

Bonjour, vous trouverez ci-après les constats et les propositions du SNES/FSU pour le GT métier du 12/04/2017,

1 - Respect du temps de travail.

- Avant même d'aborder les dérives fonctionnelles, il convient d'évoquer la première des dérives qui va en générer bien d'autres à sa suite : **le non respect du temps de travail des CPE**. La circulaire de 2015 est claire : 35h inscrites à l'emploi du temps. Le « *cycle hebdomadaire de travail* » définit un horaire fixé à 35 heures pendant 36 semaines de l'année scolaire et « dans le cadre de leurs missions », trois semaines (une après la sortie des élèves, avant leur rentrée et une semaine de « petites vacances »). « Les 4 heures laissées pour l'organisation des missions » ne font pas partie des 35 heures, elles sont bien « sous la responsabilité » du CPE. Il n'a pas à en rendre compte, c'est son autonomie professionnelle.

Pourtant, à presque bientôt deux ans de la publication de la circulaire missions, des chefs d'établissement contestent les 35 heures hebdomadaires et imposent 36h40 voir 40h40, d'autres font des calculs annuels et augmentent ainsi le temps de travail hebdomadaire. Le but est d'en faire toujours plus. Faisant fi du cycle hebdomadaire de travail, de savants calculs, logiciel à l'appui, rendent les semaines élastiques. Les tensions sont vives, l'implicite est que les collègues n'en font jamais assez, ils sont encore parfois assimilés à l'équipe de direction avec des horaires à rallonges.

D'autres ne tolèrent **aucune récupération des dépassements exceptionnels** et arguent du fait que les 4 heures laissées à l'agent pour « organiser leurs missions » sont là pour ça. Quand ce ne sont pas les semaines R+1, R-1 ou de « petites vacances » qui sont fractionnées selon une lecture fantaisiste, sur toute l'année, pour justifier de dépassements horaires hebdomadaires.

Quelques exemples rencontrés dans l'académie :

Participation exigée à toutes les instances et réunion se déroulant dans l'EPLÉ en dehors des horaires de travail : conseil école-collège, conseil de cycle, conseil pédagogique, conseil de classe, conseil d'administration, conseil de discipline, FSE, maison des lycéens, réunion de direction élargie qui oblige des collègues à revenir spécialement...

Ces exigences s'accompagnent de pressions et de menaces de retenues sur salaire en cas d'absence vis à vis de collègues ayant déjà pourtant largement dépassé leur temps de travail hebdomadaire.

Le vécu est que les 35h ne sont pas respectées. Souvent, elles sont insuffisantes pour faire face à l'ensemble des missions, cela pose aussi la question de la nécessité de créer des postes de CPE.

2 - La question des obligations de service.

- Le régime des astreintes des personnels logés par NAS. Sans être spécifique aux CPE, il s'applique de manière égale à tous les personnels dans cette situation. Là encore, nous remontent des situations ubuesques :

- Collègues qui assurent seuls les nuits d'astreintes alors que d'autres personnels de catégorie A sont logés.
- Non prise en compte comme du temps de travail de périodes allant de 20h à 22h , considérées comme du temps d'astreinte alors que les collègues sont dans leur bureau ou à l'internat ! Cela est du temps de travail effectif.

Il est indispensable de faire figurer le vœu sur poste logé ou non lors de la phase intra du mouvement ou à minima d'harmoniser l'octroi des dérogations à la NAS quand les collègues s'engagent à assumer les contraintes. De trop nombreux collègues se retrouvent pénalisés financièrement en payant 2 taxes d'habitation, 2 assurances. Cela entraîne également des tensions avec les personnels de direction dès la prise de poste des nouveaux collègues.

3 - Le non respect des missions et dérives fonctionnelles.

Une des traductions de ces dérives est l'imposition aux CPE par certains chefs d'établissement, d'emplois du temps clef en main, établissant des fiches de poste heure par heure, déniaient au CPE sa professionnalité.

- Quid du CPE cadre A, « concepteur de son activité » quand on vous impose d'être en même temps « chef de service » et donc de ne pas compter votre temps et de surveiller le portail, les couloirs et le réfectoire et ce de manière systématique.

- Non respect du travail planifié par les collègues CPE, exemple rendez-vous prévu avec une famille ou un éducateur remis en cause au dernier par une injonction du chef définissant comme prioritaire une tâche ne recouvrant pas un caractère d'urgence. Ce peu de cas, fait de leur travail, est source d'insécurité professionnelle.

- Mise en porte à faux des CPE dans le cadre du travail en équipe pluri-professionnelle du fait de transfert de tâches relevant clairement des personnels de direction comme la présidence **systématique** des conseils de classe, le recensement des absences des enseignants en vue d'organiser les remplacements ou la comptabilisation des personnels grévistes lors des mouvements sociaux...

- Effectuer du travail d'adjoint, en particulier dans les établissements sans adjoints : participation à la réalisation des emplois du temps des enseignants et des élèves par exemple.

- Délégation intégrale du traitement des sanctions alors que ce n'est pas une prérogative de CPE, allant jusqu'à la réception par le seul CPE de familles pour signifier des périodes d'exclusions, fragilisant la légalité des mesures disciplinaires prononcées.

- Accompagnement imposé à l'hôpital des élèves malades ou blessés, y compris dans leur véhicule personnel, dans le cadre du protocole d'urgence académique, ou injonction de monter dans les ambulances.

La liste n'est pas exhaustive.