



DECLARATION DES ÉLUS DE LA **CGT** EDUC'ACTION A LA CAPA DES REQUÊTES EN RÉVISION DE NOTATION ADMINISTRATIVE DES CPE DU JEUDI 2 AVRIL 2015

Si l'on souhaitait évaluer les conditions de travail des collègues CPE, on pourrait utiliser cette CAPA pour dresser un bilan sur le sujet. Le nombre de requête en révision s'élève à 12 mais ne reflète guère la réalité du terrain. Encore beaucoup trop de collègues n'osent pas contester l'avis de leur chef.

En ce qui concerne la CAPA d'aujourd'hui, la **CGT Educ'action** dénonce toujours ce système de notation faussement compte de la réalité du terrain lequel est assurément plus complexe, plus nuancé et sensiblement différent d'un établissement à un autre. A cet égard, cette uniformisation et systématisation de la notation érigée en norme objective, opposable aux professionnels, présente, à nos yeux, bien au contraire un caractère totalement subjectif, partial voire infantilisant

Nous constatons toujours que :

- les entretiens se font rares contrairement à ce qui est encouragé par la Loi.
- Un nombre important de chefs d'établissement fait l'économie d'un « compte-rendu » circonstancié de manière à permettre clairement aux CPE de mesurer leur investissement dans les missions qui leur sont dévolues.
- Il n'est pas rare de voir les chefs d'établissement utiliser l'augmentation +0,1pts pour en être dispensés.
- De trop nombreux rapports de maintient ne sont que de vulgaires copiés-collés consternant par leur argumentaire répétitif confinant à une phraséologie stéréotypée sans aucune âme.
- Nous notons de trop nombreux cas de gel de la note alors que le commentaire est élogieux et les pavés au maximum. Quelle en est la cohérence ?

La notation administrative telle qu'elle nous apparait désormais, est donc dévoyée de sa fonction première d'évaluer la manière de remplir ses missions. Elle sert souvent malheureusement à « régler des comptes » entre un chef d'établissement et un CPE. Nous observons des pavés qui sont curieusement dépréciés alors que le collègue était noté au maximum les années précédentes.

Quelles sont les réalités des conditions de travail sur l'année en cours qui peuvent justifier ces abaissements ? Nous relevons des augmentations au minima alors que les collègues assument une charge de travail toujours plus exigeante et qu'ils sont parfois sommés voire enjoins de faire toujours plus à moyens constants nonobstant les compétences et l'implication qui leur sont reconnues dans la communauté scolaire

C'est en cela que nous affirmons comme un acte de justice le fait que la notation doive être dissociée des avancements d'échelons lesquels ne peuvent être équitables pour tous.

Lors du GT, nous avons pu constater que les missions des CPE étaient souvent méconnues de nos chefs d'établissement quand elles ne sont pas simplement détournées et/ou réinterprétées au profit de tâches relevant de leurs strictes prérogatives.

Ainsi en est-il des références faites par ces derniers à « la gestion des sanctions »... . Mieux encore, nous avons vu surgir lors de l'examen de certaines situations « une lettre de missions » imposée au CPE comme modalité nouvelle d'évaluation en contradiction et en dehors de tout respect des procédures réglementaires en l'espèce.

Nous observons des responsabilités toujours plus contraignantes imposés aux collègues et toujours hors de notre référentiel comme l'organisation de commission de suivi par un CPE.

Nous rappelons également que le responsable légal reste le chef d'établissement.

En effet, la mention de « chef de service » n'est pas conforme au statut du CPE car, si la gestion et l'organisation de l'équipe vie scolaire relève certes de nos missions, les CPE ont un référentiel de compétence et nous exigeons qu'il soit respecté dans les établissements. Nous souhaitons qu'une nouvelle fois, il soit rappelé aux Chefs d'établissements les missions statutaires et réglementaires qui nous sont dévolues.

Enfin, il est apparu durant le GT la notion de « **loyauté** » : il est bon et salubre de s'interroger sur ce que recouvre précisément cette notion (idée ou concept) dans le contexte d'un établissement scolaire.

On perçoit, néanmoins, aisément les frontières labiles d'une conception dont la silhouette se meut surnoisement au gré des interprétations multiples. Certaines interprétations, dans contexte historique dramatique qu'a connu notre pays, ont malheureusement prévalu. Elles ont conduit, on le sait, à légitimer l'aviissement et la dégradation de la condition humaine.

En tant que fonctionnaire, le CPE respecte les lois républicaines et tente de les enseigner dans le quotidien de son action. En cela, il sert la République et il est fidèle à ses principes. Sous l'autorité d'un chef d'établissement, certes, il est loyal à des missions qu'il a acceptées de mener à bien. Pour autant, la Loyauté à nos missions ne peut s'apparenter à une forme quelconque de soumission au chef d'établissement.

La **CGT Educ'action** tient à rappeler que l'inspection, lorsqu'elle se fait dans la reconnaissance des textes qui régissent notre fonction, doit servir d'élément d'évaluation des CPE comme elle l'est pour l'enseignant. Elle doit avant tout servir d'aide et de conseil aux collègues et non pas dans une logique de coercition.

La culpabilisation comme méthode de gestion des personnels se développe. Les effets sont facilement perceptibles. Burn-out, stress, dépression. Nous demandons le rétablissement de conditions de travaux dignes et saines.

La notation administrative soulève donc bien un problème de gestion des ressources humaines en lien direct avec les conditions de travail et de souffrances de nos collègues.

Au-delà de cette CAPA, la **CGT Educ'action** revendique des conditions de travail dignes : des objectifs réalisables, un espace permettant le travail collectif ou individuel et surtout le respect du cadre réglementaire qui fixe les missions de notre profession.

Nous rappelons que l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. » (Directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989, art. 5, 1^{er} alinéa).

L'employeur est donc tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (Article L. 4121-1 du Code du travail dans une partie qui s'applique à la fonction publique).

Il existe une dimension émancipatrice du travail qui devrait participer au bien-être global des travailleurs. Aujourd'hui ce n'est pas le cas

Les élu-e-s CAPA de la **CGT EDUC'ACTION**,
Sylviane LAPORTE-FRAY
Hakim NADOUR