

AUDIENCE BILATERALE SNALC / RECTRICE

MERCREDI 6 SEPTEMBRE 2023



Présents :

- Administration : Mme la Rectrice, Mme la Secrétaire Générale, M. le Directeur de Cabinet et Mme la Secrétaire Générale Adjointe DRH.
- SNALC : Président académique, Vice-Présidente académique, Secrétaire académique, Responsable académique pour les vies scolaires.

SOMMAIRE

❖ LAÏCITE.....	P3
❖ UNIFORME.....	P4
❖ PACTE ENSEIGNANT.....	P5
❖ REVALORISATIONS SALARIALES : DES CACAHUETES POUR LES AESH.....	P6
❖ PLACE ET CONSIDERATION DES AESH.....	P7
❖ REFORMITE EN EPLE.....	P8
❖ CIRCULAIRE DE RENTREE : PROTECTION DES ELEVES ET DES PERSONNELS.....	P9
❖ MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME PHARE.....	P10
❖ VIES SCOLAIRES.....	P11



Sans ambiguïté, sans compromission et sans langue de bois le SNALC tenait à vous faire part de ses revendications sur plusieurs sujets de l'actualité : laïcité, abaya, uniforme, pacte enseignant, protection des personnels et des élèves, Aesh, vies scolaires , Bac etc.

Mme la Rectrice introduit l'audience en redisant qu'elle apprécie la qualité d'échange avec les OS ; elle les qualifie de directs et constructifs.

❖ LAÏCITÉ

L'urgence d'un ressaisissement laïque à l'École est d'une évidence criante. Une récente note des services de l'État révèle que les atteintes à la laïcité ont plus que doublé en 2022-2023 par rapport à l'année précédente. Sur les 4710 atteintes recensées, près de la moitié d'entre elles concernent le port de tenues manifestant une appartenance religieuse. Les abayas constituent la grande majorité des infractions au principe de laïcité.

D'abord un rappel. La loi de 2004 est un dispositif juridique essentiel pour mettre l'École à l'abri des communautarismes et du risque de division qu'ils représentent, et c'est à ce titre que le SNALC avait été le seul syndicat à voter pour.

La loi de 2004 ne vise aucune religion en particulier, mais toute manifestation d'appartenance religieuse dans l'espace scolaire. Elle vise un but général : celui de préserver l'École et sa sérénité en évitant les conflits qui ne manqueraient pas de surgir de manifestations de convictions contraires, mettant en jeu les religions, l'athéisme et l'agnosticisme. Un tel but est de l'intérêt de tous les élèves car il permet le bon accomplissement de l'instruction, à distance de toute captation partisane. Il ne relève nullement d'une démarche raciste car il n'effectue aucune discrimination entre les convictions spirituelles. Il proscribit explicitement autant les signes chrétiens ou israélites que le voile. Il ne s'agit donc pas de nier ou de combattre les particularismes spirituels, mais de faire en sorte qu'ils ne perturbent pas la communauté scolaire.

En amont de cette loi, les recommandations du ministère de l'Éducation nationale étaient de confier aux chefs d'établissement le soin de traiter au cas par cas les manifestations ostensibles d'appartenance religieuse. L'inconvénient de cette conception est apparu très vite. Ainsi, la variation du rapport de force local entre l'institution scolaire et les groupes de pression religieux hostiles à la mission émancipatrice de l'école laïque a entraîné des décisions très diverses voire contradictoires. Ici, la pression religieuse l'emportait. Là, c'était la préservation laïque de l'École qui s'affirmait. Avec une grande disparité des situations locales et finalement un affaiblissement de l'unité de la République, menacée par des revendications communautaristes. Il y avait donc péril en la demeure et la mise en place de la Commission Stasi a été conçue pour réaffirmer la laïcité de l'institution scolaire, et son rôle émancipateur.

Devant la prolifération des abayas, dont la nature religieuse n'est contestée par aucun sociologue sérieux, il faut en revenir à une application résolue de la Loi de 2004. Tout retour à une fragmentation des décisions et toute assignation géographique laisseraient à nouveau le champ libre à la pression communautariste locale. Il faut au contraire assumer à nouveau au niveau national le rôle proprement politique de l'École laïque, qui est d'assurer à l'enseignement les conditions qui font de lui un levier d'émancipation. Les établissements scolaires ne sont pas des entreprises confiées à des « managers », mais des outils majeurs de la République, au service de l'intérêt général qui est de fournir à la République des citoyens éclairés, maîtres de leur jugement, et capables de s'élever à l'universel par-delà toute tentative d'assujettissement communautariste. À cet égard, c'est le rôle du ministre d'affirmer haut et fort la laïcité et sa mission émancipatrice. Il faut en finir avec la logique du « pas de vague » et du désistement qui abandonnerait à nouveau aux chefs d'établissement la défense de l'exigence laïque.

Les déclarations du nouveau ministre de l'Éducation nationale sont marquées au sceau de la fermeté. Son engagement d'interdire le port de l'abaya vient lever l'ambiguïté antérieure, lourde de conséquences pour l'École publique. En effet, l'augmentation drastique et alarmante des signalements officiels ne doit pas faire oublier que la plupart des atteintes ne sont pas signalées : soit parce que le problème est réglé en interne, au sein de l'établissement, soit, plus généralement, parce que les personnels s'autocensurent de crainte de ne pas se voir soutenus par leur hiérarchie. La peur s'installant, la laïcité recule.

Voilà pourquoi la netteté des propos du ministre représente une élucidation salutaire que le SNALC demandait de longue date. L'enjeu est de taille. Le SNALC se réjouit donc de cette volonté d'affirmer une position claire qui permettrait enfin aux chefs d'établissement, mais également aux professeurs ainsi qu'aux autres personnels d'éducation (CPE, AED, etc) de communiquer et d'agir de manière univoque sur cette question. Si

les actes accompagnent les mots, alors les personnels bénéficieront du soutien de l'Institution qui rendra enfin possible la transmission pleine et entière des principes républicains.

Par ailleurs, le SNALC n'est pas dupe sur le débat instauré sur l'abaya qui vient noyauter les véritables problèmes de notre institution, à savoir, le niveau de nos élèves, le manque d'attractivité du métier et le manque criant de personnels.

Enfin, pour le SNALC, l'école doit rester le lieu du vivre ensemble, afin de permettre à tous les élèves de bénéficier d'un enseignement de qualité sans distinction d'origine sociale ou autres. La laïcité, doit protéger tous nos élèves, afin que ces derniers se sentent libres et protégés. Pour le SNALC, le dialogue avec les élèves et les parents doit rester la priorité, la circulaire ne doit être que la fin d'un processus.

Réponse de Mme la Rectrice : la loi de 2004 rappelle le principe de la laïcité dans l'école de la république, il s'agit avant tout de protéger les élèves de tout prosélytisme, quelle que soit la religion. Mais il ne faut pas stigmatiser élèves ou personnels de sorte qu'ils se sentent victimes de racisme. Aussi, la formation à la laïcité est obligatoire avec une 100n de formateurs, et déjà 10 000 personnels de notre académie (sur 42000) qui ont été formés.

Ce sont le plus souvent des formations à l'échelle d'un établissement. L'idée étant de « faire bloc » avec le reste de la communauté éducative. Elles évitent les maladroites et permettent une culture commune dans l'établissement. Mme la rectrice clos le sujet en martelant que si la formation continue n'est pas obligatoire, celle à la laïcité l'est.

❖ UNIFORME

Au SNALC, on n'est pas opposé à un code vestimentaire. Mais on fait preuve de réalisme vu l'état de l'école française aujourd'hui. Rappelons qu'en pleine pandémie, on a déjà du mal à avoir des masques et là, on est en train de se dire qu'on va pouvoir s'organiser pour que tous les élèves de France aient un uniforme ? ...

Là, on n'est pas en train de gérer 10 établissements privés et 5000 élèves sélectionnés. On parle de 13 millions d'élèves. Une municipalité finance ici, l'autre à côté ne financera pas.

Honnêtement dans l'école française aujourd'hui, la question de l'uniforme, c'est le cadet de nos soucis. On a tellement de problèmes plus importants à régler ! On ne gère pas les mêmes élèves !

Cependant, la question mérite d'être débattue dans les établissements et le SNALC demande à ce que cela soit laissé au libre arbitre des équipes éducatives dans les conseils d'école et conseils d'administration.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que nos collégiens et lycéens vivent dans un monde de réseaux sociaux et que pour beaucoup, l'habit, le tatouage et autres accessoires font partie d'une forme d'existence et que la différence doit rester une qualité afin de ne pas transformer nos écoles en sociétés fantômes.

Pour conclure, le SNALC n'est pas opposé à un code vestimentaire, mais cela doit rester à l'appréciation des équipes et ce n'est certainement pas cela qui fera remonter le niveau de nos élèves.

Mme la Rectrice répond brièvement, juste pour rappeler que le ministre n'est pas hostile à des expérimentations tout en étant conscient qu'il ne s'agit pas d'un sujet d'urgence pour la rentrée.

❖ PACTE ENSEIGNANT

Si la « revalorisation » dite socle est insuffisante, le pacte enseignant est une honte absolue. Le gouvernement veut nous vendre du « travailler plus pour gagner plus », et faire passer ses propres contraintes et réformes. Le tout en vous proposant des chaînes dont le SNALC refuse de négocier le poids.

Le 6 mars dernier, le ministère a enfin expliqué comment il entendait faire fonctionner l'usine à gaz du pacte. On y empile des « briques » d'unités de pacte (et même des demi-briques !), payées comme des IMP, dont

certaines sont imposées, le tout dans un mélange incompréhensible de contraintes nationales et de laisser-faire local.

Ainsi, dans le secondaire, il faudrait s'engager à un forfait de 24h de remplacement de courte durée pour avoir le droit de faire d'autres missions. Dans le primaire, c'est le délirant soutien en classe de 6e qui joue ce rôle d'engagement incontournable. Le document du ministère présente une chronologie de l'organisation logistique de ce machin qui fait très peur. Les directeurs d'école vont voir l'application de la loi Rilhac dans toute son horreur, et se retrouver avant, pendant et après à organiser, planifier, valider et contrôler les pactes de leurs collègues.

Enfin, cerise sur le gâteau, l'administration envisage sérieusement de faire rentrer les actuelles IMP dans le pacte dès la rentrée 2024. Avec le risque — assumé — que certains arrêtent purement et simplement d'effectuer ces tâches, ne voulant pas s'imposer 24h de remplacement pour avoir le droit d'être coordonnateur de l'équipe d'anglais. Bref, toutes les organisations représentatives ont claqué la porte de la réunion à raison, et le SNALC demande l'abandon immédiat du pacte.

Nous tenions à demander un contrôle sur le terrain de ces parts de pacte. Il s'agit d'argent public, 300000 euros environ par lycée, 125000 par collège en moyenne. On voit déjà certains chefs d'établissement qui s'arrangent avec les textes pour faire passer des anciens projets en parts de pacte plutôt qu'en HSE pour être certains de bénéficier de l'adhésion de certains collègues.

Ils pourront ainsi faire remonter à leurs supérieurs qu'ils ont bien utilisé tout l'argent du pacte. Mais que penseront le Ministre et le Président de la République quand ils verront que dans certains endroits cet argent est dévoyé de son sens premier, à savoir le remplacement de courte durée. La boîte de pandore est ouverte et ce sont nos impôts qui financent déjà certaines aberrations.

Mme la Rectrice répond que les textes parus cet été étaient très attendus, pour poser enfin le cadre réglementaire du pacte. 2 niveaux de cadrage :

- Au niveau de l'établissement, le chef doit présenter les modalités de mise en œuvre du RCD en conseil d'administration.
- Au niveau des services académiques (32 millions de budget concernent le pacte dans notre académie). Nous faisons confiance à la responsabilité du chef d'établissement pour organiser au mieux le RCD (priorité) sans contraindre, mais tout en permettant que ce remplacement ait effectivement lieu.

Il s'agit de gestion d'argent public, il y aura bien entendu un contrôle, avec pour grande priorité le déploiement du RCD, qui devra être organisé dans l'établissement. Ce sont des heures perdues pour les élèves, et il est normal que nous mettions tout en œuvre pour répondre à ce problème soulevé avec force par les parents.

❖ REVALORISATIONS SALARIALES : DES CACAHUETES POUR LES AESH...

Les annonces de l'été pourraient faire croire à une véritable revalorisation, mais si nous faisons les comptes, le compte n'y est pas...

Une nouvelle grille indiciaire est entrée en application au 01/09/2023, mais celle-ci rencontrera rapidement les mêmes écueils et effets pervers que les précédentes, à savoir un écrasement des premiers échelons dû aux augmentations récurrentes du SMIC et un maintien des AESH dans la pauvreté. Le salaire net le plus répandu (pour 24h d'accompagnement) restant sous la barre des 900 euros mensuels. Une indemnité de fonctions de 63 euros nets est créée, mais son effet sur le pouvoir d'achat sera très vite amputé par la hausse des prix, puisqu'il s'agit d'un forfait qui n'est pas indexé sur l'inflation. Enfin, l'indemnité versée aux AESH référents est sensiblement revalorisée, mais son montant brut annuel de 660€ reste beaucoup trop faible, compte tenu des missions et responsabilités attachées à cette fonction. Même en les cumulant, ces hausses sont très insuffisantes.

Certains diront qu'il faut aussi compter le « kit pouvoir d'achat » annoncé en Juillet :

- Hausse du point d'indice de 1,5 % à compter du 1er juillet 2023 ; le point d'indice passera donc de 4,85003 € à 4,92278 € ;
- Ajout de 5 points d'indice à l'indice majoré à partir du 1er janvier 2024.

Le Gain brut (pour un temps complet) de ces deux mesures sera 24,61€ par mois, soit 20 euros net. Pour la plupart des AESH, qui sont à 24h soit 61%, cela fait une augmentation de 12 euros par mois...

Pour le SNALC, très loin d'une revalorisation salariale, cette trousse de pansements « pouvoir d'achat » n'est pas à la hauteur de l'inflation de ces deux dernières années (5,2 % en 2022 et 5,1 % entre mai 2022 et mai 2023), et ne permettra même pas un rattrapage salarial de l'inflation pour l'année en cours.

Dans ce contexte national déjà peu engageant, plusieurs AESH subissent chaque année dans notre académie des retards de paiement au mois de septembre. Lenteurs administratives leur dit-on... mais quand on gagne à peine 900 euros par mois, il n'est pas difficile de comprendre les conséquences désastreuses de tels retards. Aussi le SNALC demande-t-il à l'administration d'assumer la protection de ces agents déjà fragiles financièrement en lançant de façon automatique des aides ponctuelles ou prêts à taux zéro lorsque les services identifient un retard de paie à venir. Il n'est pas normal que nous devions intervenir en urgence quand des agents désespérés se tournent vers nous. Ce sont des agents de l'État, ils ne doivent pas avoir à réclamer pour toucher leur maigre salaire en temps et en heure.

Par ailleurs, nous avons alerté plusieurs fois le ministère sur l'interprétation très particulières de certaines académies concernant la mise en œuvre des journées de fractionnement. Ainsi, le SNALC a communiqué à la DGRH la liste des académies qui n'accordaient toujours pas le fractionnement sur le temps d'accompagnement des élèves, et Montpellier en fait partie. Nous vous demandons la plus grande vigilance lorsque la note de service arrivera : les contrats édités jusqu'à présent dans notre académie devront être revus, puisqu'ils accordent les heures de fractionnement sur les heures connexes des AESH.

Nous rappelons aussi que ces salaires indécents sont avant tout la conséquence de temps incomplets imposés par l'administration. Ces derniers ont bondi de 17% en 4 ans dans notre académie ; nous avons embauché des AESH plutôt que d'augmenter la quotité de ceux déjà en poste. Il est urgent de réfléchir sérieusement à la professionnalisation des AESH, en créant un statut de fonctionnaire dont les obligations de services tourneraient autour de 24h d'accompagnement élève + des missions annexes en relation avec l'inclusion scolaire, à l'instar de ce qui existe pour d'autres corps. Cela permettrait de revaloriser d'un coup plus de 80 % de nos 6205 AESH !

[L'administration trouve intéressante l'idée d'automatisme des aides en cas de retard de salaire, et accepte d'étudier la faisabilité technique de la chose.](#)

[Mme la rectrice retrace les avancées depuis 2019 \(fin des contrats CUI-CAE, contrats de 3 ans, CDIisation à 3 ans...\) et reparle ensuite des conventions avec les collectivités pour augmenter les quotités en incluant dans le temps de travail l'accompagnement sur temps périscolaire. Le SNALC lui explique pourquoi il ne croit plus à cette solution envisagée un temps.](#)

❖ PLACE ET CONSIDERATION DES AESH

Concernant les conditions de travail des AESH, le SNALC reconnaît de bonnes idées dans la circulaire de 2019, mais constate que 4 ans après, nombre de titulaires continuent à ne pas les considérer comme des membres à part entière de la communauté éducative (nous avons encore à intervenir pour qu'on leur laisse consulter les Gevasco et autres documents utiles à la prise en charge des élèves à besoins particuliers qu'ils accompagnent). De plus, si nous vous remercions du courrier envoyé le 17 mai 2022 pour promouvoir LPI et plate-forme Cap Ecole inclusive, nous regrettons que jusque dans sa conception, le LPI n'intègre pas les AESH. D'ailleurs les seuls guides « LPI » disponibles en ligne sont à destination des parents / enseignants / chefs d'établissements / directeurs! Le SNALC vous demande de bien vouloir œuvrer à ce qu'un profil AESH soit

ajouté au LPI d'une part, et à ce que cet outil soit rendu fonctionnel par l'import des informations indispensables, disponibles sur Pronote, Onde et Siècle mais rarement implémentées dans le LPI.

Montpellier est l'académie qui a la plus forte part des élèves scolarisés en situation de handicap (4,6% en 20019). Cela constitue un défi certain ; cet accueil ne doit pas seulement être beau sur le papier. Le GT PIAL à venir nous permettra de vous redire en détail pourquoi nous sommes contre ce fonctionnement ; nous constatons depuis plusieurs années une tendance au saupoudrage et à la déshumanisation de la fonction AESH. Le SNALC souhaite un retour à de l'aide individualisée, mais aussi à une gestion moins comptable des PIAL. Il faut cesser de considérer qu'un élève accompagné par 3 AESH différents dans la semaine, sur 6h de cours seulement, est aidé comme il se doit. La perte de sens dans les fonctions d'AESH se fait de plus en plus ressentir et cette gestion n'y est pas étrangère. Et alors que les PIAL grossissent (un nouveau monstre à 108 AESH vient d'émerger sur Béziers), les souhaits de mobilité des AESH ne sont pas toujours accueillis de façon bienveillante ; des coordinateurs/IEN se permettent de répondre aux AESH qui souhaitent se rapprocher de leur domicile qu'ils n'étudieront pas les demandes de mobilité car ils n'en voient pas l'intérêt... cela est révoltant. Vu ce qu'on leur impose, les affecter au plus proche quand on le peut est bien la moindre des choses.

Mme la Rectrice rappelle les améliorations déjà acquises pour les AESH depuis la circulaire de 2019. Concernant le LPI, elle entend nos doléances, mais souligne qu'il s'agit d'un nouvel outil, qui n'est pas encore opérationnel. Elle prend note de nos remarques.

❖ REFORMITE EN EPLE

▪ LYCEE

Pour le SNALC, l'annonce la plus importante est celle du report en juin des épreuves de spécialité. Nous le demandions depuis le début et notre enquête démontrait que les professeurs de lycée étaient sur notre ligne. À l'avenir, qu'on n'hésite pas à écouter plus tôt notre organisation plutôt que de traiter les opposants à une mesure pédagogiquement idiote de « preneurs d'otages » ou de « ventilateurs à angoisse », comme ce fut le cas sous le quinquennat précédent. In fine reste la sensation d'avoir bataillé pendant 3 ans pour revenir au point de départ... que d'énergie gaspillée ! Le SNALC accueille favorablement le recentrage du grand oral sur les contenus disciplinaires et la diminution du nombre de textes pour l'oral de l'EAF.

Pour autant, de nombreux problèmes demeurent avec la réforme Blanquer. Le SNALC demande que l'on réétudie notamment le passage de 3 à 2 spécialités en terminale, ou l'absence de moyens horaires dédiés à la préparation du grand oral. Il tire également la sonnette d'alarme sur la situation dramatique des options au lycée.

Enfin, nous déplorons que notre académie figure dans le top 5 des classes de lycée les plus chargées de France (avec 31,6 élèves en moyenne par division). C'est à peine mieux en LP (19 élèves par division, pour un 11e rang national). Si ce n'est pas l'alpha et l'oméga de la réussite scolaire, un nombre d'élèves trop élevé par classe empêche la prise en compte des besoins particuliers de chacun.

▪ COLLEGE

La réforme qui se dessine n'a clairement aucune logique pédagogique ; juste des arguments qu'on utilise quand c'est pratique, et qu'on délaisse quand ça ne l'est pas. Les élèves arrivent en difficulté en français et en mathématiques en 6e ? Mettons une pauvre heure de soutien à l'organisation « cycle 3 » complètement tordue en lieu et place de la technologie, dont les programmes devront désormais être enseignés en primaire, amputant d'autant le temps consacré au Français et aux mathématiques....

Le SNALC rappelle tout de même qu'entre 1968 et 2022, les élèves ont perdu, primaire et collège additionnés, 522 heures de français, soit deux années de formation...

Et puis dans le même temps, imposons des heures de découverte des métiers dès la 5e (comme si 1h hebdomadaire en classe entière pouvait suffire à rattraper les lacunes accumulées en 5 ans de primaire), avec le concours des chambres de commerce et d'industrie. La réalité, c'est qu'on manque encore plus de professeurs de technologie que de professeurs d'autres disciplines, qu'il fallait bien trouver des missions Pacté

à faire faire aux professeurs des écoles, et que ça fait bien dans les journaux de dire que l'École va aider nos futurs citoyens à traverser la rue pour trouver un emploi dans un café du Vieux-Port.

In fine, cette réforme du collège côté élèves, c'est quoi ? Une heure en 6e qui change, vaguement quelques trucs et bidules sur l'orientation en 5e, 4e et 3e (qu'on faisait déjà). Mais côté personnels, c'est un acte d'une immense violence envers l'ensemble des professeurs de technologie, de la réunionite supplémentaire pour nous faire organiser une heure de soutien qui aurait été mieux organisée par le professeur de la classe, une concurrence exacerbée (et une mauvaise ambiance) entre collègues à base de briques de Pacte, des professeurs principaux encore davantage pressurés, un vague vernis « monde du travail » et éducatif au sens très très large, qui éloigne encore un peu plus l'École de ses missions centrales de transmission des savoirs et de développement de l'esprit critique. Toutes choses qui renforceront encore la crise d'attractivité que nous connaissons.

Mme la rectrice rappelle que les syndicats ont été entendus dans le cadre du GT réforme du lycée (tant qu'ils ont participé), et que c'est l'expérience qui a permis de voir que les épreuves anticipées en mars étaient une fausse bonne idée.

Elle défend par ailleurs la réforme du collège engagée et soutient que les heures de devoirs faits / soutien n'ont pas vocation à se faire en classe entière, et que c'est à chaque établissement de s'organiser pour que cela se fasse en groupe à effectif réduit. Le SNALC pense que la réalité de terrain ne permettra pas d'offrir à tous les élèves du soutien en petit groupe. L'avenir nous dira qui avait raison.

❖ CIRCULAIRE DE RENTREE : PROTECTION DES ELEVES ET DES PERSONNELS

La circulaire de rentrée 2022 prônait pour nos élèves trois objectifs majeurs : l'excellence, l'égalité et le bien-être. La circulaire de rentrée 2023 impose comme priorité absolue de faire de l'École un espace protecteur pour les élèves et les personnels. Elle souligne, dans ses premières lignes, le caractère primordial du travail de ces derniers.

Il est, pour le SNALC, d'une évidence non discutable que nous sommes tous là en priorité dans l'intérêt de nos élèves en mettant tout en œuvre pour qu'ils ressentent le bien-être et la protection demandés.

La question est : comment un personnel peut-il assurer ces attentes s'il considère qu'elles ne lui sont pas octroyées ?

La circulaire de rentrée 2023 énonce des sanctions disciplinaires systématiques dans les cas de remise en cause de l'enseignement des collègues, de menaces ou d'agressions physiques et verbales lorsqu'elles seront commises par des élèves. Qu'en sera-t-il si ces agressions sont commises par des familles, des pairs ou la hiérarchie ? Les collègues peuvent-ils espérer bénéficier en premier lieu de la confiance de l'Administration ? Madame la Rectrice, nous n'allons pas vous redonner les chiffres croissants des saisines RSST, vous connaissez mieux que nous les taux d'absentéisme dans certains établissements, le nombre de demandes de congés maladie de toute nature, le nombre de demandes de temps partiels thérapeutiques, le nombre de rendez-vous auprès des médecins de prévention ou de la psychologue du travail, le nombre de demandes de protection fonctionnelle ainsi que celui des recours ou des ruptures conventionnelles et la liste est longue.

Les personnels, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, doivent certes appliquer les directives institutionnelles mais ne sont pas pour autant de simples exécutants interchangeables et anonymes. Le SNALC souhaiterait que cette évidence constitue une des premières préoccupations de notre administration. Les problèmes et les faits de société (violence, atteintes à la laïcité, contestation de l'autorité, harcèlement, délation, réseaux sociaux, pression des familles, etc.) ainsi que la mise en place des réformes (réforme des lycées et du baccalauréat, réforme des retraites, suppression de la technologie en 6e, réunionnisme et formations annoncées hors temps scolaire, pacte, etc.) impactent la santé des personnels et les fragilisent.

Comment protéger les personnels si l'on continue :

- à ne pas tenir pas compte du côté humain qui n'a rien d'antinomique avec une nécessité de service.
- à imposer des décisions descendantes sans transparence.

- à imposer au lieu d'expliquer.
- à accepter pour argent comptant des témoignages parfois malhonnêtes de mise en cause professionnelle sans se soucier d'un contradictoire.
- à privilégier la force à la discussion.
- à confondre divergence et opposition.

Madame la Rectrice, nous représentants syndicaux du SNALC, sommes là pour nos élèves bien évidemment, mais nous sommes aussi témoins d'une grande souffrance d'une partie des personnels que nous nous devons de soutenir et son nombre est aussi en constante augmentation. Le travail sur le terrain montre qu'au-delà des déclarations de principe, la réalité est parfois d'une violence extrême et que cette réalité doit trouver de vraies solutions avec l'administration.

Madame la Rectrice, un élève sera heureux, épanoui et protégé si l'ensemble des personnes qui l'encadrent le sont. Et c'est à ces conditions que toutes les autres directives des circulaires de rentrée seront applicables dans tous les établissements de l'académie.

Madame la Rectrice, le SNALC demande, dès que possible, la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement des agents par :

- l'augmentation du nombre de médecins de prévention afin de raccourcir les délais de détection des problématiques.
- La mise à disposition des saisines RSST aux membres des formations FSSST en temps réel.
- La possibilité donnée aux personnels de montrer leur satisfaction ou non à une réponse de saisine RSST.
- La clarification de l'objet des convocations des personnels par l'Administration.
- La possibilité de pouvoir exposer un contradictoire entendu par l'Administration dès qu'une accusation de quelque nature soit-elle est portée à l'encontre d'un agent

Réponse de Mme la Rectrice : nous souhaitons évidemment aller vers un accompagnement RH plus individualisé qui assure accompagnement et protection des personnels. Concernant la gestion des fiches RSST, elle renvoie aux formations spécialisées, qui viennent de s'installer et qui n'ont pas encore beaucoup fonctionné. Encas de difficultés avec des parents... nous devons bien sûr la protection fonctionnelle à nos personnels ; « je pense que notre administration progresse, grâce notamment aux RH de proximité et aux services de la DAMERAS ». Il y a très peu de refus de protection fonctionnelle.

❖ MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME PHARE

Ce dispositif est très ambitieux et à la hauteur du phénomène de harcèlement dans les établissements scolaire. Le programme pHARE se généralise à toutes les écoles et tous les collèges depuis 2 ans.

Sa mise en place est lourde puisqu'elle consiste à :

- Créer une équipe ressource.
- Former l'équipe ressource à la MPP
- Formaliser les protocoles
- Participer à la journée NAH ou au concours NAH et au Safer Internet Day.
- . Dispenser 10 h d'enseignements / an
- Former des élèves ambassadeurs (collège)
- Proposer des ateliers parents

Aussi, la dernière circulaire de rentrée préconise « d'organiser régulièrement des sessions de sensibilisation, le cas échéant avec les partenaires associatifs de l'École ».

Comment est-il possible de mettre un projet national de cette envergure sans AUCUN moyen nibudgets supplémentaires pour les établissements ?

Un référent harcèlement doit être nommé dans les établissements. La mobilisation des équipes et cependant difficile pour 3 raisons :

1. Pas de rémunération actée pour beaucoup

2. Une injonction supplémentaire qu'il est difficile d'assumer tant les missions des uns et des autres sont de plus en plus nombreuses

Le SNALC demande que les moyens soient à la hauteur des exigences institutionnelles dans la lutte contre le harcèlement à l'école.

Mme la rectrice évoque le Projet NEFE (Notre Ecole Faisons à Ensemble), utilisable pour les interventions d'associations dans les EPLE (dans le cadre du harcèlement par exemple).

Le programme phare a été expérimenté et testé par des équipes de recherches. Il a fait ses preuves. On a 7 référents harcèlement dans l'académie et un pool de formateurs académiques susceptibles de venir accompagner un établissement, notamment pour la mise en place des élèves ambassadeurs. Il y a souvent plus de volontaires que le cadrage qui prévoit seulement 5 personnes ressources par EPLE.

Côté moyens : dès qu'on peut faire intervenir des associations, acheter du matériel, on peut faire appel au fond d'innovation pédagogique, présidé par la rectrice, ça ne prend que 2 mois. La solution pour que la gestion de Phare soit rémunérée pour les CPE c'est de passer par le fonds d'innovation pédagogique.

C'est lourd à porter mais c'est indispensable pour les élèves, mais aussi pour les personnels. Le protocole de prise en charge (écoute des élèves, des parents...) doit être garanti, aussi pour protéger les personnels (leur responsabilité pouvant être engagée si les parents se retournent contre l'institution).

❖ VIES SCOLAIRES

En tant que représentant du corps des Conseillers Principaux d'Éducation, le SNALC souhaite porter à votre connaissance les besoins de nos collègues des vies scolaires ainsi que des personnes qui y travaillent en réseau avec tous les membres de la communauté éducative. Un sondage national réalisé sur plus de 400 CPE a d'ailleurs confirmé les problématiques que nous avons recensées sur notre académie.

Notre démarche vise d'une part, à répondre à la priorité « absolue » fixée par **la circulaire de rentrée 2023-2024** qui est de « faire de l'école un espace protecteur pour les élèves et les personnels ».

Les collègues soulignent les efforts de l'académie sur des demandes de moyens humains supplémentaires. Certaines vies scolaires ont vu leur dotation augmenter. Cependant pour beaucoup d'autres, les moyens alloués sont en deçà des besoins des services VS. Les critères d'attribution de ces moyens demandent à être rediscutés avec les représentants syndicaux.

D'autre part, notre action vise à la bonne **application de la circulaire de mission des CPE**. En effet, ce texte étant interprétable et manquant de précision, sa lecture est une « porte ouverte » à de nombreux abus. Les quelques points qui restent précis dans la circulaire ne sont que très rarement respectés (comme le temps de travail 35 heures hebdomadaires en présence). C'est sur ces incompréhensions et ces injustices que nous souhaiterions qu'un rappel soit fait aux chefs d'établissement.

Vous trouverez donc dans ce dossier un tableau qui détaille les problématiques et les contraintes d'application de la circulaire de mission des CPE ainsi que des propositions pouvant y répondre.

1. POLITIQUE ÉDUCATIVE		
axes	Problématiques et /ou contraintes	Réponses attendues

Projet de vie scolaire (élaboration et mise en œuvre)	<ul style="list-style-type: none"> - Les projets d'établissements (quand ils existent) ne considèrent pas assez les problématiques et besoins de VS. - Pas assez de moyens pour la mise en œuvre des projets éducatifs de VS (budget projet, dotation AED...) 	<ul style="list-style-type: none"> - des heures de rémunération pour les projets VS - ligne budgétaire VS systématique
Projet de service (Élaboration et mise en œuvre)	<ul style="list-style-type: none"> - manque de formation AED (Gestion des conflits, écoute active, médiation...) - manque de formation CPE (PSSM : Premier Secours en Santé Mentale, RH, management, gestion...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Recensement des besoins auprès des établissements avec un plan de formation académique réalisé en concertation avec les équipes de VS

2. LE SUIVI DES ÉLÈVES

axes	Problématiques et/ou contraintes	Réponses attendues
Individuel	<ul style="list-style-type: none"> - de plus en plus de situations difficiles à gérer qui n'incombent souvent qu'au(x) CPE de l'établissement - des moyens insuffisants 	<ul style="list-style-type: none"> - (Re) définir le rôle du CPE et son champ d'action - possibilités de remplacement plus souples et HS rémunérées ou rattrapées
Collectif	IDEM	IDEM

3. L'ORGANISATION DE LA VIE SCOLAIRE

axes	Problématiques et/ou contraintes	Réponses attendues

Espace et temps	<ul style="list-style-type: none"> - Des effectifs d'élèves qui augmentent et supérieurs à la capacité d'accueil initiale - pas assez de personnel de VS pour la prise en charge d'élève en difficulté (exclusion de cours, inclusion, absentéisme, faits de violence quotidien et régulation...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Un nombre d'encadrant par groupe d'élève est à définir sur les temps de surveillance et la prise en charge des élèves
Climat scolaire	<ul style="list-style-type: none"> - Beaucoup d'injonctions institutionnelles - Les tensions sur les moyens humains augmentent : risques psychosociaux, manque de motivation des personnels, épuisement professionnel et arrêts de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Plus de moyens humains - Conditions de travail à améliorer (salaire, outil de gestion du stress, matériel adapté...) - réunion de bassin une fois par trimestre pour échange de pratiques et groupe de soutien, avec rémunération du CPE référent de bassin (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui)
Animation de l'équipe (recrutement, formation, accompagnement etc...)	<ul style="list-style-type: none"> - formation des AED très compliquée sur le temps de travail - manque d'outils d'organisation service VS 	<ul style="list-style-type: none"> - formation des CPE sur des outils d'aide au management et de GRH - formation des nouveaux AED sur la semaine de pré rentrée - logiciel d'organisation d'emploi du temps du service comme pour les enseignements

4. LES OBLIGATIONS DE SERVICES

axes	Problématiques et /ou contraintes	Réponses attendues
Organisation du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> - des chefs d'établissement ne respectent pas le cadre des 35h - la semaine dites « des petites vacances » est parfois lissée sur l'année ou utilisée pour des missions qui ne rentrent pas dans celles de la circulaire de mission 	<ul style="list-style-type: none"> - respect de la circulaire de mission de 2015 : « <i>la durée hebdomadaire de travail est de 40 heures 40 minutes, dont :</i> - <i>35 heures hebdomadaires, inscrites dans leur emploi du temps</i> - <i>4 heures par semaine, laissées sous leur responsabilité, pour l'organisation de leurs missions »</i>

<p>Missions particulières (IMP, PACT)</p>	<p>-des missions particulières ne sont pas rémunérées comme IMP sous prétexte que cela rentre dans les missions du CPE (citoyenneté et instance, référent décrochage, référent harcèlement ou référents décrochage attribué d'office sans IMP...etc.)</p> <p>- Difficulté d'application du PACTE en dehors des heures de travail (semaine déjà chargée)</p>	<p>- respect de la circulaire de mission de 2015 : <i>« Les CPE peuvent assurer, avec leur accord, en sus de leurs missions statutaires, des missions particulières définies par le <u>décret n° 2015-475 du 27 avril 2015</u> et la <u>circulaire n° 2015-058 du 29 avril 2015</u>. Ils perçoivent à ce titre une indemnité pour mission particulière conformément aux dispositions précitées. »</i></p>
-------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Mme la Rectrice explique que les moyens d'encadrement AED ont été revus. Plusieurs critères ; IPS, présence d'une Ulis / Segpa/ internat... Les problématiques de vie scolaire ne peuvent pas être objectivées et automatisées pour servir la distribution des moyens.

Elle nous assure que les équipes académiques et départementales sont là pour nous aider ; le CPE ne doit pas prendre tout en charge sur ses épaules.