

DECLARATION GT Vérification vœux et barèmes, GT Postes spécifiques, GT Postes adaptés

Pour les CPE, le mouvement intra est à chaque fois la répétition de l'année précédente. Les élus Snes ont beau attirer l'attention de l'administration sur un certain nombre de dysfonctionnements, rien ne change puisque, année après année, les CPE sont confrontés aux mêmes difficultés quand il s'agit de formuler des vœux pour leur mutation. Nous aborderons donc les mêmes points que l'année dernière, et que les années précédentes, qui sont, sans surprise :

- 1- l'absence de publication des postes vacants à l'inter
- 2- l'absence de publication des postes berceau
- 3- les postes spécifiques
- 4- les postes cachés

-1- L'absence de publication des postes vacants à l'inter :

A nouveau, les CPE candidats à une mutation n'ont pas pu bénéficier de toutes les informations utiles à la formulation de leurs vœux puisque les postes libérés à l'inter (4 postes : les collèges Poquelin, Michelet et Mayer et le LP Théophile Gauthier) n'ont pas été indiqués comme vacants sur le site, ce qui a eu pour conséquence de limiter le nombre de vœux de certains collègues. Ainsi, le collègue Jean Baptiste Poquelin n'a été demandé que par trois collègues ! Est-il normal que les CPE ne puissent pas bénéficier d'une information réelle en temps réel des possibilités de mutation !! Comment expliquer, à l'heure du tout numérique, que l'administration ne soit pas en mesure d'intégrer sur le site les postes libérés à l'inter ?

-2- L'absence de publication des postes berceaux

Comme chaque année, les CPE, à la différence des autres corps, n'ont pas pu bénéficier de la liste des postes bloqués pour les futurs stagiaires avec pour conséquence que le site a affiché comme postes vacants les postes berceaux. Il a fallu insister et insister auprès des services du rectorat pour qu'enfin une liste des postes stagiaires, bien que présentée comme provisoire, soit enfin communiquée, mais encore une fois, bien trop tard pour qu'elle soit prise en compte par le site et pour que les postes bloqués n'apparaissent plus comme postes vacants. Et à nouveau, on se demande pourquoi les services du rectorat n'ont pu bénéficier de ces informations avant l'ouverture du serveur puisque les postes proposées aux stagiaires sont pour la plupart les mêmes que l'année dernière !

Nous regrettons aussi de constater que les postes bloqués sont pour la plupart situés dans des établissements attractifs, et cela d'année en année, ce qui a pour conséquence d'une part de retirer du mouvement des postes favorisant les mutations et d'autre part pour les établissements de ne pas stabiliser sur une certaine période l'équipe de CPE.

-3- Les postes spécifiques

Comme chaque année, le Snes rappelle qu'il est opposé au profilage des postes car les CPE ont présenté un concours polyvalent qui leur permet d'exercer tant au collège qu'au lycée, et tant dans un lycée général que technologique ou professionnel, qu'il y ait ou non un internat, qu'il y ait ou non des classes préparatoires.

Bien plus, le concours de recrutement des CPE n'organise pas une épreuve de langue étrangère et les textes applicables ne permettent pas d'en exiger la pratique. De même, pour les candidates femmes, la charge ou non d'une famille, ne peut être prise en compte.

Aucun texte ayant trait aux CPE et à leurs missions (circulaire 1982, référentiel de compétences de 2013, texte actuellement en discussion sur les missions) n'autorise la prise en compte de tels critères.

Or, encore une fois, les retours des collègues et l'examen des avis rendus par « la commission de recrutement » font apparaître un certain nombre de dysfonctionnement et la prise en compte de critères non reconnus par les textes.

Tout d'abord, à un certain nombre de collègues qui avaient contacté la Provisseure préalablement à leur candidature, il a été clairement précisé que la pratique de l'anglais, voire de l'espagnol, serait nécessaire. Plusieurs collègues, curieusement des femmes à qui il avait été demandé si elles avaient des enfants, ont été incités à ne pas postuler car, leur a-t-il été dit, il s'agissait d'un poste nécessitant une grande disponibilité et de la souplesse en ce qui concerne les horaires, ce qui serait difficile quand on a une famille.

Encore une fois, comme l'année dernière, une discrimination, cette fois sous-jacente, entre les hommes et les femmes CPE transparait puisque une Provisseure se permet de décourager les candidates femmes qui seraient, selon elle, moins disponibles que leurs collègues hommes.

Ensuite, la lecture des avis motivés rendus par la commission de recrutement suscite bien des interrogations.

Certes, le candidat, heureusement un homme, qui sera probablement retenu, est celui qui a le barème le plus élevé mais le témoignage des collègues et l'analyse de l'ensemble de ces avis montrent clairement qu'il s'agissait de recruter un CPE pratiquant l'anglais et faisant preuve d'une grande disponibilité et d'une grande souplesse pour Mme La Provisseure.

Ces avis sont très contradictoires et source d'étonnement :

A certains collègues, on reproche une méconnaissance des formations hôtelières et à d'autres, qui ont démontré leur intérêt, voire qui travaillent déjà dans un lycée hôtelier, un manque d'expérience dans l'animation socio-éducative et dans les partenariats internationaux ;

Pour d'autres collègues, remarqués pour leur parcours international, on regrette qu'ils ne se soient pas suffisamment interrogés sur les métiers de l'hôtellerie et sur l'internat alors que leurs lettres de motivation, très riches et très denses, prouvent bien au contraire qu'ils se sont positionnés en tant que futurs CPE dans une telle structure.

Par contre, à plusieurs collègues qui ont démontré leur investissement et leur savoir-faire dans l'animation socio-éducative, y compris à l'international, en déposant un exemplaire de leurs projets ou des lettres de motivation très circonstanciées, on reproche de ne pas avoir suffisamment réfléchi aux « pré-requis » du poste ou d'avoir développé des actions socio-éducatives loin du contexte de l'hôtellerie. Effectivement, il vaut mieux avoir développé des actions adaptées à son établissement d'exercice qu'à un lycée hôtelier dans lequel on ne travaille pas encore !

Quant aux CPE qui travaillent en collège depuis de nombreuses années, ils ne présentent pas un savoir-faire suffisant en matière de type d'établissement, de filière et d'internat, malgré, là encore, des lettres de candidature qui démontrent une véritable réflexion sur le métier de CPE dans un lycée hôtelier.

A contrario, une jeune collègue qui, bien qu'étant elle aussi en collège depuis moins longtemps, présente un savoir-faire transférable pour le poste requis ... mais il est écrit que cette dernière est dotée d'une « personnalité intéressante » !

En outre, plusieurs collègues nous ont contactés pour nous expliquer qu'ils s'étaient sentis « frustrés » par les entretiens, leur expérience et leurs compétences de CPE présentant manifestement peu d'intérêt par rapport à leur capacité à parler une langue étrangère. Exige-t-on aussi des professeurs qui exercent dans ces mêmes établissements des capacités linguistiques dans la langue de Shakespeare, dans celle de Cervantès ou même dans celle de Goethe ? Pourtant, nos collègues enseignants pourraient, eux aussi, être amenés à rencontrer des délégations étrangères ou à participer à des partenariats internationaux.

Comme on peut le constater, ces avis manquent cruellement de cohérence et surtout d'une grille de critères objectifs basés sur les seules compétences nécessaires au métier de CPE dans le respect des textes.

Sur les 14 candidats, 5 ont reçus un avis favorable.

Sur les cinq avis favorables, nous recensons :

- un candidat homme, actuellement CPE en collège, qui ne s'est pas présenté mais qui a quand même reçu un avis favorable ;
- une candidate femme en collège qui a, selon la commission de recrutement, une personnalité intéressante ;
- une candidate femme en lycée professionnel, très apprécié du rectorat (...) en raison de son parcours d'étudiante (...) et de son ouverture internationale ;
- un candidat homme, en poste dans un LPO, « très chevronné, qui a préparé son entretien et qui a su mettre en valeur ses compétences en matière culturelle, de suivi des élèves très adaptées au poste » ;
- un candidat homme actuellement en poste à l'étranger dont « les différentes expériences semblent lui avoir donné un excellent positionnement par rapport au profil requis ». Cet avis, qui s'apparente à de la langue de bois, peut laisser perplexe car rien n'est dit de ses compétences de CPE et de son savoir-faire de CPE en terme de suivi d'élèves ou d'animation socio-éducative ou de gestion de l'équipe vie scolaire. Par contre, la lecture de son parcours professionnel permet de mieux comprendre pourquoi c'est justement ce candidat qui a reçu un avis très favorable puisqu'en plus de son expérience à l'international et donc de la pratique d'une ou plusieurs langues étrangères, ce candidat a fait fonction de Proviseur-adjoint et a été en charge de l'organisation du bac !!

Il aurait donc fallu préciser d'emblée que le profil recherché était en réalité un CPE homme pouvant assurer des compétences de personnel de direction et accessoirement de CPE.

Au vu de cette dernière procédure de recrutement pour un poste à profil, nous ne pouvons que réaffirmer notre opposition à ce type de procédure car non seulement les CPE ne sont manifestement pas recrutés sur les compétences définies par les textes en vigueur mais aussi car elle ne présente aucune garantie d'un examen objectif des candidats. Et cette subjectivité dans le recrutement est favorisée par la participation directe du Proviseur dans le choix des candidats. C'est pourquoi, nous attendons toujours la convocation de la commission de travail qui avait été promise en juillet 2014 par l'ancien Directeur des ressources humaines, commission qui devrait avoir pour objet d'élaborer une grille de critères objectifs et transparents pour le recrutement des postes à profil.

-4- Les postes cachés

Enfin, pour ce GT, nous aborderons un dernier point qui est celui des postes qui n'apparaissent pas au mouvement et qui sont occupés par des contractuels. Nous attendons toujours des explications pour les postes des lycées Buffon, d'Estienne et du collège Duhamel. Comment se fait-il que ces postes de CPE soient toujours occupés par des contractuels depuis plusieurs années et qu'ils n'aient pas été mis au mouvement ou, s'ils sont bloqués, qu'ils n'apparaissent pas au GT de la phase d'ajustement. Nous savons pertinemment que ces postes sont occupés par des contractuels choisis directement par les Proviseurs, ce qui est contraire aux règles du mouvement intra. Nous demandons, à nouveau, des éclaircissements sur l'occupation de ces postes et qu'ils soient proposés soit au mouvement intra soit à un TZR si un CPE en est encore titulaire. Il est encore temps de régulariser des anomalies qui ont pour finalité de favoriser le recrutement entre amis et qui ont pour conséquence de retirer des postes, intéressants, pour les collègues qui ont pris la peine de présenter le concours.

Tout poste supplémentaire qui peut être mis au mouvement compte car le nombre de candidats à la mutation reste important. Après déduction des 28 CPE entrants, ce sont 85 CPE parisiens qui ont formulé des vœux (87 en 2014, 68 en 2013).

Pour conclure, le Snes- Fsu restera toujours vigilant quant au respect des règles des mutations et quant à un traitement équitable de tous les collègues, hommes ou femmes, ayant charge de famille ou non, pratiquant une langue étrangère ou non, qu'ils soient en lycée ou en collège.

Le Snes-Fsu demande que le mouvement intra CPE de l'année prochaine soit enfin libéré de ce manque de transparence qui se répète chaque année, que les postes vacants à l'inter soient publiés dans les délais et que les postes bloqués soient retirés avant l'ouverture du site. Les collègues doivent être placés dans les mêmes conditions d'accès à l'information.

Enfin, le Snes-Fsu demande la fin du recrutement de contractuels choisis par les chefs d'établissement et que les postes concernés soient, selon leur situation, ou mis au mouvement ou proposés aux TRZ en priorité.