrites dans leur emploi du temps, toutes tâches comprises (les heures qui dépassent sont alors récupérables).

- 35 heures hebdomadaires, inscrites dans leur emploi du temps, dont un forfait de deux ou trois heures couvrant les réunions demandées par l'institution (l'employeur) soit 32 ou 33 heures inscrites à l'emploi du temps et deux ou trois heures forfaitaires hebdomadaires pour tâches et réunions demandées par l'institution.

## **C) Amélioration de la rémunération des CPE en rapport à leur statut, leurs missions, la « pénibilité » ressentie**

Comment, dans un cadre budgétaire très contraint, faire avancer nos revendications en matière salariale ?

Notre approche : gommer les injustices, rattraper les retards, acquérir de nouveaux droits en matière de rémunération. Proposer des améliorations cohérentes et réalistes.

### **L'indemnité forfaitaire**

Elle subit un décrochage par rapport à l'ISOE des enseignants depuis sa création (retardée de deux ans/ISOE). Ce décrochage est peu important mais il est anormal, les deux indemnités ayant été fixées dans le même état d'esprit.

**L'ISOE des enseignants = 1199,16 euros,**

**L'indemnité forfaitaire des CPE = 1104,12 euros, soit un rattrapage de 92,04 euros/an.**

Nous aimerions que soit étudiée par le ministère, la possibilité (nous l'avons abordé en séance) d'ajouter à l'indemnité forfaitaire de base, une part complémentaire modulable en fonction de la « pénibilité » du poste : ainsi il pourrait y avoir un coefficient en fonction du nombre d'élèves à charge et **un CPE seul** (notamment en collège) avec plus de 500 élèves pourrait avoir un **coefficient multiplié comme par exemple: X 1,3 pour 600 élèves, X1,5 – 700, 1,7 + de 800, etc.** par rapport à l'indemnité de base. La pénibilité pourrait se décliner aussi par rapport à des tâches complémentaires (CPE et internat, notamment si un seul CPE est effectué à l'établissement).

Dans les établissements de l'éducation prioritaire, pour nous, ce coefficient devrait être multiplié par deux ainsi que dans les Érea où les CPE ont un travail difficile et souvent innovant (adaptation à l'emploi – postes spécifiques).

## La Hors Classe

Nous avons, au SE-Unsa, apprécié le rattrapage du ratio de la HC des CPE et son effet immédiat sur 2012 - 2013. Ce n'était là encore que justice par rapport aux autres corps comparables.

Pour nous, un ratio de 7% d'accès à la hors classe n'est pas « une fin en soi » mais pour l'heure, et afin que la mesure de rattrapage prenne tout son sens et demeure une vraie mesure de rattrapage, nous souhaitons que le ministère propose à l'occasion de ce GT un plan de rattrapage des capacités de promotions perdues entre 2006 et 2012.

Il s'agit selon nos calculs d'au moins 1091 promotions non distribuées aux CPE. Nous apprécierions un geste dans ce domaine avec une proposition d'étalement sur une période où le ratio des CPE serait provisoirement rehaussé (sa base normale restant 7% tant que celle des autres corps comparables ne bouge pas).

*Évolution des promotions HC depuis l'installation des ratios et pertes subies par rapport au corps référent des certifiés*

CPE accès HC	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013 bis	2014
<b>Promouvables/ 7<sup>e</sup> au 11<sup>e</sup> du corps</b>	7200	7190	7415	7580	7466	7 513	7380	<b>7382</b>	-	<b>7400 environ</b>
<b>Ratio Pro/Pro</b>	2,53 %	2,53 %	3,88%	5,00 %	5,00 %	5,00 %	5,00 %	<b>5,00 %</b>	+2%	<b>7%</b>
<b>TOTAL promus</b>	183	182	288	379	374	376	369	<b>370</b>	<b>+147</b>	<b>520</b>
			soit + 58%	soit + 31%						<b>soit + 39%</b>
<b>Ratios enseignants</b>	4,23 %	5,37 %	6,20%	7,0%	7,0%	7,0%	7,0%	<b>7,0%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>
Écart entre un ratio certifié et CPE à 7% : capacités manquantes	<b>-121</b>	<b>-204</b>	<b>-172</b>	<b>-150</b>	<b>-148</b>	<b>-149</b>	<b>-147</b>	<b>- 148</b>	<b>+14 7</b>	<b>+ 150</b>
<b>Il manque, pour être au niveau des corps comparables, 1091 promotions à accorder</b>	<b>-121</b>	<b>-204</b>	<b>-172</b>	<b>-150</b>	<b>-148</b>	<b>-149</b>	<b>-147</b>			<b>-1091</b>

## Les vacances

Certaines activités complémentaires peuvent être rémunérées pour les CPE par le régime des vacances (l'accompagnement éducatif par exemple). Nous demandons qu'elles soient payées au niveau d'une HSE et donc supérieures aux 30,00 euros actuels.

## L'accès au grade fonctionnel

L'accès au grade fonctionnel dont les modalités sont aujourd'hui encore très floues et contrairement aux limites présentées dans la fiche 2, doit être **accessible à tous les CPE**.