# STAGE ACADÉMIQUE CPE SNES LYON Le 18 Mai 2017

**SNES – FSU** – 16, rue d'Aguesseau - 69007 Lyon – Tél : 04-78-58-03-33

http://www.lyon.snes.edu – e. mail : s3lyo@snes.edu

https://www.facebook.com/SnesLyon https://twitter.com/SnesLyon

**Stage Lyon CPE**
**18 mai 2017 :**

# Déroulement du stage

## ACCUEIL 9h00 – 9h30

## Introduction

Actualité de l'EN (secrétaire académique)

**1 -** Nouveau Management Public,
Quelle stratégie syndicale ? (Responsable Politique Scolaire)
Débat avec la salle

**2 -** Conditions de travail
RPS et modalités d'actions
Débat avec la salle

**3-** Métier
Circulaire de missions
Hiérarchie avec la direction
Débat avec la salle

**4 -** Evaluation
Textes suite au CTM du 27/03/2017
Débat avec la salle

**5 -** Questions diverses
Débat avec la salle

# Ce que le "NMP" fait aux services publics

## Logique du service public

L'action de l'Etat est considérée à partir de ses missions, utiles à la collectivité.

USAGERS

SP= résultat de compromis sociaux et rapports de force.
Etat social
Péréquation tarifaire

Evaluation endogène globale (éthique pro) dans le temps.
Perspective de résultat social et non de performance

Corps, gestion collective, ancienneté
beau travail
émancipation
éthique de service public. Statut et "indépendance" liée

## Logique du "NMP"

L'action de l'Etat est considérée à partir de l'organisation et de la gestion (moyens)

CLIENTS

SP = somme de prestations offertes par différents types de fournisseurs

Evaluation immediate fragmentaire de la "performance": individus, établissements, système éducatif... Les services deviennent des entités économiques

Nouvelles normes :
individualisation
mérite
compétences
transformation des missions
Souffrance

## Modèle bureaucratique démocratique

Primauté du politique
par voie hiérarchique.
Accomplissement responsable des missions.
Règles contre arbitraire.

## Modèle néolibéral

Primauté de l'offre et des performances
sur la légalité,
Condamnation du rôle de l'Etat,
Supériorité du marché.

D'après Thomas Lamarche, "En finir avec le NMP. La confiance contre la défiance."
Manager ou servir. Syllepse/FSU

CHSCT

# Un nouvel outil à investir !

Depuis peu, les comités hygiène et sécurité (CHS) prennent en compte les conditions de travail (CHSCT). C'est une avancée qui va permettre le développement d'une véritable politique de santé et de sécurité au travail : prévention des risques, suivi médical des personnels, reconnaissance des conditions de travail dans les risques liés à la santé...

Les représentants FSU, majoritaires dans la plupart des CHSCT académiques et départementaux, portent dans cette nouvelle instance les situations problématiques et luttent pour obtenir des améliorations du quotidien au travail. Mais chacun est concerné et l'appel aux représentants des CHSCT doit devenir un réflexe dès qu'une situation semble « à risque » pour la santé des personnels ou des usagers, ou qu'un droit de retrait doit s'opérer. L'administration doit envoyer à tous les établissements un document rappelant la mise en place des CHSCT et les coordonnées des élus.

Il se réunit au moins trois fois par an et obligatoirement en cas d'accident grave (exercice du droit de retrait, accident professionnel, etc.), et à la demande des représentants du personnel.

## Ses missions

❶ Participation à la politique globale de prévention des risques : analyse de situations de travail, propositions en matière de prévention et suivi de la démarche.

❷ Activités de promotion de la prévention des risques professionnels : écoute des agents et information, participation à la préparation de la formation et l'information de salariés sur les questions de sécurité et de santé au travail, communication auprès des salariés.

❸ Activités de veille : observation des prescriptions législatives et réglementaires, en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

© F-Jérôme Rommé/Fotolia.fr

❹ Exercice du droit à l'information et à la consultation du CHSCT : il est informé par son président (recteur ou Directeur académique) de tous les projets d'aménagements.

❺ Consultation et expression d'avis motivé sur toutes les questions de sa compétence.

## Les risques psycho-sociaux

Pour la FSU et le SNES, les RPS sont un des premiers enjeux. Il est aujourd'hui vital de les faire reconnaître comme des risques professionnels à part entière et identifiables, d'établir leur lien avec l'organisation et les conditions du travail pour éviter le renvoi systématique de la souffrance au travail à l'individu et à ses faiblesses ou son inadaptation. ■

# Risques Psycho Sociaux

## CHSCT:LE REGISTRE DES ETABLISSEMENTS EST UN OUTIL !

Les registres Santé et Sécurité au Travail peuvent être un outil utile pour laisser une trace et formaliser les situations de travail dégradées ou problématiques. Ils ne se substituent cependant absolument pas à l'action collective et syndicale.

Utiliser les registres, informer le CHSCT départemental et/ou académique des dégradations des conditions de travail est une démarche qu'il faut développer.

**Mais le CHSCT et les Registres SST (Registre Santé Sécurité au Travail) ne se substituent pas à l'action collective à quel niveau que ce soit !**

### Interpellation des CHSCT

Le SNES-FSU a alerté le ministère lors des réunions du CHSCT ministériel au sujet des effets négatifs de la réforme du collège –notamment- sur les conditions de travail ; l'interpellation a aussi été réalisée dans de nombreux CHSCT académiques et départementaux.
La dégradation des conditions de travail liée à l'extension du périmètre de la vie scolaire est bien réelle et ne doit pas passer inaperçue.

### Utiliser le registre santé et sécurité au travail (SST) dans chaque établissement

Parallèlement à l'action syndicale, aux interventions des S1, S2 et S3, il est possible et utile d'utiliser les fiches de registre SST pour y noter les éléments factuels incontestables (description d'une semaine ou de journées à rallonge avec de multiples réunions, déstructuration et l'instabilité des emplois du temps, imposition de pratiques opérationnelles en vie scolaire par certains IPR assorties parfois d'injonctions particulières pour la mise en œuvre de consignes contradictoires, les situations de tension, projet de vie scolaire etc...) pour garder une trace et éventuellement faire réagir sur l'établissement, mais aussi pour les faire remonter aux représentants SNES en CHSCT académique (A) ou départemental (D). Ce travail peut être fait en contactant au préalable la section syndicale et les représentants en CHSCT A et/ou D. Ces fiches doivent permettre d'instruire à charge le dossier de cette réforme.

### Le point sur le registre SST

Il faut noter que l'entrave à l'utilisation de ce registre est fréquente.

Quelques rappels :
Ce registre est obligatoire et doit être accessible à tous les personnels
(Article 3-2 décret n°82-453 du 28 mai 1982)
Un registre de santé et de sécurité au travail doit être ouvert dans chaque établissement. Réglementairement, ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail (il n'est donc pas uniquement question de santé et de sécurité !)

Ce registre de santé et de sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Les personnels doivent être informés de son existence et de son emplacement. Dans les établissements scolaires, comme dans tous les services accueillant du public, il est conseillé d'avoir deux registres : un pour les personnels et un pour les usagers, car les usagers (parents et élèves) n'ont pas à avoir accès aux remarques que nous pouvons formuler sur nos conditions de travail.
Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .
Les personnels sont légitimes pour y signaler des problèmes d'organisation du travail , même si elles ne posent pas de problèmes de sécurité ou n'entrainent pas de risques sur la santé : les conditions de travail sont en effet précisées par le guide juridique d'application du décret, publié par le ministère de la fonction publique.

L'Accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique définie ainsi la notion de conditions de travail :
- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, péni bilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ; l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail

# Une exposition importante aux risqu

**Les Risques psychosociaux (RPS) sont** ***« les risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».***

Les facteurs de risques psychosociaux au travail sont :

1. les exigences et l'intensité du travail ;
2. les exigences émotionnelles ;
3. le manque d'autonomie et de marges de manœuvre ;
4. la mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail ;
5. les conflits de valeur ;
6. l'insécurité de la situation de travail.

Dans le monde des services publics, les risques psychosociaux (RPS) constituent un risque majeur pour la santé physique et mentale des salariés. 41 % des salariés se sentent stressés, 60 % d'entre eux déclarent que cet état de stress est en lien avec la sphère professionnelle (étude qualité de vie au travail ANACT).
« Stress, souffrance au travail, burn-out, RPS... », derrière ces termes, il existe donc une diversité de situations vécues par les travailleurs.

## POUR LE SNES-FSU

Faire reconnaître et combattre les risques psychosociaux, améliorer les conditions de travail : un engagement essentiel pour les représentants FSU en CHSCT.

© Ricochet64 / Fotolia.fr

L'exposition durable à un et de surcroît à plusieurs facteurs est particulièrement toxique.

## COMMENT ÉVALUER LES RPS ?

Le **risque** ne doit pas être confondu avec les dommages. Il faut repérer les situations qui font apparaître un ou plusieurs facteurs et ne pas attendre que la santé soit atteinte.
Généralement, plusieurs facteurs de risque sont cumulés : l'intensité du travail peut s'ajouter à un conflit de valeurs...
Les **troubles** sont les conséquences sur la santé faisant suite à une exposition aux risques professionnels (troubles caractérisés par des symptômes et les pathologies qui en découlent).
La démarche d'évaluation consiste, dans un premier temps, à identifier les facteurs de risque présents dans l'organisation du travail, puis à analyser les modalités d'exposition des agents à ces facteurs.

# es psychosociaux

## Les prendre enfin au sérieux

La prévention des risques psychosociaux, lorsqu'elle prétend exister, est souvent limitée au soin ou au repérage des personnes en souffrance. C'est essentiel, mais très insuffisant.

Le premier des combats est de lutter contre les idées reçues qui transforment les victimes en responsables : *« ce sont les plus fragiles qui craquent ou ceux qui ont des problèmes personnels », « le stress fait partie du métier »...*

## Comment agir ?

Chaque employeur public a l'obligation d'élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Ces plans d'action doivent reposer sur une phase de diagnostic associant les agents et intégrant les RPS dans le DUERP.

Dans les établissements, travailler collectivement à l'élaboration du DUERP permet de repérer des situations à risque et d'identifier des priorités d'action. Ici, on cherchera à améliorer, par exemple, la communication interne en préservant le droit à la déconnexion et on mettra en place une « charte ». Ailleurs, la violence des usagers représentant un risque fréquent, on tentera de trouver des pistes d'action. On ne supprimera pas les situations de contact avec le public, mais on examinera l'ensemble des conditions qui permettent aux salariés de le vivre bien : environnement d'accueil, procédures, leviers d'action réels, soutien social des collègues et de la hiérarchie.

À partir de ces repérages, il faut rappeler les obligations de l'employeur : supprimer les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être supprimés, informer et former les personnels sur ces risques, mettre en œuvre une organisation et des moyens adaptés.

Dans le domaine des RPS, comme pour l'ensemble des risques professionnels, les employeurs ont des obligations que nous devons faire respecter.

© Photographee.eu / Fotolia.fr

# Missions des conseillers princi

**Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie-directrices et directeurs académiques des services de l'Éducation nationale**

Les missions générales des conseillers principaux d'éducation (CPE) sont définies à l'article 4 du décret n° 70-738 du 12 août 1970 modifié relatif au statut particulier des conseillers principaux d'éducation : « Sous l'autorité du chef d'établissement et éventuellement de son adjoint, les conseillers principaux d'éducation exercent leurs responsabilités éducatives dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire, organisent le service et contrôlent les activités des personnels chargés des tâches de surveillance. Ils sont associés aux personnels enseignants pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation. En collaboration avec les personnels enseignants et d'orientation, ils contribuent à conseiller les élèves dans le choix de leur projet d'orientation. » La circulaire n° 82-482 du 28 octobre 1982 est abrogée par la présente circulaire qui actualise les missions des CPE au regard du référentiel de compétences du 1er juillet 2013 et de l'évolution du fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement.

En leur qualité de personnels du service public d'éducation, les conseillers principaux d'éducation concourent à la mission première de l'École qui est d'instruire et d'éduquer afin de conduire l'ensemble des élèves à la réussite scolaire et à l'insertion professionnelle et sociale et de leur faire partager les valeurs de la République. L'ensemble des responsabilités exercées par le CPE 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, de réussite scolaire et d'épanouissement personnel.

Fondant leur action sur la connaissance de la situation individuelle et collective des élèves, les CPE participent, au plus près des réalités scolaires et sociales de l'établissement, à la définition de la politique éducative portée par le projet d'établissement. Comme tous les membres de la communauté éducative, ils contribuent à expliciter, faire comprendre et accepter les règles de vie et de droit en vigueur au sein de l'établissement.

Les CPE sont concepteurs de leur activité qui s'exerce sous l'autorité du chef d'établissement en lien avec le projet d'établissement. Leurs responsabilités se répartissent dans trois domaines : la politique éducative de l'établissement, le suivi des élèves et l'organisation de la vie scolaire.

## 1. La politique éducative de l'établissement

### *a) La participation à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique éducative de l'établissement*

La politique éducative de l'établissement concerne toute la communauté éducative et sa mise en œuvre doit être prise en charge par l'ensemble des personnels de l'établissement. Le projet d'établissement en fixe les priorités à partir d'un diagnostic partagé qui tient compte de la diversité des contextes. Les objectifs des politiques pédagogique et éducative doivent s'articuler de façon cohérente dans le projet d'établissement.

Les principaux objectifs d'une politique éducative d'établissement doivent permettre aux élèves :

- de s'approprier les règles de vie collective ;
- de se préparer à exercer leur citoyenneté ;
- de se comporter de manière plus autonome et de prendre des initiatives ;
- de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle.

Les CPE participent à l'élaboration de la politique éducative de l'établissement. À ce titre, ils contribuent à la mise en œuvre et au suivi du volet éducatif du projet d'établissement. Lorsque l'établissement dispose d'un internat, le CPE veille à ce que le projet éducatif contribue à la réussite et au bien-être des élèves qui le fréquentent. Tous les CPE de l'établissement participent à l'organisation et à l'animation éducative de l'internat. Il en résulte qu'aucun ne peut être spécialisé dans les responsabilités d'internat. En outre, comme pour les autres personnels dans cette situation, le bénéfice d'un logement de fonction accordé par nécessité absolue de service est de nature à entraîner un certain nombre d'obligations supplémentaires.

Dans le cadre du conseil pédagogique et du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC), les CPE prennent part au diagnostic de la vie éducative de l'établissement ainsi qu'à l'élaboration et à l'animation des actions que ces instances proposent.

Par ailleurs, ils conseillent le chef d'établissement et les membres de la communauté éducative pour organiser les partenariats avec les autres services de l'État, les collectivités territoriales, les associations complémentaires de l'école, les acteurs socio-économiques, notamment dans le cadre du projet d'établissement.

Enfin, les CPE participent aux instances de l'établissement dont ils sont membres de droit (notamment les conseils d'administration, conseils de classe, conseils pédagogiques, conseils de discipline). En outre, ils peuvent, dans certains cas, assister à titre consultatif aux instances dont ils ne sont pas membres.

***b) La contribution à une citoyenneté participative***

Les CPE prennent toute leur place dans l'appropriation des valeurs de tolérance, de solidarité et du vivre ensemble. Ils favorisent les processus de concertation et de participation des élèves aux instances représentatives. Ils organisent la formation des délégués, afin que ces derniers soient en mesure d'assurer leurs fonctions au sein des différentes instances de l'établissement ainsi que dans les groupes de travail auxquels ils peuvent être amenés à participer, et la mettent en œuvre avec le concours d'autres personnels ou de partenaires.

Ils veillent à permettre une socialisation au sein de l'établissement par des moments de vie collective. Ils contribuent au développement de l'animation socio-éducative en apportant une contribution essentielle à l'élaboration de projets éducatifs et socioculturels. Ils peuvent participer à l'animation des heures de vie de classe. Ils accompagnent les élèves dans l'apprentissage de la citoyenneté, notamment en les informant de leurs droits et responsabilités et de la capacité à les exercer dans les espaces de vie scolaire (foyer socio-éducatif, maison des lycéens, pause méridienne, associations...).

De plus, comme tous les autres personnels, ils contribuent au respect des principes de neutralité et de laïcité au sein des établissements et à la lutte contre les discriminations. Dans ce cadre, ils participent à la diffusion et à l'explicitation des principes énoncés dans la charte de la laïcité à l'école.

## 2. Le suivi des élèves

***a) Assurer le suivi pédagogique et éducatif individuel et collectif des élèves***

Les CPE sont associés aux différentes équipes pédagogiques des classes dont ils ont la charge. S'ils sont plus particulièrement concernés par les moments hors de la classe, ils sont aussi impliqués dans les conditions d'appropriation des savoirs par les élèves et associés à la construction de leur projet personnel, notamment en collaboration avec les professeurs principaux.

De par leurs missions spécifiques, les CPE apportent une contribution à la connaissance de l'élève et la font partager. Ils travaillent en étroite collaboration avec les enseignants et les autres personnels, notamment sociaux et de santé, en échangeant des informations sur le comportement et l'activité de l'élève, ses résultats, ses conditions de travail, et en recherchant en commun l'origine de difficultés éventuelles pour lui permettre de les surmonter.

Membres du conseil de classe, ils sont associés à l'équipe pédagogique pour procéder à l'évaluation régulière de l'élève et contribuent à établir une transition efficace entre les cycles et les degrés d'enseignement (passage entre l'école et le collège, entre le collège et le lycée et entre le lycée et le post-bac).

En outre, les CPE apportent, avec les enseignants, un appui aux conseillers d'orientation-psychologues. Ils contribuent avec eux à l'accompagnement, au conseil et au suivi des élèves dans l'élaboration de leur projet personnel d'orientation, de leur poursuite d'études ainsi que de leur insertion sociale et professionnelle.

Dans le cadre de l'action éducative de l'établissement, les CPE travaillent avec les personnels sociaux et de santé, les conseillers d'orientation-psychologues et les partenaires extérieurs pour lutter, notamment, contre les risques psy-

chosociaux (notamment les conduites à risques, les signes d'addiction, les troubles anxieux, les situations de stress), l'absentéisme et le décrochage scolaire. Au sein de l'équipe éducative, ils contribuent à la meilleure connaissance possible de l'adolescent et de son environnement familial et social. Ils apportent une contribution spécifique à la prise en charge globale des élèves.

En lien avec l'équipe éducative, les CPE sont chargés de recueillir et communiquer les informations permettant de suivre l'assiduité des élèves et de lutter contre l'absentéisme. Ils sont en mesure de conduire une écoute bienveillante et active afin de mieux connaître les difficultés de toutes natures que peuvent connaître les élèves. Ils participent à la commission éducative instituée par l'article R. 511-19-1 du code de l'éducation.

Les CPE jouent un rôle essentiel dans les échanges d'informations relatives aux élèves, notamment par l'utilisation des outils et ressources numériques mis à leur disposition.

Par ailleurs, les CPE peuvent se voir confier, avec leur accord, des missions particulières telles que la responsabilité de référent décrochage scolaire, dont la mission est notamment de contribuer à la sécurisation des parcours de formation en permettant aux jeunes, tout au long de leur cursus, de réintégrer la formation initiale, ou encore la participation à des actions de tutorat afin de favoriser la réussite scolaire.

Enfin, ils portent une attention particulière aux élèves ayant des besoins éducatifs particuliers.

### *b) Assurer des relations de confiance avec les familles ou les représentants légaux des élèves*

Les CPE entretiennent un dialogue constructif avec les familles des élèves ou leurs représentants légaux et participent à l'instauration, dans la durée, de la relation entre les intéressés et l'établissement scolaire. Ces actions sont menées en lien avec les équipes pédagogiques et notamment les professeurs principaux.

En lien avec les personnels enseignants et d'orientation, ils aident les familles ou les représentants légaux des élèves à l'élaboration et à l'accompagnement du projet personnel de chaque élève.

Les CPE contribuent à mieux faire connaître le fonctionnement de l'institution scolaire et en explicitent les règles et les attentes aux familles, en portant une attention particulière à celles qui sont les plus éloignées de l'école.

## 3. L'ORGANISATION DE LA VIE SCOLAIRE

### *a) Organiser l'espace scolaire et la gestion du temps au sein de l'externat, de la demi-pension et de l'internat*

Les CPE assurent la gestion des espaces et des temps de la vie scolaire des élèves en organisant leurs conditions d'accueil, leurs mouvements d'entrées et de sorties, ainsi que leurs déplacements et leur circulation au sein de l'établissement y compris dans les zones récréatives, les zones de travail et d'études collectives.

Ils ont auprès des chefs d'établissement un rôle de conseil pour le respect des rythmes de vie et de travail des élèves, en amont de l'élaboration des emplois du temps.

Ils participent, avec le(s) professeur(s) documentaliste(s), et dans le respect des missions de chacun, à la prise en charge des élèves hors du temps de classe pour favoriser les apprentissages, notamment en mettant à leur disposition les espaces et les ressources nécessaires.

Les CPE peuvent également avoir un rôle de conseil auprès de l'adjoint gestionnaire de l'établissement sur l'organisation des lieux de restauration, d'hébergement pour les internats, de travail et de détente qui contribue au bien-être et à la qualité de vie des élèves.

### *b) Contribuer à la qualité du climat scolaire*

Les CPE sont responsables de l'organisation et de l'animation de l'équipe de vie scolaire. Ils encadrent cette équipe et organisent son activité en vue d'assurer, avec le concours de l'ensemble de la communauté éducative, l'animation et l'encadrement éducatifs, la sécurité des élèves et le suivi de l'absentéisme et en vue d'apporter une aide au travail personnel des élèves. Ils contribuent à l'élaboration du diagnostic de sécurité. Ils participent à la prévention et à la lutte contre toutes formes de discrimination, d'incivilité, de violence et de harcèlement.

Ils participent à l'élaboration du règlement intérieur et veillent, au même titre que tous, au respect des règles de vie et de droit dans l'établissement. Ils conseillent l'équipe éducative et le chef d'établissement dans l'appréciation des mesures éducatives et de réparation ainsi que dans l'appréciation des sanctions disciplinaires.

Les CPE ont également un rôle dans la prévention et la gestion des conflits. Ils agissent en privilégiant le dialogue et la médiation dans une perspective éducative. Ils promeuvent une approche réparatrice des sanctions. Ils contribuent à la qualité du climat scolaire qui garantit des conditions

optimales pour les apprentissages et la vie collective de l'établissement.

***c) L'animation de l'équipe vie scolaire***

Pour exercer leurs missions et participer à la mise en œuvre de la politique éducative de l'établissement, les CPE s'appuient sur l'équipe de vie scolaire.

Dans le cadre du volet éducatif du projet d'établissement qu'ils élaborent avec l'ensemble des membres de la communauté scolaire, les CPE précisent les tâches et les emplois du temps de chaque membre de l'équipe de vie scolaire dans un souci de continuité, de cohérence et d'efficacité du service à rendre mais aussi dans le respect des personnes et des règles régissant leurs conditions d'exercice. Ils repèrent les besoins de formation de ces personnels et proposent des actions de formation au chef d'établissement. Ils peuvent contribuer à leur évaluation.

## 4. Les obligations de service

Les obligations de service des CPE et les règles relatives au régime d'astreintes des CPE logés par nécessité absolue de service sont rappelées ci-après.

***a) L'organisation du temps de travail des CPE***

Les obligations de services des CPE sont définies par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et par les arrêtés du 4 septembre 2002 pris pour l'application du décret du 25 août 2000 précité.

Elles s'inscrivent dans le cadre de l'horaire annuel de référence de 1 607 heures, ramené à 1 593 heures par la prise en compte de 14 heures annuelles au titre des jours dits de fractionnement des congés. Ce volume horaire se répartit selon un cycle de travail hebdomadaire pendant les 36 semaines de l'année scolaire ainsi que, dans le cadre de leurs missions, durant une semaine après la sortie des élèves, une semaine avant la rentrée des élèves et un service de « petites vacances » n'excédant pas une semaine ; pendant ces trois semaines, les CPE effectuent des tâches qui entrent dans la définition de leurs missions telles qu'elles sont définies à l'article 4 du décret précité du 12 août 1970.

Durant l'ensemble de ces semaines, la durée hebdomadaire de travail est de 40 heures 40 minutes, dont :

- 35 heures hebdomadaires, inscrites dans leur emploi du temps ;
- 4 heures par semaine, laissées sous leur responsabilité, pour l'organisation de leurs missions ;
- un temps de pause quotidien de 20 minutes non fractionnable pour 6 heures travaillées.

***b) L'accomplissement de missions particulières***

Les CPE peuvent assurer, avec leur accord, en sus de leurs missions statutaires, des missions particulières définies par le décret n° 2015-475 du 27 avril 2015 et la circulaire n° 2015-058 du 29 avril 2015. Ils perçoivent à ce titre une indemnité pour mission particulière conformément aux dispositions précitées.

***c) Le régime des astreintes des CPE logés par nécessité absolue de service (NAS)***

S'agissant des règles relatives au régime d'astreintes des CPE logés par nécessité absolue de service, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Conformément aux dispositions du décret n° 2002-1146 du 4 septembre 2002 relatif aux astreintes des personnels d'éducation logés par nécessité absolue de service dans les établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'éducation nationale et de son arrêté d'application, les astreintes peuvent être mises en place pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés pour effectuer toutes opérations permettant d'assurer la sécurité des personnes, des installations, des biens mobiliers et immobiliers. Le temps d'intervention durant l'astreinte donne lieu à une majoration des heures travaillées au moyen d'un coefficient multiplicateur de 1.5, soit une heure trente minutes récupérées pour une heure effective d'intervention.

Cette récupération s'opère au plus tard dans le trimestre suivant l'accomplissement de cette intervention sous réserve des nécessités du service.

Pour la ministre de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et par délégation
La directrice générale des ressources humaines,
**Catherine Gaudy**

# ÉVALUATION

## Sous l'autorité du chef d'établissement

Souvent les collègues pensent que le chef d'établissement a quasiment tous les droits et que la liberté de conception du métier est toute relative, au motif qu'ils sont placés sous l'autorité du chef d'établissement.
La circulaire de missions du 27/08/2015 réaffirme ce qui est apparut pour la première fois avec le référentiel de compétence du 01/07/2103 : **le CPE est concepteur de son activité.**
Il s'agit d'un acquis à porter au mérite des élus du SNES-SNUEP/FSU, puisque on aboutit pour les CPE **à la reconnaissance explicite de leur autonomie éducative.**
En revanche, le chef d'établissement peut notamment :

- fixer le service des CPE dans le respect de leur statut
- prendre toutes les dispositions pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement
- engager les actions disciplinaires et intenter les poursuites devant les juridictions
- prononcer des sanctions envers les élèves

**Pour résumer « sous l'autorité du chef d'établissement» ne veut pas dire sous sa direction mais sous son organisation.**

## Pour un CPE concepteur de son activité

Grille d'évaluation des CPE : Le SNES à l'offensive
Alors que les discussions concernant les enseignants avaient eu lieu en octobre, le ministère a attendu le dernier moment pour discuter des modalités d'évaluation des CPE. Deux temps forts en mars ont marqué ces échanges.

### Un premier projet de grille très contestable

La première rencontre multilatérale sur l'évaluation professionnelle des CPE s'est déroulée le mardi 14 mars sur la base d'une grille communiquée quelques jours seulement avant la réunion aux organisations syndicales (ci-dessous, le premier projet de grille d'évaluation CPE du 14 mars 2017).
Le premier constat a été que ce premier projet de grille nationale d'évaluation n'avait pas la même déclinaison que celle des enseignants ; celle des enseignants donne un poids plus important à la partie destinée à l'inspection : 5 items IPR/ 3 items chef/ 3 items communs alors que celle des CPE placait l'inspection et le chef d'établissement au même niveau. Le ministère a expliqué se référer à l'article 10-1 du décret de 1970 relatif au statut (1) légitimant la double évaluation et le rôle accru donné au chef d'établissement.
Le SNES-FSU a contesté vigoureusement cette interprétation, renvoyant les représentants de l'administration à la réalité de l'évaluation des CPE où seul l'avis du chef d'établissement est donné puis entériné par le recteur.
Le SNES-FSU a aussi **exigé une grille alignée sur celle des enseignants**. Il s'est exprimé en faveur d'une expertise du métier qui permette un regard sur la pratique et qui fasse **sortir d'une évaluation où la relation au chef d'établissement pèse de façon trop déterminante sur l'activité du CPE.**
Le SNES a milité pour un rapprochement de certains items avec ceux des **enseignants afin de rester dans la philosophie du référentiel de compétences (compétences communes enseignants /CPE et compétences spécifiques).**
**Concrètement, Le SNES a notamment proposé de remonter l'item "organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement et contribuer à la qualité du climat scolaire" (C1)* dans la partie IPR. Pour le SNES, cet item revient à l'IPR car le chef d'établissement ne peut être à la fois juge et partie.**
Une autre des difficultés a été le manque d'articulation avec la circulaire de missions **de 2015, le ministère étant rivé au seul référentiel de compétences. Le SNES-FSU a insisté sur le fait que le référentiel est avant tout un outil d'évaluation de la formation et non un outil d'évaluation de l'activité professionnelle. Il a réussi à se faire entendre sur ce point mais d'autres items ont fait débat.**

Pendant les échanges sur la grille des CPE, seul le SNES-FSU est intervenu sur la base de propositions concrètes. De nouvelles propositions ont aussi été adressées au ministère (ci dessous : Amendements du SNES au premier projet de grille d'évaluation CPE du 15 mars 2017).

**La position du SNES-FSU au Comité Technique Ministériel (CTM) du 22 mars**

Tout au long des échanges et lors du CTM, le SNES-FSU a défendu un dispositif aligné sur celui des enseignants et consacrant l'ambition de la circulaire de missions : un CPE "concepteur de son activité".

**Pour une grille d'évaluation proche de celle des enseignants** (5/3/3) (2). La double évaluation enfin instaurée doit permettre de sortir d'un rapport dual avec le chef d'établissement et de prendre appui sur des critères d'évaluation nationaux en lien avec la pratique professionnelle.

**Le nouveau dispositif d'évaluation doit ainsi avoir pour objectif de croiser les regards sur cette pratique et donner un rôle spécifique à l'expertise de l'IPR.** C'est pourquoi nos amendements ont visé à obtenir 5 items pour l'IPR sur des points constituant le cœur de métier (le suivi de l'élève), à l'instar des enseignants et à limiter le poids du chef d'établissement.

La grille d'évaluation proposée par le ministère au CTM a repris en partie la demande du SNES-FSU et rééquilibre les items : 5 pour l'IPR, 3 pour le chef d'établissement et 4 items communs (ci-dessous : Grille d'évaluation CPE présentée au CTM du 22 mars 2017).

« L'organisation de la vie des élèves et du climat scolaire » a été l'objet d'un débat non entièrement résolu du point de vue du SNES. Cet item n'est plus dévolu au seul chef d'établissement comme le souhaitait le ministère au départ et glisse dans la partie commune. Même si c'est un moindre mal de voir cet item faire l'objet d'un regard croisé, c'est l'autonomie des établissements dans une conception que nous récusons qui s'est jouée ici. Le nouveau projet ajoute dans la partie IPR : "Contribuer à la formation à une citoyenneté participative" ce qui répond à la forte demande institutionnelle actuelle. Le SNES souhaitait plutôt voir intégrer cette dimension dans l'item « appréhender, construire et mettre en œuvre des situations éducatives, prenant en compte la diversité des élèves (3, 4, C6) De notre point de vue, « la formation à la citoyenneté » est un objet majeur des situations éducatives « appréhendées, construites et mises en œuvre » par le CPE. C'est une vraie spécificité du métier. **Obtenir un dispositif d'évaluation qui consacre un "CPE concepteur de son activité".** Pour le SNES, le référentiel de compétences ne pouvait pas être l'alpha et l'oméga de cette nouvelle grille, les dimensions de la circulaire de missions de 2015 devant être aussi reprises (les notions de climat scolaire et de politique éducative de l'établissement par exemple), le ministère a été mis en difficulté. C'est le sens des amendements du SNES pour trouver un équilibre entre le référentiel (outil de formation) et la circulaire de missions qui consacre le principe du « CPE, concepteur de son activité », respectant ses trois domaines de responsabilité.
Dans l'ensemble, plusieurs de nos formulations ont été reprises par le ministère, c'est une amélioration par rapport à la toute première version. Mais la critique d'items trop généraux dans leur rédaction pour donner à l'activité du CPE son sens éducatif, reste d'actualité. Nous redoutons aussi que le guide de l'évaluateur pour accompagner cette grille ne donne à nouveau l'opportunité d'une énumération de tâches d'exécution, qui nous éloigne du CPE « concepteur de son activité…

Le CTM s'est achevé sans vote sur les textes. Au-delà de la parution des arrêtés définitifs dont nous ne savons pas encore s'ils reprendront à la lettre les termes des grilles présentées, **le SNES sera à l'offensive pour que cette avancée vers la double évaluation, ouvre aussi la porte à une inspection spécifique CPE. Issue du corps, elle serait par la construction progressive d'une réelle expertise du métier, à même de protéger les CPE des dérives toujours possibles du management local.**

* Les chiffres et lettres entre parenthèses renvoient aux compétences communes et spécifiques du référentiel de juillet 2013. Les chiffres précédés de la lettre C font références aux compétences spécifiques des CPE.
*1. article 10-1 du décret de 1970 relatif au statut : « Le recteur de l'académie dans le ressort de laquelle exerce le conseiller principal d'éducation attribue à celui-ci une note de 0 à 20, accompagnée d'une appréciation générale sur la manière de servir soit après avis du chef d'établissement et de l'inspecteur pédagogique régional de la vie scolaire, soit après avis du chef de service dans lequel est affecté l'intéressé. »*
*2. Grille des enseignants : 5 items IPR, 3 items Chef d'établissement, 3 items communs*

2ème projet ministériel de Grille d'évaluation CPE communiqué au CTM du 22 mars 2017

**Projet de compte-rendu de rendez-vous de carrière des CPE**

| Niveau d'expertise | A consolider | Satisfaisant | Très satisfaisant | Excellent |
|---|---|---|---|---|
| Assurer le suivi pédagogique et éducatif individuel et collectif des élèves (C5) | | | | |
| Participer à l'élaboration de la politique éducative de l'établissement, coordonner la mise en œuvre et assurer le suivi du volet éducatif du projet d'établissement (C3) | | | | |
| Utiliser un langage clair et adapté aux situations éducatives rencontrées et intégrer dans son activité la maîtrise des codes de communication par les élèves(7) | | | | |
| Appréhender, construire et mettre en oeuvre des situations éducatives prenant en compte la diversité des élèves (3,4) | | | | |
| Contribuer à la formation à une citoyenneté participative (C6) | | | | |
| | | | | |
| Collaborer, dans le cadre du suivi des élèves, avec l'ensemble des acteurs de la communauté éducative et les partenaires de l'établissement (10, 11, 12, 13, C8) | | | | |
| Contribuer, en lien avec les autres personnels, au respect des règles de vie et de droit dans l'établissement (C2) | | | | |
| Assurer l'animation de l'équipe de vie scolaire et organiser son activité (C4) | | | | |
| | | | | |
| Organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement et contribuer à la qualité du climat scolaire (C1) | | | | |
| Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques (1/2/6) | | | | |
| Accompagner les élèves dans leur parcours de formation et leur projet personnel (5, C5, C7) | | | | |
| S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel (14) | | | | |

**Appréciation générale des évaluateurs**

A compléter par l'inspecteur

A compléter par le chef d'établissement

A compl ter par l'inspecteur et le chef d' tablissement

DGRH B V 20 03 2017

**L'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.**

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur *(10 lignes)*:

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (*10 lignes):*

**Observations de l'agent**

*10 lignes maximum*

**Appréciation finale de l'autorité académique**

*A renseigner par l'autorité académique*

| A consolider | Satisfaisant | Très satisfaisant | Excellent |
|---|---|---|---|
| | | | |

*Les éléments figurant ci-dessus sont communiqués à l'agent*

**Avis de l'autorité académique sur un avancement accéléré**

Proposition de l'autorité académique: le nombre de ces propositions ne peut excéder 30% des effectifs du corps concernés par le rendez-vous de carrière considéré.

# ÉVALUATION

## La classe exceptionnelle, nouveau débouché de carrière

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR*(1)* pour les personnels enseignants et d'éducation, il est prévu la création d'un troisième grade au 1er septembre 2017. Cette classe exceptionnelle constituera un nouveau débouché de carrière après la hors-classe. La promotion à ce grade se fera à partir du 3e échelon de la nouvelle hors-classe du corps des CPE, pour les personnels ayant été affectés, au cours de leur carrière au moins huit ans (en continu ou non), en éducation prioritaire, dans l'enseignement supérieur ou en tant que formateur académique. Ce troisième grade sera également accessible (à hauteur de 20 % du contingent des promotions annuelles) à tous les CPE ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe.
Ce grade atteindra en 2023 10 % des effectifs du corps. Le contingent de promotion au 1er septembre 2017 est de 312 ; le ministère évalue à 688 le nombre de CPE éligibles au titre des fonctions exercées et à 1 142 ceux ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe. Les CAP de promotions auront lieu dans le premier trimestre 2017-2018 avec effet rétroactif au 1/9/17. Le SNES-FSU a obtenu le principe d'un barème national permettant la rotation des promotions, afin que le plus de collègues possible puissent bénéficier de la classe exceptionnelle en vue du départ en retraite.

**Rompre avec les obstacles de grade**

Les volumes de promotion et les modalités d'accès sont inadaptés à la structure de nos corps et risquent de ne pas permettre à tous d'atteindre ce grade avant le départ à la retraite. Le SNES-FSU revendique une carrière pouvant être parcourue par tous sans obstacle de grade. Les modalités d'accès proposées doivent donc être revues au profit d'une ouverture élargie à tous.

*(1) Protocole parcours carrières et rémunérations*

---

## Rejoindre le groupe FaceBook : CPE du SNES