



## ACADEMIE DE POITIERS

Lettre de mars 2021  
de la Section Académique du  
SNETAA FO  
15 rue Charles Gounod,  
17000 La Rochelle  
[snetaa.s3.poitiers@gmail.com](mailto:snetaa.s3.poitiers@gmail.com)  
<http://snetaa.poitiers.free.fr/>

207



### SOMMAIRE :

- p.1 : Editorial
- p.2 : Les Echos de l'ASH ; DGH rentrée 2021
- p 3 : AESH, témoignages ; Sur nos agendas
- P 4 : (CPE) Conseiller à quel titre ?

### Pour le retour des CAPA !

Mars, dans l'Education Nationale, ce n'est pas en premier lieu le mois du printemps, c'est le mois de la mobilité. C'est au début de ce mois que les résultats du mouvement inter académique s'affichent et vers le 15 que le serveur ouvre pour le mouvement intra académique. **Cette année, le serveur de notre académie sera disponible à partir du 18 Mars.**

Jusqu'à la réforme de la Fonction Publique pour les Commissaires Paritaires, Mars était la phase 1 de l'accompagnement des collègues autour de leur mutation. **Aujourd'hui plus de CAPA. L'accompagnement du SNETAA auprès des collègues, s'est intensifié et s'est développé dans le temps.** Si jusqu'en 2019, le mouvement s'étendait jusqu'à la mi-juillet et avait une phase d'ajustement fin Août, **l'an passé le SNETAA a accompagné des collègues jusque mi-Septembre** auprès des services du Rectorat afin de faire entendre leur situation et de leur permettre ainsi, comme aux élèves de travailler dans les meilleures conditions.

Constat : les services du Rectorat totalement débordés ! Les personnels du Rectorat, très disponibles - le SNETAA les remercie -, ont tenté d'améliorer des situations. **Mais que pouvaient-ils faire sans le maillage du SNETAA qui d'établissement en établissement connaît les besoins et permet d'adapter les situations.** Avec le SNETAA FO, c'est plus d'une dizaine de solutions qui a été trouvée, l'an passé au bénéfice des collègues concernés.

Dans nos déclarations et nos interventions lors de réunions avec l'Administration, **le SNETAA n'a eu cesse de demander le retour des CAPN et des CAPA. Le SNETAA national est même allé jusqu'à demander un service pleinement dédié aux PLP.**

Aujourd'hui le Rectorat pour tenter de pallier aux décisions ministérielles met en place des groupes de travail autour de la RH (**direction des ressources humaines**) de proximité et du bien-être des collègues. Mais ce dont ont besoin en 1er lieu les personnels, c'est un respect de leur statut, une rémunération digne de leur formation et des compétences qu'ils développent auprès des élèves et enfin et surtout un respect de l'évolution de leur carrière, non pas à travers les rendez-vous PPCR qui fonctionnent avec des quotas mais à la lumière de leur travail quotidien auprès des jeunes qui leur sont confiés. **Ils ont besoin du soutien de leur Administration pour exercer leur mission.**

Alors oui, le SNETAA FO cette année encore défendra les collègues (qui feront appel à lui) aussi bien pour le mouvement inter que pour le mouvement intra.

Une question, une interrogation, un doute, une information, ... rapprochez-vous du représentant syndical de votre établissement, de la secrétaire académique du SNETAA ou des commissaires paritaires du SNETAA FO. Ils seront là pour vous conseiller, vous soutenir, faire valoir vos droits et vous représenter auprès de nos instances académiques.

La Rochelle, le 1 mars 2021, Bénédicte MOULIN, Secrétaire Académique

## **DHG, le SNETAA FO défend les conditions de travail.**

Le SNETAA FO a été reçu à sa demande le 4 février 2021 par le Secrétaire Général du Rectorat assisté de la DAFPIC, des responsables de la DOSES et de la DPE. L'objet principal de cette demande d'audience avait pour thème les Dotations Horaires Globales (DHG).

En effet, les DHG constituent un rendez-vous incontournable de ce début d'année civile.

Nous sommes intervenus pour que l'Administration corrige nombre de ses projets concernant les Lycées professionnels. Exemple : pour la prochaine rentrée scolaire comment accepter que 20 postes de PLP soient supprimés alors qu'il est prévu une baisse des effectifs en LP/SEP/EREA de seulement 42 élèves. De plus il serait demandé aux Enseignants de faire encore davantage d'heures supplémentaires. Ces choix de l'Administration sont inacceptables !

Nous avons réitéré notre demande au Rectorat d'avoir le détail d'affectation des heures dues par classe. Les dotations sont données globalement parfois dans nos établissements avec localement du mal à comprendre la répartition qui est proposée. Nous constatons dans certains Lycées que les Chefs d'établissement n'appliquent pas les grilles horaires, c'est-à-dire les heures dues ! Même si adaptation locale il peut y avoir, les élèves doivent avoir leurs heures ! C'est aussi inacceptable !

Nous en avons profité pour rappeler que le Rectorat avait omis de convoquer le Comité de suivi de la Voie Professionnelle, et d'organiser la réunion sur le suivi du protocole GA ! Et cela ne nous semble pas acceptable non plus ! Nous n'avons aucune visibilité sur la mise en œuvre du bac pro AGORA (ex GA).

Nous avons évoqué des situations de façon très concrète de certains établissements des quatre départements de l'Académie avec certains Chefs d'établissement qui décident arbitrairement sur la DHG sans respecter le cadre légal.... c'est tout aussi inacceptable ! Les Services du Rectorat ont bien noté ces manquements.

Vous l'avez certainement compris, le SNETAA est bien à vos côtés pour vous défendre. Nos conditions de travail c'est aussi les conditions de travail de nos élèves que nous défendons, au sein des Lycées Professionnels, pour leurs réussites !

**Stéphane Contamines, Membre du Bureau Académique**

## **Info Contractuels Enseignants**

Le SNETAA FO vous accompagne dès maintenant dans votre procédure LILMAC.

Le serveur est ouvert. Contactez moi sur [levalloismarie@gmail.com](mailto:levalloismarie@gmail.com)

Référente « Contractuels » pour le SNETAA FO de l'académie de Poitiers, je pourrai vous aider quelque soit votre question ( mutation, évolution de carrière, remboursement de frais...).

Ensemble plus efficaces et pour faire respecter les droits des contractuels rejoignez le SNETAA FO

**Marie Levaillois, représentante du SNETAA FO  
aux Groupes de Travail Académiques**



## **Les échos de l'ASH.**

### **Bon à savoir !!!**

Lors d'une suppression de poste en EREA, par mesure de carte scolaire, dans quelque filière que ce soit, la dernière personne à partir est la plus ancienne dans le poste. C'est la règle selon les textes en vigueur. Mais attention, dès la rentrée 2021, la certification du CAPPEI est obligatoire pour accéder sur un poste en EREA, cela change la donne. Une personne avec moins d'ancienneté sur un poste détentric de du CAPPEI devient prioritaire sur une personne avec plus d'ancienneté sans certification.

Cette hypothèse a été soumise lors de l'audience avec le Secrétaire Général du 4 février 2021, et c'est la réponse qui nous a été donnée. Cela demande à être écrit sur la circulaire du mouvement intra, donc à suivre...

**Jean-Paul Garribotto, Membre du Bureau Académique**

## **PIAL et AESH, quand les personnels se sentent oubliés.**

A la rentrée 2020 les PIAL, d'expérimentaux dans certains territoires, se sont généralisés à l'ensemble de l'académie. Les AESH qui dépendaient d'un seul établissement, se sont retrouvés avec un avenant à signer sans savoir ce que cela impliquait mais tout en saisissant bien qu'ils allaient devoir suivre des jeunes scolarisés dans différents établissements du secteur. Ces avenants, personne ne leur a expliqué clairement pourquoi il fallait les signer et l'administration ne leur a pas laissé le temps nécessaire pour s'informer.

Les PIAL pérennisent la mise à disposition des AESH sur un certain nombre d'établissements. Ces PIAL peuvent être positionnés sur le 1er ou le 2d degré, mais comme c'est le cas à Chasseneuil (16), ils peuvent être inter-degrés, ce qui oblige l'AESH à accepter de suivre à la fois des enfants en primaire et des adolescents en collège, en lycée ou en lycée professionnel. Quand l'AESH est accueilli par un chef d'établissement ou un référent PIAL qui prend le temps de lui présenter la structure la situation est simple. On note cependant des collègues que l'on propulse un matin avec l'emploi du temps du jeune à suivre entre les mains et qui fait connaissance à la fois avec l'élève, la classe et l'enseignant. **Pour le SNETAA FO un tel mépris n'est pas acceptable. On ne devient pas, spécialisé en DYS, parce que c'est écrit sur le contrat. La formation est indispensable !** Quand mini formation il y a, ce n'est pas acceptable de découvrir par inadvertance sur la pause déjeuner que l'après-midi même, la formation est prévue en visio-conférence. L'information ne redescend pas vers les coordonnateurs PIAL. Ils ne peuvent donc pas informer les personnels. **Les jeunes que les AESH encadrent ont eux aussi besoin de respect.** Quand ce dernier attend l'AESH, **on peut se demander comment l'institution gère l'école inclusive. Pour le SNETAA, la réponse est claire : MAL !**

Sur certains PIAL, comme à La Rochelle, un AESH « volant » a été recruté. Ce dernier se doit de remplacer au pied levé les AESH absents. Ainsi, sans aucune formation, le collègue doit être en mesure de s'adapter à toutes les situations et cela dans un temps record. **C'est inadmissible ! Pour une rémunération de misère, l'administration se permet d'utiliser des personnels, sans véritable statut et sans aucune reconnaissance.**

**Le 12 Mars aura lieu un stage FNEC FP-FO sur les droits des AESH. Le SNETAA participera à cette journée, afin de défendre au mieux les intérêts des personnels AESH. Alors, si vous êtes AESH, rejoignez le SNETAA FO pour faire évoluer vos droits.**

**Propos recueillis auprès d'AESH 16 et 17,  
par Christelle Bruneau Membre du Bureau Académique  
et par Bénédicte MOULIN Secrétaire Académique**



### **A noter sur nos agendas :**

Calendrier mouvement et adaptation du temps de travail pour la rentrée 2021 :

- ♦ 19 FEV au 06 AVRIL / Le serveur LILMAC est ouvert pour les vœux des **Contractuels**
- ♦ 03 Mars / Résultats du mouvement Inter
- ♦ 19 Mars 12h – 2 Avril 12h / Ouverture du serveur pour l'intra (la circulaire n'est pas encore parue)
- ♦ Avant le 24 Mars / Détachement pour 2021-2022 : dossier à faire parvenir à la DPE
- ♦ Avant le 29 Mars 2021/ Demande de temps partiel lors d'une demande de mutation Intra, le dossier doit être parvenu au rectorat avant cette date. (titulaire ou TZR)

## **(CPE) CONSEILLER A QUEL TITRE ?**

La circulaire de missions des CPE du 10 août 2015 pouvait prétendre au renforcement de l'identité professionnelle dès lors qu'il était inscrit que le CPE était "conseiller technique" et "concepteur de son activité".

En pratique, ces deux axiomes sont interdépendants de différents facteurs qui neutralisent le rôle du CPE dans la vision globale de l'établissement et de la politique éducative dans lesquelles il a toute sa place.

Comment qualifier un agent de "conseiller technique" s'il n'est pas requis dans son expertise ? Ou, si l'on considère que son avis ne doit être donné que si cela a été expressément formulé par sa hiérarchie ?

N'y a-t-il pas force de travail en regards croisés lorsque les problématiques d'établissement sont devancées et débattues par diverses expertises ? Comment la circulaire a-t-elle vocation d'être appliquée si défiance et distance sont portées à l'encontre du CPE ?

En ce sens, la part de relation entre l'équipe de direction et le CPE dépend en partie de la compréhension des missions de ce dernier. Sa qualité première est d'exercer avec de multiples partenaires. Il ne peut être un simple exécutant. Il est collaborateur. Il a donc une qualité d'analyse qui permet de relier les besoins des familles, des enseignants et des services annexes à l'établissement.

Nous entrons dans une relation de dupes s'il lui est demandé d'agréer sans débats et échanges de point de vue. Or, être conseiller c'est veiller au climat d'établissement et être dans la capacité de démontrer de possibles erreurs, tensions et mécontentements. C'est l'anticipation.

Car, être force de propositions c'est bien entamer un débat et des questionnements. Prendre du recul et analyser l'information donnée sans se sentir contester une posture hiérarchique.

Certains se cachent derrière un leitmotiv "je commande, je décide". Or, la force des équipes dans un EPLE c'est la transversalité des compétences, le fait de puiser dans ce que chacun peut produire d'observations pour permettre à l'établissement d'être sans cesse en innovation, dans une animation générée par des énergies complémentaires.

Il appartient donc de faire vivre le CPE comme conseiller technique dans la place qu'il occupe dans les différentes instances. En lycée professionnel par exemple, il n'est pas membre de droit du Conseil d'Administration. S'il occupe la place d'élu des représentants des personnels, sa force est dans son refus d'être instrumentalisé de toutes parts mais de réaliser ce pour quoi il a été élu : sonder les équipes pédagogiques et éducatives, relayer leurs doléances et interrogations, défendre et être un référent fiable dans sa représentation. Il y a donc scission entre le CPE conseiller technique du chef d'établissement et le représentant des personnels en CA. Force est de constater que si chacun prend la mesure du discours de l'autre en amont des instances délibératives, les échanges sont moins virulents, plus tempérés et moins sources de griefs pour ne pas dire parfois de rancune tenace.

## **CONCEPTION, AUTONOMIE ET INITIATIVES : OUI MAIS JUSQU'À QUEL POINT ?**

Si le CPE est concepteur de son activité, il doit être en mesure de bénéficier d'une autonomie dans ses activités.

Soumis au Chef d'établissement sur son emploi du temps (découpage de la journée formalisé, les projets qu'il souhaite mettre en exergue, les réunions auxquelles il doit participer, la validation à requérir pour toute action,...), comment s'articule le fait de concevoir que le CPE soit concepteur de son activité ?

L'appétence de ce professionnel de terrain dans les missions qui lui sont données ne sont plus à prouver : animation, coordination, travail en interface permanente, formation et décroisement permanent pour s'adapter aux urgences quotidiennes.

Si ses actes sont soumis à la validation du chef d'établissement, il arrive aussi que les véto posés à un projet annoncé, à des demandes de modification de gestion des élèves soient pénalisantes pour l'établissement. Si la plupart des actions entreprises par le CPE dépendent de la validation du Chef d'établissement, il arrive que ce dernier entrave une démarche par l'apposition de son refus. Même si la dite démarche est étudiée, explicitée, cadrée. Là, où l'on peut exposer un contenu signifiant, il peut y avoir véto hiérarchique. L'autonomie et la possibilité d'être concepteur de son activité sont des espaces étriqués.

Ainsi, le CPE peut-il dire merci à l'urgence du quotidien qui lui garantit de résoudre les problématiques dans l'instant, de délier les écarts des élèves avec les entretiens, d'établir du lien avec les familles dans les rencontres et les appels, de s'accorder le temps nécessaire pour entrer dans la triangulaire PSy/EN, Infirmier scolaire et Assistante sociale pour partager, réguler des prises en charge...

## **AVANCÉE OU SIMULACRE ?**

Le contexte d'établissement est fondamental à l'exercice des missions des CPE.

On peut diverger sur des opinions, des décisions mais la confiance dans le CPE professionnel en tant que vecteur et acteur du bien être dans l'établissement doit être un socle où l'expression n'est pas reçue comme une désobéissance mais la capacité de se renouveler par l'étude de cette dernière.

C'est en ce sens qu'il peut y avoir une avancée dans les missions du CPE.

Il n'est pas de texte le définissant comme membre de l'équipe de direction ce qui préserve son autonomie. Il est néanmoins gage de professionnalisme et d'être un acteur responsable.

En convertissant les managements autoritaires en managements participatifs, la culture du partage apparaît progressivement.

Le CPE a lui même expérimenté un style délégitif dans l'animation de son équipe vie scolaire. Confier une mission c'est octroyer les moyens pour qu'elle soit réalisée et faire confiance.

Le conseiller technique ne serait-il pas celui qui fait preuve de critique constructive, le porteur de propositions et non d'oppositions ?

La conception d'un métier tel que celui de CPE est ancrée dans les relations humaines. Le sens de son travail est d'inscrire ses actions dans une progression, celle du partage et des compétences partagées.

La circulaire existe. Elle est loin de satisfaire tous nos mandats syndicaux. Il reste à l'appliquer ...

**Florence Vicenzi, CPE et membre du Conseil Académique**