

## Carrière des CPE : le temps retrouvé

Le ratio pour les CPE est de 7% depuis l'an passé. C'était une mesure d'équité attendue et par conséquent une bonne nouvelle. Le SNES a toujours considéré que la hors-classe est le débouché normal de toute carrière consacrée à la vie éducative des établissements. Une mesure de rattrapage aurait cependant été nécessaire pour promouvoir tous les collègues qui, chaque année, se voyaient refuser l'accès à la hors-classe à cause du nombre inférieur de promotions pour notre corps.

Le rappel fait par le ministère de la contribution de cette promotion à la revalorisation des carrières ainsi que la recommandation de porter une attention particulière à la promotion des agents les plus expérimentés arrivés en fin d'échelon de la classe normale vont aussi dans le bon sens.

Cette nouvelle bienvenue ne doit cependant pas cacher les annonces désastreuses de gel du point d'indice. Gelé depuis 4 ans, il continuera de l'être jusqu'en 2017. En l'absence de promotion, les collègues voient leur pouvoir d'achat rogné chaque année (-12,3% depuis 2002). Ceci est à mettre en contexte avec la forte actualité des questions éducatives ces dernières années : climat scolaire, lutte contre le harcèlement et le décrochage... Force nous est de constater que nos autorités de tutelle nous en demandent chaque année plus pour un salaire qui diminue. Pour le SNES-FSU, il est inacceptable de rajouter sans cesse des missions et des obligations aux personnels, et en particulier les CPE, tout en les payant moins !

Il faut aussi rappeler que les stagiaires 2014/2015 seront moins bien payés que les stagiaires précédents. Notre ministère, qui fait si grand cas des comparaisons internationales quand il s'agit de l'évaluation des élèves, ferait bien de porter la même attention à celles qui démontrent – sans aucune exception – que les personnels de l'éducation nationale en France sont parmi les moins bien payés d'Europe, en particulier pour les entrants dans le métier !

Dans notre académie, la refonte des conditions d'accès à la hors-classe, dans un sens de plus grande prise en compte du parcours de carrière avec la diminution de l'importance donnée à l'évaluation du moment, permet un accès plus juste à la hors-classe, et renoue avec l'esprit dans lequel avait été créée celle-ci. Trop souvent, trente années de carrière se voyaient ainsi dévalorisées par la mémoire courte de l'institution. Une difficulté passagère d'un collègue, ou un problème relationnel avec un personnel de direction, problème relationnel dont les torts ne sont pas systématiquement du côté des CPE, faisait disparaître trente années de carrière. L'importance redonnée au parcours de carrière remet ainsi dans le temps long, plus juste, l'implication des collègues au cours de leurs longues années d'exercice. Ce temps retrouvé est vraiment le bienvenu.

En ce qui concerne les CPE, une question se pose concernant le double avis défavorable du chef d'établissement et de l'IA-IPR qui empêche d'être promu : nous avons déjà relevé que certains avis des IA-IPR étaient souvent conformes à ceux des chefs d'établissement mais sans que les collègues soient connus des corps d'inspection. Ceux-ci ont-ils vus tous les collègues à qui un avis défavorable a été attribué ? De même, des avis très favorables semblent avoir été mis pour des collègues qui ne sont pas non plus connus des corps d'inspection : ces derniers peuvent-ils nous expliciter sur quels critères ils ont départagé des collègues qu'ils ne sont jamais allés visiter en établissements ?

En ce qui concerne les attendus demandés aux collègues en poste ou les collègues stagiaires, nous nous étonnons – toujours – de la distance entre les textes ministériels et les attendus que dévoilent soit les avis des chefs d'établissements ou des IA-IPR, soit le plan de formation des CPE stagiaires. Il est tout à fait surprenant de voir un plan de formation des stagiaires dévoilant un module « *CPE chef de service de la vie scolaire* » par exemple, ou de retrouver cette même notion dans les motivations des avis. Que ce soit le référentiel de compétences publié en juillet 2013, ou l'état actuel des discussions sur les nouveaux textes régissant les fonctions de CPE, ils évacuent clairement cette notion. Il est donc nécessaire que les attendus et les pratiques académiques se conforment aux textes qui sont négociés nationalement.

Enfin, concernant le temps de travail, le SNES-FSU lance une grande campagne de rattrapage des heures supplémentaires. Rappelant que le temps de travail est bien de 35 heures toutes tâches confondues, nous proposons aux collègues un modèle de lettre de rattrapage de dépassements horaires et les invite à nous contacter en cas de refus.