Compte-rendu de la réunion de bassin le 4 mars 2019 à Laon
Echange de pratiques des CPE : *Le CPE et l'encadrement de l'équipe Vie Scolaire*
PAF 18A0200401

Concertation sur les modalités d'organisation pour les réunions de bassin des CPE l'année prochaine.

Explication de la formule précédente bloquée à 20 inscrits par module par la DAFPEN avec frais de remboursement et sélection des personnels avec prise en compte de l'ordre des vœux puis la formule actuelle avec l'envoi d'un mail des Inspecteurs Académiques aux Chefs d'établissement qui doivent faire établir un ordre de mission sans frais de transport.

L'avis des 23 CPE présents : ne pas bloquer l'effectif à 20. Il est préférable de choisir la priorité de pouvoir tous venir sinon certains risquent de ne pas être retenus. Il faut laisser ouverte la participation à ces regroupements. C'est nécessaire surtout lorsqu'on est seul en collège, pour permettre aux nouveaux de créer du réseau dans le bassin. La demande si il n'y a pas de frais remboursés c'est d'organiser la réunion de bassin sur une journée complète avec de l'anticipation pour permettre les demandes de véhicule d'établissement si possible et l'édition des ordres de mission. Le choix à la majorité est donc la formule actuelle afin qu'il n'y ait pas de quota, avec un courrier présentant la thématique de la journée pour avoir du temps pour concevoir des outils en atelier l'après-midi et des temps d'échanges collectif le matin. Cela permettrait de valoriser la création et développer une dynamique coopérative dans les échanges de pratique des CPE.

L'échange a commencé par un recensement des besoins et les constats dans les établissements concernant la thématique du jour **le CPE et l'encadrement de l'équipe de vie scolaire**.

. Les assistants d'éducation en vie scolaire :

- Manque de candidature (la plateforme académique est un bon support pour le recensement des postes, partenaires comme Mission Locale)
- Prioriser le recrutement des étudiants mais cela peut s'avérer impossible dans certains secteurs, la continuité du service peut être complexe dans les périodes d'absences pour examens des étudiants. Il faut réguler les horaires et diversifier les profils dans une équipe.
- Les grilles de recrutement sont souvent utilisées. Créer un outil en équipe suite au diagnostic des besoins pour établir des postes profilés. La piste de formaliser un outil pour le groupe de CPE du bassin est donner comme par exemple dans le bassin Sud Aisne où la fiche de recrutement est commune à plusieurs établissements. Les CPE se regroupent pour les recrutements à deux ou trois toujours avec un observateur.
- Concernant l'obligation de formation des Aed cela s'avère difficile à mettre en place. Pour la sortie du poste il y a parfois des absences de projet ou un refus de formation, un manque de projection. La précarité du poste ne durant que 6 ans développe des difficultés de recherche d'emploi et le constat d'un manque d'autonomie et une volonté passive est posé.
- Il faut stimuler les recherches de candidatures pour l'internat, cela peut faciliter les études pour les étudiants mais parfois peu de candidats se présentent par manque d'attractivité des horaires de nuit.
- Face à des désistements de dernière minute avec des recrutements en catastrophe, cela peut donner une gestion difficile. La « corvéabilité » du poste et les conditions réelles des missions doivent être présentées lors du recrutement.
- L'accueil des nouveaux est organisé pour permettre une bonne adaptation.
- Le logiciel de gestion des emplois du temps EDT CPE pour des services importants est intéressant

Ensuite le livret académique des assistants d'éducation a été présenté, il est disponible sur le site académique des CPE, il a été réalisé par un groupe de CPE il y a 2 ans. Le livret

académique des assistants d'éducation présente les droits et obligations, les missions ainsi que de nombreux outils permettant aux assistants d'éducation de comprendre au mieux les attendus du poste et le cadre réglementaire. Il peut être distribué lors des réunions d'accueil.

Puis les échanges ont progressés en ce questionnant avec le document support *Comment installer une équipe vie scolaire et la faire reconnaître comme un véritable partenaire éducatif au sein d'un établissement public local d'enseignement dans l'accompagnement des élèves ?* Réalisé en 2009-2010 par un groupe de 24 CPE de l'Académie de Dijon en réunion de bassin Côte-d'Or. Ils ont réalisé ce travail en 3 axes. L'échange s'est centré sur le premier axe l'organisation du service et la gestion des ressources humaines par l'implication et la délégation ainsi que la gestion des relations et des conflits. Le second axe la finalité et les objectifs de cette gestion a été abordé. Le troisième axe concernant la légitimation de l'équipe vie scolaire au sein de l'établissement s'intéressant à la coordination du service, la communication avec les familles, le projet vie scolaire et la participation aux différentes commissions et dispositifs par les membres de l'équipe vie scolaire et CPE n'a pas été évoqué par manque de temps. Les CPE intéressés pourront retrouver le document en ligne sur Internet avec son titre.

Résumé des interventions et échanges entre collègues CPE :

- Organisation matérielle du service et gestion des ressources humaines.

Pour le recrutement la définition des besoins est essentielle. **L'intégration du nouvel arrivant**, son accueil vont être des paramètres de réussite de l'embauche notamment il est important d'aborder le concret avec des mini-cas le candidat lors de l'entretien et en équipe en réunion d'accueil. Le candidat doit connaître le statut du contrat, on cherche à percevoir le savoir-être, le savoir évoluer et le savoir technique attendus lors de l'entretien de recrutement.

- Définir le profil du poste, lister les savoir être et savoir évoluer attendus pour l'entretien et le niveau technique recherché les connaissances, le savoir technique. Construire un profil de poste.

→ Présentation de l'outil fiche de profil servant de **grille d'entretien**.

- Polyvalence et également spécialisation selon le profil de poste.
- Définir des cas pratiques.
- S'intéresser à la connaissance du public, la psychologie des adolescents.
- Un bilan de compétences est à établir à la fin des contrats des Aed cela peut leur être utile pour la validation des acquis tel un certificat d'exercice.

Accueil de l'équipe à la prérentrée :

- Voir avec le chef d'établissement pour présenter son équipe lors de la plénière.
- Organiser une réunion pour un café d'accueil a une fonction de convivialité, de bien-être et de cohésion pour un moment de détente propice aux discussions puis un moment de management pour aller à l'essentiel avec une présentation de la politique de Vie scolaire. Valoriser la finalité éducative du fonctionnement du service.
- Distribuer les documents nécessaires sur les droits et les obligations des personnels (livret académique).
- Organiser le service, former les nouveaux, responsabiliser les anciens.
- Proposition de mini-cas disciplinaires présentés par les anciens aux nouveaux
- Brainstorming chaque matin avec objectif de la journée.
- 15 jours après la rentrée prendre le temps d'un rendez-vous individuel pour voir l'implication de la personne dans l'équipe et la compréhension du fonctionnement
 - . Avoir un temps de **réunion de sécurité** également avec les agents pour l'internat car les Aed doivent être prêt dès la première nuit en cas d'alarme incendie.

- Présenter divers outils : le projet vie scolaire, le règlement intérieur, le carnet de correspondance, les bulletins de rentrée, le plan des locaux, les différents logiciels.

- Etablir les emplois du temps, respecter la légalité (pas plus de 10 heures consécutives)
- Expliquer la fiche hebdomadaire avec les faits marquants qui permet d'avoir un registre quotidien des événements. Un tableau pouvant recenser les mouvements d'élèves peut être utile dans la gestion quotidienne des entrées et sorties.
- Expliquer la délégation du suivi de l'état des absences et la responsabilité associée.

. Pour le suivi des heures du personnel avec le logiciel Excel, cela peut faciliter la comptabilité.

La délégation de missions à l'équipe VS en termes de responsabilité directe, de responsabilité partagée et de responsabilité déléguée en tant que responsable du service vie scolaire.

→ Lorsqu'une tâche est déléguée, une lettre de délégation est nécessaire.

Ne pas déléguer la faisabilité des emplois du temps, l'unité de l'équipe, la communication avec la hiérarchie, les contrôles hiérarchiques, les phénomènes aléatoires et réguliers et le traitement des réclamations par un tiers.

Par exemple : former les nouveaux Aed par un ancien qui est référent, l'accompagnement éducatif en aide aux devoirs avec un assistant référent pour le suivi de l'élève, un assistant d'éducation référent par classe avec une heure de vie scolaire par quinzaine différenciée de l'heure de vie de classe du professeur principal, la saisie des absences est déléguée à un assistant d'éducation formé par le-la CPE.

Une délégation n'est pas un ordre ou l'abandon d'une tâche. Il est nécessaire d'anticiper, de formaliser la présentation de la délégation au cours d'un entretien pour expliquer la mission et ses modalités, puis suivre le déroulement avec des échanges formels et/ou informels. Cela crée des **situations gagnant-gagnant**, avec l'accord et l'adhésion de la personne.

. Prendre du temps pour expliquer, donner du sens et impliquer son équipe en la mettant à contribution permet de créer une **stratégie** de responsabilité, une dynamique coopérative en demeurant à l'écoute et en créant des situations positives.

La gestion des relations et des conflits :

- Repérage du conflit et des sources qui peuvent être multiples notamment marqué par des reproches ou des dysfonctionnements qui peuvent générer des conflits.

Par exemple : les retards d'une personne, le manque d'organisation ou de communication d'un changement, cela peut développer le sentiment d'un traitement inéquitable et marquer les différences de statuts ou un ressenti de non-reconnaissance.

- Désamorcer le conflit en agissant rapidement, plus on attend plus cela s'enlise. Bannir les médisances au sein d'une équipe, intervenir en cas de dérives par des entretiens individuels. Organiser des temps de médiation avec un tiers en cas de tensions.

- Organiser la possibilité de se réunir permet une communication directe avec un travail d'équipe encouragé.

- Formaliser un accompagnement par un suivi d'entretiens lors de difficultés pour accompagner la progression, amener la personne à faire des propositions pour améliorer la situation, l'engager et donner du sens à ce qu'elle fait.

Pour les formations Aed : possibilité de se réunir entre établissements sur un samedi matin ou un mercredi après-midi de septembre pour les collèges pour être plusieurs CPE à **former un groupe d'assistants d'éducation**.

- Les outils d'évaluation des assistants d'éducation sont également un bon support pour permettre la discussion par **la co-évaluation**. L'entretien-bilan permet de favoriser une relation d'aide pour l'accompagnement du personnel VS.

. Faire rédiger des écrits lors d'incidents est essentiel en cas de procédure disciplinaire.
Exemple : l'appel d'un conseil de discipline ou les écrits ont été primordiaux.

La finalité et les objectifs de cette gestion (organisation et ressources humaines) :

. Favoriser **la réussite des élèves**. Mettre en place un accompagnement des élèves et une communication avec les familles avec une organisation et un dialogue ouvert : *pour placer les adolescents dans les meilleures conditions de vie individuelle et collective et d'épanouissement personnel*. Harmoniser les pratiques pour qu'elles soient visibles et comprises par l'ensemble de la communauté éducative.

→ L'objectif : SMART Simple Mesurable Atteignable Réaliste Temporel

Les parties sortir de l'urgence pour faciliter le travail de la vie scolaire et du CPE, tendre vers l'assiduité et la réussite des élèves, faciliter la communication avec les familles et l'axe 3 la légitimation de l'équipe vie scolaire à participer à l'accompagnement des élèves, le projet vie scolaire et la participation aux dispositifs éducatifs ainsi que les limites n'ont pas été abordés.

. Prochaine réunion de bassin Mardi 28 Mai → Echange de pratiques des CPE, l'autonomie des élèves suite aux réformes et la politique éducative.