



©LDTSupport / Pixabay

## DOSSIER

# Pour une nouvelle écologie éducative

Réalisé par Naïma Aboukhali, Vincent Bernaud, Chrystelle Brulé, Annie Catelas, Patricia Colson, Sandrine Fontaine, Franck Loureiro, Dominique Pasteur, Bernadette Robin, Marielle Spenle.

La démocratisation de l'enseignement s'est accompagnée d'une prise en charge globale des élèves et étudiants dès lors qu'était reconnu le principe que tous les aspects de la vie pouvaient avoir une incidence sur les parcours d'études.

Mais aujourd'hui, quels personnels constituent cet environnement éducatif au service de la réussite de tous ? Avec quelle synergie ? Et quels sont leurs besoins ?

Le Sgen-CFDT défend une vision globale de l'éducation et la construction d'une École inclusive. Cela passera par la refonte d'une l'écologie éducative.



© geralt / Pixabay

**GLOSSAIRE**

Dans le texte, un astérisque placé après un sigle ou acronyme renvoie au glossaire.

- AE ou AED** : assistant-e d'éducation.
- AESH** : accompagnant-e des élèves en situation de handicap.
- AP** : assistant-e pédagogique.
- ASH** : adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés.
- ASS** : assistant-e de service social.
- Atsem** : agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles.
- AVS** : auxiliaire de vie scolaire.

- CESC** : comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté.
- CCP** : commission consultative paritaire.
- CIO** : centre d'information et d'orientation.
- CPE** : conseiller-e principal-e d'éducation.
- Crous** : centre régional des œuvres universitaires et scolaires.
- CUJ** : contrat unique d'insertion (en voie d'extinction).

- ESS** : équipe de suivi de la scolarisation.

- Isoe** : indemnité de suivi et d'orientation des élèves.
- ITRF** : ingénieur-es et technicien-nes de recherche et de formation.

- MDPH** : maison départementale des personnes handicapées.
- MI-SE** : maître-esse d'internat-surveillant-e d'externat (en voie d'extinction, voir AE-AED).

- NBI** : nouvelle bonification indiciaire.

- PAI** : projet d'accueil individualisé.
- PAP** : plan d'accompagnement personnalisé.
- PP** : professeur-e principal-e.
- PJJ** : protection judiciaire de la jeunesse.
- PPS** : projet personnalisé de scolarisation des élèves.
- Psy-EN Eda** : psychologue de l'Éducation nationale, spécialité éducation, développement et apprentissages.
- Psy-EN Edco** : psychologue de l'Éducation nationale, spécialité éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle.

- Rep** : réseau d'éducation prioritaire.

- Sapad** : service d'assistance pédagogique à domicile.

**P**OUR BEAUCOUP, parler du système d'éducation et de formation, de la maternelle à l'université, c'est parler des enseignants, lesquels ne sont pourtant pas seuls à remplir les missions de cet important secteur du service public. Quelle reconnaissance de leur travail, les milliers d'agents non-enseignants peuvent-ils espérer quand le ministre de l'Éducation nationale en place se rebaptise lui-même « ministre des professeurs<sup>1</sup> » ?

**UNE DIVERSITÉ DE MÉTIERS AU SERVICE DE LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES ET ÉTUDIANTS**

Heureusement qu'il y a le terrain, le quotidien, pour apporter la reconnaissance des usagers de l'École et celle des collègues. Car l'école, le collège, le lycée, l'université pourraient-ils fonctionner, accomplir la totalité de leurs missions (dans lesquelles, paradoxalement, l'autorité publique surinvestit) si les enseignants y œuvraient en solitaire ? Toutes ces fonctions dites support (personnels de santé, sociaux,

d'éducation, d'orientation, personnels administratifs, ouvriers...) peuvent-elles être transférées vers d'autres administrations, voire confiées au secteur privé ? Doivent-elles l'être, et au nom de quel objectif : en accroître l'efficacité ? Les rentabiliser ? Au moment où le devenir des personnels d'orientation est incertain, il est urgent de se poser la question.

Ce dossier est consacré à une partie de ces personnels<sup>2</sup>, auxquels on fait si souvent appel « dans la vraie vie », et qui cependant sont rarement cités dans les discours politiques, travailleurs toujours présents (quoique souvent en nombre insuffisant !) mais invisibilisés : médecins, infirmiers, AESH (cf. glossaire ci-contre), ASS, psy-EN, CPE et personnels de Vie scolaire, personnels ouvriers des Crous – tous agents qui contribuent au bien-être et à la réussite des élèves et/ou des étudiants.

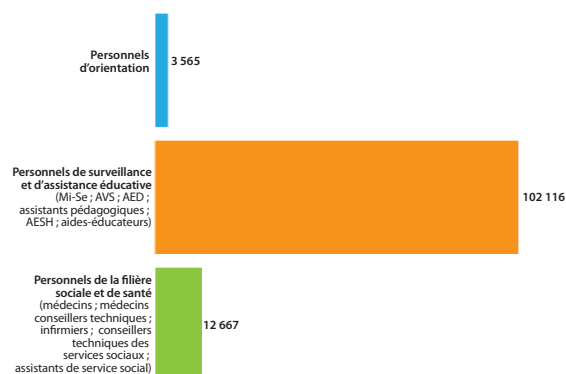
**LES CONDITIONS POUR REMPLIR LES MISSIONS PROPRES ET PARTAGÉES**

Le travail de ces personnels, en lien avec celui des enseignants, est absolument nécessaire parce que le système d'éducation et de formation n'est pas

**Effectifs en 2016**

des personnels d'orientation (en bleu), des personnels dédiés à la surveillance et à l'assistance éducative (en orange), et des personnels des filières sociale et de santé (en vert).

Sources : MEN/MESRI-DEPP, 2016.





## L'ÉTAT, EN NE METTANT PAS LES MOYENS NÉCESSAIRES, DESTRUCTURE LES ÉQUIPES...

qu'un lieu d'acquisition de connaissances académiques : il est aussi un lieu qui participe à l'élaboration du parcours personnel et du projet professionnel de chaque jeune, un lieu où se construit le futur citoyen. L'élève est d'abord un adolescent, et l'étudiant, un jeune adulte, qui ne laissent pas à la maison leurs problèmes matériels, familiaux, psychologiques, intimes. Les faire réussir implique de les accompagner dans tous les aspects sensibles de leur vie. Et à chaque type de difficultés, des spécialistes ré-

pondent, qui sont formés pour les prendre en charge, soit individuellement, soit en partenariat avec d'autres personnels scolaires. En effet, si le travail en équipe pluriprofessionnelle est indispensable, il est aussi indispensable que chacun reste à sa place dans le respect du métier et de la professionnalité des autres. Un CPE n'est pas une assistante sociale qui n'est pas un médecin scolaire, qui n'est pas un enseignant, qui n'est pas un psy-EN... Mais l'État, en ne mettant pas les moyens nécessaires, déstructure les équipes : elles sont rarement complètes et ne disposent pas du temps nécessaire à la concertation – pourtant incontournable pour permettre un travail en équipe efficace. Bien évidemment, pour œuvrer ensemble à la réussite des élèves et des étudiants, il faut que chacun identifie les métiers existants et sache comment travailler en équipe. C'est pour construire cette culture commune que le Sgen-CFDT porte la revendication d'un lieu unique de formation initiale.

### UN SYNDICAT GÉNÉRAL CONFÉDÉRÉ QUI PORTE UNE VISION GLOBALE DE L'ÉCOLE

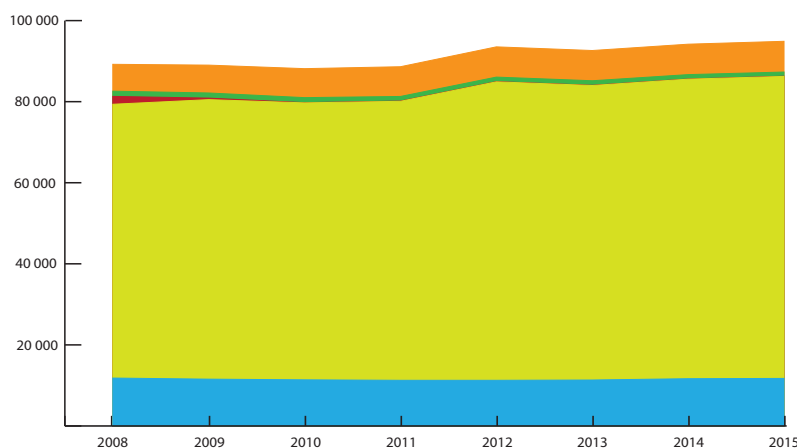
Ce dossier, enfin, exprime la cohérence du Sgen-CFDT entre sa conception globale de l'École et sa structuration en syndicat général. Car le choix d'un syndicalisme « général » soutient un projet revendicatif où chaque catégorie d'agents trouve sa place, sans s'opposer aux autres ; où l'intérêt général l'emporte sur les intérêts corporatistes.

De plus, en tant qu'organisation confédérée, le Sgen contribue aussi à défendre, aux côtés de la CFDT, le travail d'autres professionnels – assistants sociaux de secteur, animateurs jeunesse, Atsem, éducateurs PJJ, juges des enfants, policiers et gendarmes (notamment des brigades de protection des mineurs)... – qui, en dehors de l'Éducation nationale mais en lien avec elle, concourent tous à accompagner l'enfant, l'adolescent et le jeune adulte dans les différents temps de sa vie. Des temps qui ne se résument pas à ceux passés dans l'enceinte d'un établissement d'enseignement ou de formation. En sorte que la conception de l'éducation portée par le Sgen-CFDT est bien celle d'un projet général qui a pour ambition de donner aux jeunes ●●●

### Évolution des effectifs entre 2008 et 2016

des CPE (en bleu),  
des AED (en jaune),  
des Mi-Se (en rouge),  
des médecins (en vert)  
et des infirmiers (en orange).

Sources : MEN/DGesco, 2016.





les meilleures conditions pour s'éduquer, se former tout au long de la vie afin de s'épanouir, d'assurer leur rôle de citoyen, de s'épanouir en tant qu'individus dans leurs choix personnels et professionnels... ● F. L.

<sup>1</sup> Interview de Jean-Michel Blanquer, accordée à *L'Obs* le 24 août 2017.

<sup>2</sup> Cf. « Encadrement : état des lieux », dossier de *Profession Éducation* n° 256 d'octobre 2017.

Le dossier du n° 262 de juin-juillet 2018 portera sur les personnels des bibliothèques, les ingénieurs, administratifs et techniciens, et le dossier du n° 263 de août-septembre 2018 sera consacré à l'école inclusive.

## Corinne Mérini \*

# “Outre les dilemmes propres à chacun des rencontrent des dilemmes d'intermétiers.”

\* MAITRESSE DE CONFÉRENCES HONORAIRE.

**Vous menez des recherches sur le travail en situation d'intermétiers. Pouvez-vous expliquer ce que cette expression désigne ?**

● Les inégalités sociales sont liées à d'autres formes d'inégalités comme celles de santé<sup>1</sup>, mais aussi scolaires. La responsabilité d'inclusion est partagée entre différents métiers. Les parcours scolaires mettent en interdépendance différentes fonctions dites supports : CPE, psychologues scolaires, personnels médico-sociaux ou de l'adaptation scolaire et scolarisation des élèves en situation de handicap (ASH), mais aussi personnels de l'animation ou techniques des établissements scolaires, qui vont avoir à travailler ensemble pour répondre aux problèmes posés par une scolarisation difficile ou différente. Dans ces situations de scolarisation particulières, chaque professionnel devra travailler, parfois, à la marge de son cœur de métier, dans les intervalles aux côtés d'autres fonctions, qui elles-mêmes seront aux frontières de leur propre métier. C'est ce que nous appelons une « situation professionnelle d'intermétiers » et qui fait que les différents métiers vont travailler de manière, synchrone ou asynchrone, ensemble, grâce à un travail en réseau. Cette situation est rarement reconnue comme une situation professionnelle

à part entière et chacun s'y engage sans avoir réellement conscience des obstacles qui vont être rencontrés et des compétences nécessaires pour les dépasser...

**Vous décrivez un espace professionnel inédit, avec un travail hors les murs...**

● Cet espace professionnel d'action a des frontières organisationnelles faiblement formalisées – sauf les espace/temps de concertation formels comme le comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC), les ESS\* ou les différents conseils organisés dans l'établissement... – ; son périmètre est variable selon ce que les équipes réussissent à mettre en place, et il est partagé. Il n'est pas aligné sur les découpages socio-administratifs habituels des métiers. La situation d'intermétiers est un espace professionnel qui existe sporadiquement et a vocation à s'éteindre, contrairement à l'exercice habituel d'un métier. Travailler dans cet espace est parfois transparent pour les professionnels eux-mêmes et donc difficile à faire valoir. S'y instaurent des asymétries de relations qui se sont instituées dans l'histoire des organisations, mais aussi dans l'histoire des métiers : des concurrences entre fonctions de soin, d'enseignement, d'éducation... dont seul un travail en réseau permet le dépassement des frontières et un réel partage de responsabilité par le développement de complémentarités. Pour autant, les professionnels rencontreront un certain nombre d'obstacles.

**De quelle nature sont ces obstacles ?**

● La négociation est le fondement de ce type de situation dite partenariale. Les décisions sont prises collectivement. Cela suppose de prendre en compte les intérêts de chacun et parfois de faire le deuil d'une part de ses propres projets pour respecter l'horizontalité nécessaire à la négociation. Le contexte socio-



DR



## métiers, les professionnels

matériel des échanges prend une valeur majeure ; il s'agit en effet d'entretenir un climat de travail serein, voire chaleureux, afin de pouvoir dépasser ce qui fait tension. Outre les dilemmes propres à chacun des métiers, les professionnels rencontrent, en effet, des dilemmes d'intermétiers. Deux d'entre eux nous semblent déterminants : celui de prendre le risque de l'ouverture et d'exposer ses pratiques aux autres partenaires ou au contraire de protéger son espace professionnel propre, et ce que nous appelons le dilemme de temporalité. Chaque métier entretient un rapport spécifique au temps : par exemple, les métiers du soin partagent avec les familles l'espoir de résultats rapides, là où les métiers d'enseignement travaillent sur un processus lent, celui du développement des apprentissages. Ce rapport au temps impacte fortement les identités professionnelles qui, par ailleurs, doivent ajuster leurs agendas au temps social partagé qui jalonne leur action collective : réunions, concertations, échéances du projet... Enfin, installer le travail commun dans des configurations réticulaires non alignées sur des frontières organisationnelles préétablies, et développer les porosités nécessaires aux échanges, constitue du point de vue des professionnels un travail supplémentaire à leurs pratiques habituelles. C'est en effet un effort ergonomique supplémentaire que d'organiser et d'installer un travail collectif en réseau (travail de communication, de management partagé, etc.), mais c'est aussi admettre du point de vue identitaire de faire coexister des pratiques de différentes natures, ce qui peut ébranler les représentations que chacun se fait du métier<sup>2</sup>.

### Quelles compétences spécifiques requièrent les situations d'intermétiers ?

Le travail en intermétiers suppose des compétences à la fois personnelles et professionnelles. Ces dernières peuvent être développées en formation ou par accompagnement des collectifs. L'importance que revêt la négociation dans

ce type de situation légitime des capacités de partage d'informations, de pratiques, d'outils, de savoirs... Mais elle nécessite aussi l'écoute, l'empathie, de savoir renoncer à une partie de ses intentions, de la plasticité... Car chaque métier a ses codes, ses langages, ses savoir-faire ou sa réglementation (le secret professionnel pour le monde médical, l'évaluation de l'élève pour le monde scolaire...), ce qui peut engendrer des tensions imputables non pas aux acteurs, mais à leur métier d'origine. Face à l'expertise de chacun, des questions de légitimité d'ordre identitaire vont émerger : « qui suis-je, moi enseignant, pour intervenir sur des questions de santé ? », et « moi soignant ou professionnel d'un métier autre que celui d'enseignant, comment aborder la question des apprentissages ? ». Au-delà de ces compétences personnelles, la formation gagnerait à considérer qu'un certain nombre de compétences professionnelles pourrait faciliter la tâche de chacun. Ainsi, apprendre à développer des réseaux, monter des projets ou des budgets permettraient d'acquérir une science des montages. De même qu'apprendre à organiser le contexte ou à contribuer à la mise en place des conditions d'une réelle négociation des décisions faciliterait le travail commun. Pour cela, il s'agirait d'apprendre à gérer des conduites de réunion adaptées<sup>3</sup> ou à développer des systèmes efficaces de communication (interne et externe au réseau) grâce à l'usage d'outils collaboratifs dématérialisés comme le permettent par exemple des « doodle » pour la négociation de dates de réunion ou les outils électroniques de partage de documents. De manière plus fine encore, apprendre à piloter ou à prendre part à des négociations en utilisant la triangulation de parole ou d'idée quand le dialogue est bloqué pour faire tiers et ouvrir l'échange, afin de permettre le développement d'autres points de vue et les reproblématisations (c'est-à-dire le déplacement de ce qui fait problème pour trouver de nouvelles solutions).

<sup>1</sup> Cf. Yves Clot, Jacques Leplat, *in Le Travail humain*, 2005/4 (vol. 68), PUF.

<sup>2</sup> Serge Thomazet, Corinne Mérini, Elvire Gaime, « Travailler ensemble au service de tous les élèves » : <https://bit.ly/2EiYpgl>

<sup>3</sup> Corinne Mérini, « Préparer une concertation », *Les cahiers pédagogiques*, dossier « L'esprit d'équipe », n° 252, 2007 : <https://bit.ly/2GAADyS>

### PARCOURS

**CORINNE MÉRINI** est maîtresse de conférences honoraire, membre du laboratoire ACTé de l'école supérieure du professorat et de l'éducation Clermont-Auvergne (Université Blaise Pascal). Ses travaux de recherche portent sur l'analyse des partenariats éducatifs. Elle s'attache, aujourd'hui, à modéliser le travail collectif des enseignants et de leurs partenaires dans leur contribution au développement de l'école inclusive et les réponses apportées aux besoins particuliers des élèves.

#### 1975

Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (Capeps).

#### 1992

DEA de Sciences de l'éducation à l'université de Paris VIII.

#### 1994

Thèse sur le « Le partenariat en formation, de la modélisation à une application ».

### BIBLIO SÉLECTIVE

« CONTRIBUTION À UNE OBSERVATION CRITIQUE DES PRATIQUES COLLABORATIVES » (avec Jean Bélanger), *in* J.-F. Marcel, C. Mérini et T. Piot, *L'Observation des pratiques collaboratives dans les métiers de l'interaction humaine : des pratiques pluri-adressées*, Presses universitaires Rouen Le Havre, à paraître.

« ANALYSE DES ASYMÉTRIES DU TRAVAIL COLLECTIF DANS UN CONTEXTE D'ÉCOLE INCLUSIVE » (avec Serge Thomazet), *Revue Traverse*, à paraître.

« VERS UNE MODÉLISATION DES PARTENARIATS ÉDUCATIFS : COMMENT EXPLORER LES PRATIQUES COLLABORATIVES », conférence prononcée dans le cadre du séminaire « Les compétences psychosociales pour tous à l'école » organisé par le Comité éducation-santé-citoyenneté à l'école Boule, octobre 2015 : <https://bit.ly/2uV13Ky>

## Des métiers complémentaires mais spécifiques...

Le Sgen-CFDT réclame le développement d'une culture commune à l'occasion de la formation initiale des personnels de l'éducation. Comment espérer, sinon, que chacun appréhende correctement les différents métiers, leurs missions, et identifie les bons interlocuteurs et partenaires pour répondre aux besoins spécifiques des élèves et étudiants ? Un travail conjoint efficace, à la croisée des missions de tous, est à ce prix.



### MÉDECINS SCOLAIRES

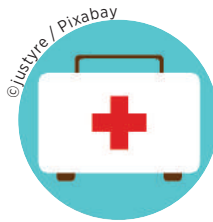
#### LES MÉDECINS DE L'ÉDUCATION

NATIONALE sont des médecins titulaires de la fonction publique après concours national et formation statutaire à l'École des hautes études en santé publique, ou contractuels. Ils sont formés aussi bien à la médecine de l'enfant qu'au milieu scolaire. Ils prennent en

compte les besoins en santé individuels et collectifs des élèves à la différence des autres médecins qui priorisent les besoins individuels sans connaître les contraintes et les ressources de la communauté éducative. Médecins du travail de l'élève et de la communauté éducative, ils collaborent avec les médecins traitants et évaluent les demandes extérieures à l'école avec les particularités du milieu scolaire pour proposer finalement ce qui est le plus adapté à travers les PAI\*, PAP\*, PPS\*, Sapad\* en toute connaissance du diagnostic médical.

À partir de la visite médicale obligatoire de 6 ans, véritable passeport santé pour débiter la scolarité, sont diagnostiqués les freins organiques et psychiques, les difficultés parentales et sociales qui peuvent nuire à l'épanouissement scolaire et l'estime de soi, tous deux vecteurs de santé. Aussi l'enfant évoluera-t-il sous les yeux de tous les professionnels de l'école, de ses parents et des professionnels de soins dans son milieu de vie. Pour agir dans l'intérêt de l'enfant, les collaborations professionnelles sont indispensables au sein de l'école. Elles doivent se mobiliser au plus juste de l'expertise de chaque professionnel, malheureusement pas assez lisible faute de missions communes au contour bien défini. Aucun des professionnels de l'Éducation nationale n'est pourtant interchangeable. Passer le relai au-delà de son champ de compétence, savoir communiquer les informations reçues, respecter le secret médical, nous concernent tous : enseignant, infirmier, assistant de service social, CPE, psychologue, chef d'établissement, médecin... Tous contribuent au diagnostic – qu'il soit infirmier, social, éducatif, et finalement médical, ce dernier replaçant les maux au plus juste de leur véritable cause à travers une vision globale. Aucune des contributions ne doit être ignorée, y compris celle du médecin scolaire, avant toute orientation vers une prise en charge extérieure ou avant d'évoquer une structure dite adaptée.

Attendre du médecin scolaire qu'il fasse un diagnostic médical ou qu'il rende une expertise lors des situations complexes d'élèves (difficultés scolaires durables, décrochage, absentéisme, trouble du comportement, suspicion de maltraitance...), c'est aussi concevoir qu'il existe des causes curables. Méconnaître ou outrepasser le rôle de chacun, c'est faire perdre des chances aux élèves de prises en charge plus adaptées et plus précoces. • P. C.



### INFIRMIER-ES SCOLAIRES

#### LA PROMOTION DE LA SANTÉ EN MILIEU

SCOLAIRE contribue à la réussite des élèves et représente un important levier pour réduire les inégalités et améliorer le bien-être. L'infirmier scolaire a donc un rôle fondamental, mais pour le jouer pleinement, encore faut-il pouvoir travailler

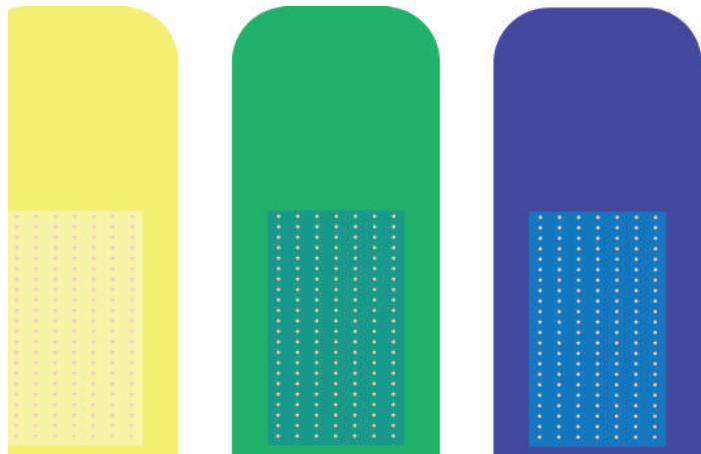
en collaboration avec l'ensemble des membres de la communauté éducative. Cela est, hélas, trop rarement le cas, et de ce fait, l'infirmier souffre souvent d'isolement professionnel. En effet, la constitution d'un véritable pôle médico-social auquel aspire chaque collègue (infirmier, ASS, médecin, AESH) est loin d'être une réalité – et rappelons d'ailleurs que certains établissements ne disposent même pas d'infirmier !

Le manque criant de médecins scolaires et le nombre important d'élèves dans certains établissements l'empêchent aussi de disposer d'assez de temps pour accomplir l'ensemble de ses nombreuses missions et même d'assurer l'obligation de visite médicale à 6 ans et la visite de dépistage à 12 ans.

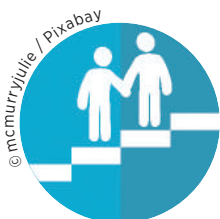
Pourtant ses missions sont essentielles. Outre la mise en place du parcours de santé auquel l'infirmier participe au même titre que les autres acteurs de la communauté éducative, sa tâche est, évidemment, d'organiser les urgences et les soins. Mais l'infirmier doit également pouvoir déceler maître ou difficultés familiales au travers de symptômes à priori anodins (maux de tête, de ventre...). Ses missions auprès des élèves sont également éducatives. L'infirmier participe aux actions d'éducation à la santé en matière de prévention du harcèlement scolaire, d'hygiène de vie, de vie affective, de contraception, de prévention des infections sexuellement transmissibles, de risques liés aux conduites addictives ou aux jeux dangereux...

Pour autant, et en dépit de ces enjeux, l'infirmier scolaire est souvent confronté à la difficulté de faire (re)connaître ses missions et sa position : le respect du secret professionnel et l'indispensable obligation de confidentialité afin d'établir un contact confiant avec les élèves. Autre réalité consommatrice de temps : les demandes multiples émises par le chef d'établissement, son responsable hiérarchique, et par le référent santé.

Malgré des conditions de travail souvent difficiles, l'infirmier contribue au bien-être des élèves et participe ainsi à l'amélioration du climat scolaire. Membre de la communauté éducative, ses actions doivent s'intégrer dans les projets communs et il est primordial de l'associer à l'élaboration du projet d'établissement. • C. B.



© Alamyack / Pixabay



© mcmurtyjulie / Pixabay

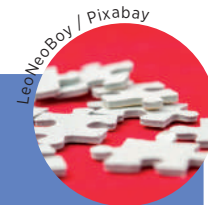
### ACCOMPAGNANT-ES DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH)

La réussite des élèves en situation de handicap passe notamment par l'amélioration de leur qualité de vie scolaire. Pour faciliter cette inclusion et développer leur autonomie, ces élèves bénéficient d'aides adaptées à leurs besoins, qu'ils soient scolarisés en classe

ordinaire ou, pour tout ou partie du temps scolaire, dans une unité localisée d'inclusion scolaire (Ulis école, Ulis collège ou lycée). AESH est un vrai métier. Ces personnels sont recrutés sur un contrat de droit public à durée déterminée et peuvent accéder à un contrat à durée indéterminée après six années d'ancienneté. Ces contrats sont le plus souvent à temps partiel et peu rémunérés.

Bien sûr, être AESH s'apprend, et la formation est essentielle. Particulièrement indispensable lors de la prise de poste, elle est pourtant rarement mise en place. L'accompagnant doit pouvoir comprendre les difficultés de l'élève et les attentes de l'équipe enseignante dont il fait partie intégrante. Or le manque de tutorat des AESH dans les établissements est flagrant, et pèse sur les conditions d'exercice du métier durant les premières années. Alors que la collaboration avec l'équipe pédagogique devrait être permanente, elle connaît souvent quelques couacs, s'agissant par exemple de l'articulation des emplois du temps, ou encore de la participation aux ESS\*. Il n'est pas rare que l'AESH soit averti de la tenue des réunions par l'élève lui-même. Car de fait, l'AESH n'est pas considéré comme membre à part entière de l'équipe pédagogique : il n'est pas invité aux conseils de classe, d'école ; il n'est jamais destinataire des documents de suivi des élèves qu'il accompagne... D'ailleurs, les ESS sont mises en place au plus tôt en octobre, quand l'année scolaire est déjà bien entamée. L'AESH découvre alors seulement les modalités inscrites dans la notification de la maison départementale des personnes handicapées. Comme elles sont toujours succinctes, l'accompagnant a rarement l'occasion de

### PETIT FLORILÈGE de remarques d'AESH exprimées lors des rencontres de réseau.



LeoNeoBoy / Pixabay

« AESH en lycée, j'accompagne un élève qui passe des épreuves du baccalauréat dans un bassin différent du lieu d'exercice. Les frais de déplacement ne peuvent pas être pris en compte, même en utilisant les transports en commun, car il n'y a aucun budget prévu au dispositif AESH pour ces frais dans l'académie de Grenoble. »  
 « J'accompagne un élève qu'il faut aider lors des repas. En tant que personnel AESH, je n'ai ainsi pas droit à une pause de 45 minutes. De plus les repas ne sont pas pris en charge par les collectivités. »

« AESH nommée auprès de plusieurs élèves, je me retrouve à travailler dans trois établissements différents, sans prise en compte de mes frais de déplacement alors que je suis obligée d'utiliser ma voiture. »

« En CDI, je travaille à temps partiel, non choisi, avec un salaire calculé au prorata (20 heures : 20/35<sup>e</sup> du Smic) qui me met en difficultés financières. J'envisage d'abandonner mon CDI dès que je trouve un emploi rémunéré à temps plein. »

« Je suis AESH mutualisée, c'est-à-dire que j'assure le suivi, en moyenne, de 3 à 4 élèves. Je n'ai pas les moyens de prendre en compte leurs besoins réels car, en dehors des cas d'absolue nécessité, rien n'est fait pour pouvoir intervenir. Ces élèves ont parfois besoin de leur AESH en même temps. Je dois pourtant effectuer mes heures, c'est-à-dire des heures fixées d'avance avec certains élèves, sans tenir compte de leurs besoins réels. »

« Je suis obligée de suivre les élèves accompagnés en stage alors que j'ai d'autres élèves dans mon emploi du temps. Cette situation pénalise mes autres élèves qui voient leur accompagnement modifié. »

Pour suivre l'actualité des AESH :  
<https://www.sgen-cfdt.fr/metiers/aesh/>

s'exprimer sur les problèmes rencontrés, et n'est pas toujours écouté, par l'enseignant référent notamment.

Lorsque l'AESH doit prendre en charge un élève qui arrive d'un autre établissement, aucun renseignement ne lui est fourni. La bonne volonté ne suffit pas. Certains enseignants refusent la présence de personnels AESH ou au contraire « délaissent » l'élève sous prétexte qu'il a un AESH, ou encore refusent de mettre en place les adaptations obligatoires de leur enseignement pour l'élève en situation de handicap. L'AESH ne peut rien dire, et d'ailleurs en collège et lycée, il est évalué par le chef d'établissement, qui parfois établit le bilan sans même l'avoir rencontré.

**LA PÉNURIE DE MÉDECINS (1 000 en 2016) rend la collaboration avec le personnel infirmier difficile, voire impossible. Aussi, le Sgen-CFDT milite pour obtenir le recrutement de médecins en nombre suffisant pour assurer leurs missions et la création d'un pôle santé-social permettant la complémentarité des actions de chacun.**

**LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS SCOLAIRES se retrouvent souvent bien seuls et impuissants (PAI\* non réalisés, absence de PAP\*...).**

**Le Sgen-CFDT dénonce le manque de reconnaissance de leurs fonctions et demande l'obtention automatique de la NBI\* handicap de 20 points qui leur avait été annoncée. Le système indemnitaire doit être transparent et simplifié, pour prendre en compte les situations particulières d'exercice professionnel et pour faciliter la mobilité.**

**LES AESH sont des personnels incontournables et néanmoins très diversement intégrés selon les établissements, les équipes. De plus, ils sont précarisés. Le Sgen-CFDT demande aussi l'assurance d'un contrat de travail à temps plein pour tous ; le financement du droit au congé de formation ; la création d'une grille salariale spécifique ; la reconnaissance du droit syndical ; la mise en place de la portabilité du CDI ; un mouvement académique, et une CCP\* spécifique ; un guide national des droits et obligations ; la rémunération de toutes les tâches, y compris le temps de repas, d'accueil de l'élève au portail, de préparations éventuelles, de participation aux réunions ; la prise en charge du repas par la collectivité quand l'AESH accompagne l'élève ; le financement des frais de déplacement.**



### ASSISTANT-ES DE SERVICE SOCIAL (ASS)

LA NOUVELLE CIRCULAIRE DU 22 MARS 2017 précise le champ d'intervention, les missions et les fonctions des ASS affectés au service en faveur des élèves de l'Éducation nationale, et de ceux-ci seulement : ne sont pas concernés les ASS

dédiés aux personnels et ceux affectés dans le supérieur.

L'ASS, qui intervient dans les établissements scolaires publics du second degré, peut le faire également, depuis la rentrée de 2017, auprès des élèves en cycle 3 des écoles situées dans les Rep+. Sans affectation de moyens dédiés, cette dernière mission s'effectue au détriment du second degré, déjà largement sous-doté. L'ASS a pour missions d'aider les élèves à prendre en charge leur parcours, à assumer pleinement leur vie de collégien ou de lycéen. Il concourt à l'amélioration du climat scolaire par des interventions directes à la demande des élèves, des personnels, il contribue à la prévention de l'échec scolaire, de l'absentéisme, et soutient et accompagne les parents dans leurs fonctions éducatives. Ces tâches s'effectuent au sein de l'équipe éducative dont l'ASS est membre à part entière. Cependant, la multiplicité des lieux d'exercice et l'obligation de secret professionnel compliquent ce travail. L'ASS participe aussi à différentes instances, y compris à l'extérieur de l'établissement, et a un rôle de conseil auprès des chefs d'établissement et d'expertise dans de nombreux domaines. Son intervention peut être individuelle ou collective (notamment pour les actions de prévention et d'information), au sein de l'établissement ou en visite à domicile quand les situations l'exigent. L'ASS appartient à un service indépendant et a sa propre hiérarchie : ses missions, priorisées par les rectorats et les directeurs académiques adjoints des services (Dasen), sont ensuite organisées par les conseillers de service social. De ce fait, le travail effectué par le service social en faveur des élèves, ses modalités d'intervention et procédures, peuvent être très différents d'un rectorat à l'autre. Pour autant, quels que soient les lieux, les priorités, les fonctionnements, le cœur de métier de l'ASS demeure l'enfant, son bien-être, son devenir tant personnel, scolaire que professionnel. Mais nombre d'acteurs de la communauté éducative œuvrent également à ces objectifs. Chacun (infirmier, CPE, psy-EN...) possède les compétences propres à son métier. La mutualisation de l'ensemble des compétences est indispensable à la réussite du projet de l'élève. Cette complémentarité des différents

acteurs oblige à partager les informations de chacun, à échanger, communiquer le plus régulièrement possible. Pourtant, malgré la création de 95 emplois d'ASS en 2017, la pénurie de personnels oblige à limiter ces échanges au strict nécessaire. Le temps dédié aux rencontres des différents professionnels n'est toujours pas reconnu, et la connaissance, le traitement des différentes situations nécessitent le secret partagé, encore bien difficile à mettre en œuvre. • M. S.



### PERSONNELS DE LA MISSION DE LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE (MLDS)

NOTRE FÉDÉRATION MÈNE UN COMBAT DÉJÀ ANCIEN pour que les personnels qui exercent au sein de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire soient pleinement reconnus comme des personnels enseignants. Est-il alors paradoxal de les faire figurer dans un dossier concernant des personnels non-enseignants ? Obtenir la reconnaissance de leur qualité d'enseignant, en réalité, va de paire avec la reconnaissance de la spécificité de leur condition d'exercice et de leur professionnalité construite autour de l'ingénierie de formation et de la coordination pédagogique. En travaillant au sein des équipes pédagogiques à l'adaptation des parcours de formation afin de prévenir ou de remédier au décrochage scolaire, ils garantissent la continuité de l'acte pédagogique. Le public qu'ils accueillent nécessite une prise en charge globale. Ils doivent donc aussi coordonner l'intervention d'autres enseignants « disciplinaires », des personnels médico-sociaux et des psy-EN. Des enseignants, donc, qui assurent des heures de face-à-face pédagogique, mais dont une partie des missions les mène à coordonner un travail d'équipe autour d'élèves décrocheurs. • V. B.

**POUR LES ASS, LE SGEN-CFDT revendique que des postes soient partout implantés et pourvus de personnels titulaires en nombre suffisant ; le paiement de la NBI\* due aux ASS et aux conseillers et conseillères techniques de service social mis à disposition des MDPH\* ; l'amélioration de la gestion des ressources humaines du service social ; la lutte contre la précarité salariale des personnels assistants sociaux ; une titularisation plus humaine et plus efficace que la voie du concours ; l'évaluation et la validation des compétences, l'accompagnement et la formation des agents, la reconnaissance des compétences acquises, notamment pour les contractuels qui cumulent les CDD.**

**EN CE QUI CONCERNE LES PERSONNELS DE MLDS, ont été obtenus les avancées suivantes : la reconnaissance du statut d'enseignant (certifié ou PLP) ; la reconnaissance de leur professionnalité via une certification, et donc un référentiel d'activité annexé à celui des enseignants. Pour le Sgen-CFDT, la reconnaissance de cette professionnalité passe par une indemnité au moins équivalente à la part variable d'un professeur principal de seconde générale ou technologique. Signez la pétition : <http://sgen.net/petition-mlds/>**





© geralt / Pixabay

## PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

**PREMIER DEGRÉ.** LE PSYCHOLOGUE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, SPÉCIALITÉ ÉDUCATION, DÉVELOPPEMENT ET APPRENTISSAGES (psy-EN EDA) intervient de la maternelle au CM2. Il travaille au sein d'un réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (Rased) dans le cadre de la remédiation et de la prévention, en lien avec la mise en place des apprentissages et les freins afférents. Le plus souvent orientées par les enseignants, le médecin scolaire ou l'infirmier, les familles sollicitent son avis sur le meilleur accompagnement à proposer à leur enfant. Les liens établis avec l'équipe médicale nourrissent un partenariat extrêmement important, le regard du psychologue venant compléter l'avis médical. Ainsi, de nombreuses situations de troubles massifs du comportement sont abordées conjointement de manière psychologique et médicale, le repérage par l'infirmier ou l'infirmière permettant une orientation précoce et acceptée par les familles vers le psychologue de l'école. Le psychologue est perçu par les enseignants et le directeur comme une personne ressource dans l'aide apportée aux élèves. Mais il propose également son expertise aux équipes enseignantes en matière de difficulté d'apprentissage et de prise en charge. Le psychologue de l'Éducation nationale est membre à part entière des équipes de suivi de scolarité qui proposent l'adaptation de scolarité nécessaire au cursus des enfants en situation de handicap. Il arrive également qu'un directeur le sollicite, en tant que personne extérieure à son équipe d'enseignants, pour se faire accompagner dans la gestion de son équipe. Ou alors, il peut contribuer au repérage des risques psychosociaux, au recueil des paroles, à l'accompagnement et au soutien des personnels (enseignants, Atsem, animateurs, cantinières, agents d'entretien...) en souffrance au travail avant leur possible orientation vers un autre psychologue. Toute école au sein de laquelle le psychologue œuvre garantit à l'enfant et sa famille, et à l'équipe pédagogique, une prise en compte de la dimension psychique en jeu dans les processus d'apprentissage. • N. A.

**SECOND DEGRÉ.** LE PSY-EN SPÉCIALITÉ ÉDUCATION, DÉVELOPPEMENT ET CONSEIL EN ORIENTATION SCOLAIRE ET

PROFESSIONNELLE (Edco), dans les établissements du second degré, participe à l'accompagnement des jeunes pour leur réussite scolaire et la construction de leur projet d'avenir au sein d'un travail d'équipe : avec les collègues chef d'établissement, enseignants, CPE\*, professeur documentaliste, infirmier, ASS\*, il intervient dans ce champ de compétences partagées, chacun tenant un rôle spécifique dans le respect de l'expertise des autres acteurs. C'est le projet d'établissement qui cadre et organise les informations et actions pour permettre aux jeunes et à leurs parents de définir un itinéraire de formation au travers du parcours avenir. Le psy-EN Edco a aussi un rôle de conseiller technique auprès des équipes enseignantes et de direction sur le volet orientation du projet d'établissement.

Les psychologues EN-conseil en orientation contribuent à cet accompagnement dans le cadre d'entretiens de conseil personnalisés approfondis et confidentiels dont l'objectif est d'aider les jeunes à mieux cerner les intérêts, valeurs, désirs, atouts et freins qui les caractérisent afin d'élaborer un projet personnel, scolaire puis professionnel, à court et moyen termes.

Si les psy-EN Edco s'inscrivent dans une pratique individualisée, ils ne travaillent pas uniquement « enfermés dans leur bureau ». Ils mènent de nombreuses activités avec d'autres acteurs dans et hors de l'établissement : interventions collectives auprès des classes avec le PP\* et le professeur documentaliste sur des séquences d'information, avec l'infirmier et le CPE sur la prévention du harcèlement, avec l'ASS sur le dossier social étudiant de Parcoursup, avec les équipes pédagogiques dans le cadre des semaines d'accueil, forums, portes ouvertes...

Au sein des équipes de suivi et de scolarisation, avec des intervenants extérieurs, ils participent aux aménagements de scolarité nécessaires pour les jeunes à besoins particuliers.

En relation avec les enseignants de la MLDS\*, ils participent aux groupes de suivi pour prendre en charge les élèves en difficulté personnelle ou en voie de décrochage.

Leur activité en CIO\* les amène à travailler régulièrement avec des acteurs hors Éducation nationale dans les domaines de la santé, du social, de la justice, de la jeunesse et des sports, de la formation professionnelle continue, de l'emploi. Ceci est encore plus vrai dans l'exercice des missions de direction de CIO. • B. R.

**CONCERNANT LE CORPS DES PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE, LE SGEN-CFDT revendique le maintien de l'ensemble des CIO en tant que service accueillant tous les publics, la prise en compte de l'exercice en éducation prioritaire pour l'accès à la classe exceptionnelle, le remplacement de l'indemnité unique à deux taux par une indemnité à un seul taux, alignée sur la part fixe de l'Isoc\* des personnels enseignants ; le remboursement des frais de déplacement aux stagiaires pour leurs stages ; dans le cadre du corps unique, les règles de recrutement de contractuels concernant les Edco doivent s'appliquer aussi aux Eda ; la gestion par les rectorats du corps des psy-EN, notamment de la spécialité Eda ; la définition des modalités de passage entre les deux spécialités et la possibilité d'accéder aux fonctions de direction pour les collègues des deux spécialités.**

**CONSEILLER-ES PRINCIPALES-AUX D'ÉDUCATION**

CPE, KESAKO ? POUR LES PARENTS, C'EST L'INTERLOCUTEUR le plus facile à joindre, auprès duquel justifier les absences de son enfant et protester quand quelque chose dysfonctionne. Pour les élèves, c'est la bonne épaule sur laquelle se reposer, ou au contraire la personne à éviter pour ne pas avoir de problème. Pour les profs, c'est le collègue qui reçoit les élèves perturbateurs ou avec qui rencontrer les élèves et les parents. Pour les personnels de Vie Scolaire, c'est le chef de service. Pour les agents, c'est la personne auprès de qui se plaindre de dégradations à la cantine ou dans les toilettes. Pour l'infirmière, c'est celui qui, quand elle n'est pas là, assure le suivi des PAI\* avec traitement et soigne les bobos...

Eh bien le CPE, c'est un peu tout ça ! mais pas que... Bien sûr, il gère les absences et participe à la prévention du décrochage scolaire. Bien sûr, grâce à son regard éducatif, il conseille toute la communauté éducative sur la politique éducative qui impacte grandement le climat scolaire. Mais surtout, depuis la mise en place du référentiel de compétences en 2013 et la circulaire de missions CPE n°2015-139, les CPE sont officiellement (enfin) entrés en pédagogie. Ils assurent le suivi pédagogique et éducatif, individuel et collectif des élèves. Ils procèdent à leur évaluation régulière, en particulier à travers les parcours (Avenir, Citoyen) ; ils contribuent à l'élaboration du projet personnel. Ils travaillent en étroite collaboration avec les familles, les personnels enseignants, les personnels sociaux et de santé pour accompagner au mieux tous les jeunes, que ce soit par rapport à leur comportement, leur savoir-vivre, leur savoir-faire, leurs résultats scolaires. Le but étant d'améliorer les conditions de travail de chaque élève, par ricochet également les conditions de travail des collègues enseignants et agents. Un élève qui se sent bien dans son établissement scolaire respectera tous les adultes (enseignants, agents...) et son environnement (locaux scolaires).

La finalité est bien entendu l'acquisition de l'autonomie. Les CPE concourent ainsi à la mission première de l'École qui est d'instruire et d'éduquer afin de conduire l'ensemble des élèves à la réussite scolaire et à l'insertion professionnelle et sociale, et de leur faire partager les valeurs de la République. Le Sgen-CFDT réclamait une nouvelle circulaire depuis plus de vingt ans pour coller à la réalité du terrain. Car tous les aspects présentés ne sont pas nouveaux, mais ils sont enfin institutionnalisés. Ce qui permet aux CPE de participer pleinement aux instances pédagogiques (conseil de classe, conseil pédagogique...) avec une collaboration participative incontestable. Aussi, le corps des CPE est vraiment passé d'une fonction gérant la discipline au sein des établissements du second degré à un métier à entrée éducative et pédagogique. • D. P.



©geralt / Pixabay



**LES ÉQUIPES DE VIE SCOLAIRE**

EN 2003, LE STATUT DES SURVEILLANTS datant de 1938 a été complètement revu. Actuellement, à côté des assistants d'éducation (AED) qui sont les plus nombreux, travaillent des assistants pédagogiques (AP), des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), des personnels en service civique et quelques rares en contrat unique d'insertion (CUI).

Faire travailler ensemble ces personnels avec des statuts différents et des missions complémentaires peut générer des tensions car ils n'ont pas la même rémunération ni la même obligation horaire de service. C'est un vrai casse-tête pour planifier les emplois du temps de chacun dans l'intérêt général du service, d'autant que ces personnels ne sont pas assez nombreux sur le terrain au vu des besoins.

Le profil type de recrutement d'un AED est un étudiant se destinant à l'enseignement ou à un métier de l'éducation. Or mener de front travail salarié, études (voire préparation de concours) n'est pas évident, surtout quand on travaille dans un lycée ou un collège éloigné des pôles universitaires. D'où l'embauche de mères de famille (plus disponibles, plus mobiles)...

Si les équipes de Vie scolaire ont officiellement fait leur entrée en pédagogie en 2008, le quotidien les accapare de plus en plus. Les comportements adolescents requièrent une posture extrêmement professionnelle, et un travail d'équipe approfondi avec l'ensemble de la communauté scolaire. Néanmoins, aucune formation professionnelle ne leur est proposée et ils n'ont pas droit aux stages des plans académiques de formation !

Tous ces personnels touchent le Smic horaire au mieux, n'ont droit ni aux heures supplémentaires ni aux primes Rep et Rep+, et ne peuvent travailler que six ans au maximum dans les établissements scolaires. Ils sont souvent à temps partiel et pour ajouter à cette précarité, leur contrat n'est pas systématiquement renouvelé par l'établissement employeur. Enfin, au terme des six années accomplies, leur contrat prend fin sans aucune reconnaissance de l'institution (inscription préférentielle aux concours de l'Éducation nationale, reconnaissance des acquis, bilan de compétences...).

Parmi le peu de droits qu'ils ont, beaucoup sont méconnus : Pass Éducation, prime d'activité, aides sociales, décompte des heures de fractionnement, congé personnel de formation...

Pour toutes ces raisons, et parce qu'il n'existe pas de texte spécifique, le Sgen-CFDT demande une audience au ministère pour faire valoir les droits des personnels de Vie scolaire. • S. F.

**LAURENCE FANOI, après avoir exercé divers métiers – dont celui d'AS –, a décidé de passer le concours de CPE. Elle exerce aujourd'hui dans un collège (académie de Dijon) comportant une Segpa et une Ulis. Elle témoigne de son parcours atypique.**

« C'est dans mon rôle de chef de service au niveau de la vie scolaire que j'ai trouvé le plus d'obstacles au début. Il a fallu que je trouve ma place et que je développe des aptitudes de "manager" ; j'avais des notions assez approximatives... Désormais, j'apprécie la proximité professionnelle des assistants d'éducation qui, pour moi, sont de véritables collaborateurs ! Les échanges ne manquent pas de vivacité et d'humour aussi ! C'est une ambiance de travail très différente de ce que j'ai connu avant. Ce qui a été plus compliqué pour moi, c'est le rapport hiérarchique avec le chef d'établissement. Je ne connaissais pas cette réalité avec mon statut d'AS. J'avais beaucoup plus d'autonomie auparavant avec la faculté d'organiser mon travail et mes rendez-vous comme je voulais. Aujourd'hui, ce type de positionnement hiérarchique n'est plus vraiment une contrainte si les relations de travail sont satisfaisantes et que votre travail est reconnu ! C'est une condition capitale dans nos fonctions de CPE. »



DR

**FLORIANE BAILLY ET MARIE-CHARLOTTE JEANNE sont AED dans un collège du Territoire de Belfort.**

**Quelles compétences faut-il pour être AED ?** « Nous sommes à moitié grandes sœurs, psychologues, infirmières... et même conseillères conjugales (rires). Il faut bien comprendre que les collégiens se confient beaucoup à nous, ils nous disent tout. Nous avons donc une grande responsabilité quand nous leur donnons des conseils sur leur comportement. Nous essayons aussi de faire de la prévention sur les conduites dangereuses (et il y en a beaucoup à l'adolescence). Il faut aussi bien savoir gérer les conflits. »

**Avec qui êtes-vous en lien dans l'établissement ?** « Avec tout le monde et tout le temps ! Nous sommes un vrai lien entre les élèves et les CPE, nous leur relayons les cas les plus difficiles à gérer et les alertons sur les "histoires" compliquées. Nous communiquons aussi beaucoup avec l'infirmière, si un élève nous semble fatigué, seul, triste, ou si nous remarquons qu'il ne mange pas beaucoup à la cantine. Les profs viennent nous voir aussi pour discuter d'un élève ou nous demander un coup de main sur tel ou tel projet. »



DR

**Retrouvez l'intégralité des témoignages :**

<https://www.sgen-cfdt.fr/dossier/parlons-travail-temoignages/>

## PILOTER UN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE OU UNIVERSITAIRE, QUELLES DIFFÉRENCES ?

Dans les écoles, collèges et lycées, la direction est confiée à un personnel nommé par l'institution ; dans les universités, à un responsable élu par le conseil d'établissement.

Selon les types d'établissements, les responsables sont issus d'un corps à statut spécifique (personnels de direction du second degré) ou occupent une fonction sans quitter leur corps d'origine (directeurs d'école ou d'établissement agricole public). Leurs responsabilités sont de nature différente et liées principalement au degré d'autonomie de la structure pilotée. Si les responsables sont tous en charge de la mise en œuvre d'une politique pédagogique, éducative et de formation, les moyens dont ils disposent ne sont pas semblables.

Responsables de l'organisation interne de l'école et de la définition, dans le cadre du conseil d'école, du projet d'école, les directeurs sont cependant tributaires des choix faits par la municipalité, et de la validation systématique des projets par l'inspecteur de circonscription. Ils n'ont par ailleurs aucune autorité hiérarchique sur leurs collègues.

Représentants de l'État et présidents du conseil d'administration (CA) du collège ou du lycée, les chefs d'établissement doivent, avec les moyens financiers et humains attribués par le département ou la région et l'État, mettre en œuvre, avec les représentants élus des personnels et des usagers, un projet d'établissement élaboré collectivement. Principal et proviseur sont le supérieur hiérarchique ou l'autorité fonctionnelle des personnels nommés dans l'établissement, et ne sont que très marginalement recruteurs (AED, contrats aidés). Dans les établissements agricoles, le représentant de l'État et le président du CA sont des fonctions séparées. Par contre, le directeur est aussi chef de l'exploitation agricole associée.

Enfin, élu sur un « projet présidentiel », le président d'université reçoit une dotation en emplois et en euros, et est responsable devant le conseil d'établissement du recrutement des personnels, des choix budgétaires et de l'utilisation des crédits. • C. P.

*Cf. Le dossier « Encadrement : état des lieux », Profession Éducation n° 256, octobre 2017.*

**Le Sgen-CFDT milite pour que le CPE puisse siéger au conseil d'administration en tant qu'élu des personnels, et non en tant que membre de droit. En matière de revalorisation indemnitaire, le Sgen-CFDT a obtenu l'attribution de l'indemnité pour missions particulières (IMP) et l'alignement, dans sa part fixe, de l'Isos\*. Il continue à demander l'obtention de la part variable. La reconnaissance du statut de chef de service, responsable du service de Vie scolaire est impérative pour participer au recrutement des personnels, en particulier les AED\* qu'il encadre au quotidien – reconnaissance couplée à un respect de notre horaire de 35 heures hebdomadaires toutes tâches comprises. Pour partager un réel projet éducatif et pédagogique, le Sgen-CFDT demande la généralisation à l'ensemble des Espé de la présentation des missions des CPE auprès des enseignants. Enfin, un travail efficace auprès des élèves, en lien avec les familles et l'ensemble des partenaires, ne peut se faire que si chaque CPE n'a pas plus de 250 élèves à suivre.**



## PERSONNELS DES CENTRES RÉGIONAUX DES ŒUVRES UNIVERSITAIRES ET SCOLAIRES (CROUS)

POUR QU'UN ÉTUDIANT ÉTUDIE, il lui faut bien évidemment suivre des cours, avoir accès à une bibliothèque universitaire. Mais il doit également être hébergé, se nourrir, disposer d'argent pour vivre, avoir accès à des services sociaux si nécessaire, et enfin s'épanouir à travers des activités culturelles et une vie collective riche. Pour un grand nombre d'étudiants, c'est auprès des Crous\* et de leurs personnels qu'ils trouveront la satisfaction de ces besoins.

Juridiquement indépendants, les centres régionaux ne peuvent espérer mener à bien leurs missions sans collaborer avec les universités. Ils doivent donc sans cesse s'adapter au contexte universitaire en construisant des structures d'hébergement et de restauration au plus près des lieux d'études. Ils doivent encore s'adapter à l'évolution des habitudes alimentaires des étudiants. Or ce sont les personnels qui portent cet effort d'adaptation. Il est loin le temps où un restaurant universitaire central suffisait à répondre aux besoins étudiants. Aujourd'hui, les personnels ouvriers (PO) parleront cafétéria ou *foodtruck* pour être au plus près des amphithéâtres et des résidences universitaires. Qu'une unité de formation et de recherche (UFR) décide de raccourcir la pause méridienne ou de modifier les dates de départ en stage des étudiants et ce sont tous les plannings de travail, parfois les effectifs d'une structure qu'il faut modifier. Ignorant sciemment les textes organisant le travail, les directions gèrent trop souvent ces difficultés d'organisation en imposant une polyvalence toujours plus importante ou en modifiant du jour au lendemain, voire dans la journée même, les lieux de travail ou les tâches à effectuer. Le fait que les personnels ouvriers ne soient pas encore des fonctionnaires conduit trop souvent les directions à les considérer comme l'ultime variable d'ajustement pour réguler l'activité.

Les missions des personnels des Crous comportent également une indéniable dimension sociale. En effet, en dehors des heures de cours, quand l'étudiant rejoint sa résidence universitaire, dans laquelle il passera peut-être le week-end loin de sa famille et de ses amis, le seul adulte qu'il croisera, avec lequel il pourra bavarder, sera l'agent d'accueil ou l'agent de service.

Être identifié par les étudiants suppose donc une stabilité des lieux de travail. Cela nécessite aussi que cette compétence sociale des personnels soit non seulement reconnue mais encouragée. Là encore, l'approche managériale, centrée sur la rentabilité, est en contradiction totale avec cette dimension du travail des personnels ouvriers.

Pour le Sgen-CFDT, il est primordial que ces missions d'hébergement, de restauration, d'accès à la sociabilité soient bien identifiées comme des missions de service. D'où nos revendications de fonctionnarisation des personnels ouvriers et de collaboration avec le réseau Crous des universités. N'en venons jamais à considérer que ces missions pourraient être assurées de façon plus rentable ou plus efficace par le privé. • V. B.

### Le réseau des Crous...

Ce sont **28** établissements (bientôt 27, avec la fusion des Crous de Besançon et Dijon),

**730** structures de restauration et plus de **170 000** logements.



Avec en 2018, **12 328** agents, dont **7 249 femmes**.

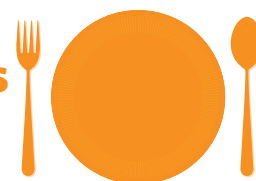


Les **personnels ouvriers** sont au nombre de **7 935**, parmi lesquels **4 436 femmes**.

En matière de services auprès des étudiant-es, plus de

**65 millions de repas** ont été servis en 2016, au prix de **3,25 euros le repas**

(montant fixe depuis 3 ans).



**POUR LES PERSONNELS DES CROUS**, ont été obtenues les revendications suivantes : l'intégration des PO\* des Crous, agents contractuels de droit public régis par des dispositions spécifiques, à la fonction publique de l'État. Intégration qui doit se faire dans la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) et non dans un corps d'établissement. Les personnels doivent disposer d'un droit d'option afin de ne pas être pénalisés au regard de leur droit à la retraite (problème des polypensionnés).

Le Sgen-CFDT continue de réclamer une délégation de gestion du ministère qui garantisse à l'ensemble des agents une souplesse de gestion au sein du réseau des œuvres universitaires, mais également une égalité de traitement dans leur carrière.

Cf. Ci-contre, l'article « Une page se tourne ».