

## SPÉCIAL CPE

La rentrée des CPE a été marquée par la sortie du film *La vie scolaire*. La justesse de l'image qu'il donne de notre métier et le succès populaire qu'il a rencontré nous apportent un peu de réconfort dans le contexte actuel.

En effet, 2019 n'est pas, pour les acteurs de terrain, la «meilleure rentrée» comme le martèle depuis deux mois le ministre. Dans les lycées, les personnels comme les élèves sont confrontés aux conséquences désastreuses de la réforme : classes explosées, centre d'examen permanent, casse du service d'orientation... Les collègues ne sont pas en reste : l'autonomie accrue, conséquence de la réforme, entraîne des expérimentations nombreuses qui génèrent une perte de sens pour les collègues et les élèves et aggravent les risques psycho-sociaux. Malgré des mobilisations d'ampleur inédite l'an dernier, le ministre reste sourd et reste dans la communication permanente : plan violence, plan internat, élection d'éco-délégués.... Les CPE voient encore s'accroître le périmètre de la vie scolaire sans aucune contre-partie financière ou récupération des dépassements d'horaires.

Une des conséquences de la réforme de la Fonction Publique est la disparition des instances paritaires qui se fait sentir dès le mouvement 2020 et pour toute la gestion de carrière en 2021. L'administration fera seule ces différentes opérations sans aucune transparence ni contrôle des représentants du personnel.

Sur le plan salarial, le compte n'y est pas non plus. La fanfaronnade sur l'augmentation «moyenne de 300 €» (25 € par mois !) a de quoi révolter quand on sait qu'elle a été décidée par le gouvernement précédent et reportée d'un an par l'actuel !

Sans salaires revalorisés ni primes à valoriser, la réforme des retraites qui se profile menace de contribuer à un appauvrissement de nos professions, renforçant encore leur déclassement.

Le SNES-FSU mène une campagne active pour défendre un métier de concepteur défini par la circulaire de 2015, l'amélioration des conditions de travail et la nécessité de créer plusieurs milliers de postes pour couvrir les besoins. C'est le moment d'y prendre votre part en adhérant à son combat.

**Guy Bourgeois,**  
*responsable du secteur CPE SNES-FSU Reims*



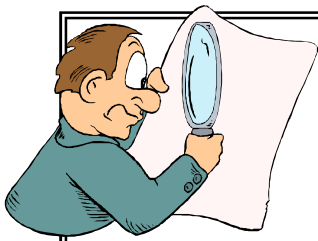
### SOMMAIRE :

P1 Édito.  
P 2 : Bilan CAPA. Implantations des postes de CPE. Hors-classe.  
P 3 : Institutions et CPE  
P 4 : Amour vache. Loi Blanquer.  
P 5 : Actus CPE.  
P 6 : Stages.  
P 7 - 8 : bulletin d'adhésion.

Nos IPR : [ce.davs@ac-reims.fr](mailto:ce.davs@ac-reims.fr) ; [ce.vs@ac-reims.fr](mailto:ce.vs@ac-reims.fr)

Ardennes / Aube : DAUGE Jacques Emmanuel - DUPONT Thierry

Marne / Haute-Marne : BLEUZE Frédéric - LALOUP Cécile



## BILAN Mouvement INTRA 2019

⇒ **56 demandes** ont été formulées et seulement **37 collègues, dont 23** participants obligatoires au mouvement (stagiaires, retour de disponibilité) ont obtenu une mutation donc seulement **14 CPE** en poste ont obtenu une mutation.

⇒ **19 collègues en poste n'ont pas obtenu leur mutation.**

⇒ Sur les 21 sortants d'ÉSPÉ (Académies d'Aix-Marseille, Besançon, Créteil, Dijon, Limoges, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Reims), **18** ont obtenu un poste fixe et 3 ont été affecté sur une ZR..

⇒ Comme les années précédentes, nous avons vérifié les propositions de l'administration et cherché à améliorer toutes les situations possibles.

⇒ Lors des **affectations provisoires**, nous avons encore pu améliorer la situation de plusieurs collègues dont ceux affectés en extension.

La qualité du mouvement et la satisfaction des demandeurs sont déterminées par le nombre de postes offerts au mouvement mais aussi par l'attractivité de ces postes et enfin par le nombre de demandeurs. Nous avons pu faire évoluer certains supports bloqués pour les stagiaires afin de permettre de muter des collègues en poste. Malgré nos demandes d'affecter les stagiaires en plus dans des établissements, ils continuent d'être affectés sur des blocs horaires correspondant à des postes complets, les soustrayant ainsi du mouvement. Par ailleurs, ces postes étaient souvent attractifs et demandés. Les retirer du mouvement diminue ainsi le nombre de demandeurs qui, en cascade, libèreraient d'autres postes...

L'an prochain, n'hésitez donc pas à demander tous les postes que vous souhaitez !

### IMPLANTATION DES POSTES DE CPE : L'ÉTAT DES LIEUX.

À la rentrée 2019, il y a eu une création de poste et deux redéploiements : + 1 poste au collège V. Duruy à Chalons en Champagne  
- 1 poste au LP Decomble et - 1 poste au lycée Bouchardon à Chaumont.

Lors du CTA du 22 mars 2013, le Rectorat avait reconnu la nécessité d'un deuxième poste de CPE dans tous les collèges avec plus de 630 élèves. Nous ne manquons pas de le rappeler et demandons la prise en compte d'autres critères que les seuls effectifs. **Certains lycées** ont aussi des effectifs qui nécessiteraient un poste supplémentaire.

Nous aurons un **nouveau groupe de travail** en février 2020. N'hésitez pas à nous contacter en amont afin de nous faire part de situations particulières qui nécessiteraient une dotation supplémentaire.

**Il reste 4 établissements sans poste de CPE :**

Collège de Signy-le-Petit/Liart (08), Collège de Colombey, Collège de Froncles, Collège Montigny-le-Roi (52).



### Hors-Classe

La CAPA de promotion à la hors-classe des CPE a eu lieu le 14 mai. Le contingent des promouvables est l'aboutissement d'une lutte syndicale entamée par le SNES-FSU depuis 2008. Le contingent de nominations à la hors-classe attribué à notre académie était de 9 sur 55 promouvables. L'avis de la Rectrice donne de 95 à 255 points selon les avis : ceci a permis à tous les collègues du 11ème, sauf avis « motivé » et sur le lequel la CAPA est consultée, d'être promus. **Un** collègue du 11ème échelon et **huit** collègues du 10ème échelon ont été promus.

### BILAN CLASSE EXCEPTIONNELLE ET ÉCHELON SPÉCIAL

Pour le vivier 1 (80% des promotions) le MEN a élargi les critères d'éligibilité. Les fonctions de tutorat s'ajoutent aux autres critères (poste en REP et fonction de formateur). Les collègues doivent en faire la demande et apporter la preuve de l'exercice de ces fonctions (souvent par le biais des indemnités perçues notifiées sur les bulletins de salaires).

Pour notre académie, nous avons "perdu" 2 promotions. Sur 8 collègues promouvables, 6 ont obtenu un avancement à la classe exceptionnelle au 01 septembre 2019. Le SNES a veillé à ce que le critère de proximité du départ en retraite soit respecté.

Pour le vivier 2 (20% des promotions), tous les collègues ayant atteint le 6ème échelon de la hors classe sont éligibles. Nous avons 1 promotion à accorder pour 19 promouvables. Le barème pour départager les promouvables est constitué de deux éléments : l'ancienneté dans l'échelon et "l'appréciation de la valeur professionnelle" formalisée sous la forme d'un avis de la Rectrice. Là aussi, le SNES œuvre, d'une part pour que cet avis soit mis en fonction de la proximité du départ en retraite, non sur des critères apparentés au "mérite" et d'autre part pour rééquilibrer le ratio contingentement du vivier 2 compte tenu du volume des promotions d'accès à la Classe Exceptionnelle.

Pour l'échelon spécial, 1 collègue sur 2 a obtenu cet avancement. La position du SNES de promouvoir d'abord les collègues concernés par la retraite est en lien directs avec la loi sur l'accès à la classe exceptionnelle. Le contingent figé à partir de 2020 n'autorise des promotions que par les seules sorties du corps.

# Les Institutions et les CPE

Alors que le coeur de notre métier est la formation à la citoyenneté et l'engagement des élèves dans les instances démocratiques, nous sommes un corps de fonctionnaires bien malmené par les pouvoirs publics, au sein d'une fonction publique déjà largement attaquée de toute part. Petit tour d'horizon des attaques en rafale dont nous avons fait l'objet depuis deux ans.

## Le Conseil d'État et les CPE - Je t'aime, moi non plus.

Le Conseil d'État nous a dans le collimateur. Nous le savions depuis notre sortie du régime dérogatoire des fonctionnaires en 2018, qui, en nous séparant du corps enseignant, avait pour but de diviser pour mieux régner ! Conséquence sur les CAPA de 2019 : les CPE sont sous-représentés car le nombre de commissaires paritaires pouvant siéger a été réduit. Toutefois le SNES-FSU a obtenu que les règles et barèmes restent identiques à ceux des enseignants malgré des circulaires différentes, puis a obtenu un retour de notre corps dans le régime dérogatoire. En effet au SNES-FSU, les CPE, enseignants et psy-EN avancent ensemble et sont solidaires et nous mettons un point d'honneur à ne pas entrer dans des logiques corporatistes.

Malheureusement, cette victoire (retour des CPE dans le régime dérogatoire) a un goût amer, compte-tenu des attaques globales contre le paritarisme contenues dans la loi fonction publique, qui dépouille les commissions paritaires de leurs attributions historiques.

## Temps de travail : c'est 35 heures toutes tâches comprises !

La question du temps de travail reste un point de friction

régulier entre les CPE et les chefs d'établissements, qui sont nombreux à confondre nos ORS avec ceux d'autres personnels, et à tenter d'annualiser notre temps de travail. En complète contradiction avec les textes réglementaires !

Rappelons les obligations de service telles qu'elles sont décrites dans la circulaire de mission des CPE du 10 août 2015 :

➤ La circulaire précise que le temps de travail des CPE se « répartit selon un cycle de travail hebdomadaire » ce qui exclut de fait toute annualisation de nos heures !

➤ Les CPE doivent effectuer « 35 heures hebdomadaires, inscrites dans leur emploi du temps ». 35h ! Pas 36h40, ni 39h ou 40h40 ! Dans ces 35 h sont incluses toutes les instances et réunions auxquelles le CPE peut participer (conseil de classe, CA, CESC, réunions de service, etc.). Si l'une de ces réunions est organisée en dehors du temps de travail et que vous souhaitez y participer, elle ouvre droit à une récupération, la seule obligation de service des CPE étant d'effectuer 35 heures hebdomadaires. N'hésitez pas à demander cette récupération.

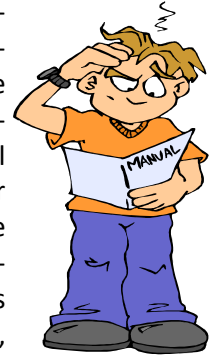
➤ A ces 35 h inscrites à l'emploi du temps s'ajoutent 4h par semaine qui sont « laissées sous leur responsabilité, pour l'organisation de leurs missions ». Ces 4h n'ont donc ni vocation à être inscrites à l'emploi du temps, ni comptabilisées, ni rattrapées en fonction de besoins du service et des demandes des chefs d'établissement.

Si le rapport de l'IGF sur le temps de travail des fonctionnaires présenté au printemps pointe dangereusement du doigt le temps de travail des CPE, il n'est en aucun cas force de loi et les textes réglementaires restent en vigueur ! Parce que les attaques sur notre temps de travail sont bien réelles et présentent un vrai danger pour notre métier et nos conditions de travail, il est plus que jamais nécessaire de faire valoir et respecter nos droits ! **En cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter le SNES-FSU.**

## L'inspection générale des finances

### Mensonges sur notre temps de travail.

Mars 2019 : l'Inspection Générale des Finances publie un rapport sur le temps de travail des fonctionnaires. Les CPE y sont particulièrement stigmatisés, et n'ont toujours pas fini de s'étouffer de tant de contre-vérités et de méconnaissance de leur métier. Par un calcul erroné, l'IGF annonce pouvoir économiser 2000 postes de CPE en remettant tout le monde au travail ! Pour cela l'IGF a eu le culot de considérer que les 4h hebdomadaires non inscrites à l'emploi du temps des CPE, afin qu'ils organisent leur activité, n'étaient pas travaillées, et, pire, que les CPE travaillaient moins de 35h par semaine. La réalité du temps de travail des collègues est malheureusement bien éloignée de ce fantasme, puisqu'un nombre conséquent de CPE peine encore à faire respecter les 35 h au moment de l'élaboration des emplois du temps. Rappelons que la catégorie est particulièrement exposée aux risques psycho-sociaux et au burn-out selon une étude du *Carrefour santé social* de 2012.



La publication de ce rapport a suscité émoi et colère parmi la catégorie, qui s'est une fois de plus sentie méprisée. Interrogé par une collègue sur RFM, notre ministre de tutelle s'est contenté de lui répondre « *vous avez tout notre soutien* » sans même démentir les contre-vérités diffusées par ce rapport et largement relayées dans la presse. S'il stigmatise particulièrement les CPE, le rapport de l'IGF s'en prend également à d'autres catégories de fonctionnaires et ce n'est pas un hasard s'il a été publié la veille de la présentation du projet de loi Dussopt (du nom de celui qui l'a commis) le 27 mars 2019.

## L'amour vache - La loi de transformation de la fonction publique (loi Dussopt)

Le statut de fonctionnaire existe depuis 1946 et est issu de la réflexion menée au sein du Conseil National de la Résistance. Ce n'était pourtant pas l'opulence, dans une France ravagée par la guerre et l'occupation. Le statut de fonctionnaire, loin d'être considéré comme une charge financière, était la garantie de l'accès de tous à des services publics de qualité. C'est donc toute une philosophie du service public et de l'intérêt général qui est dénaturée avec la loi Dussopt.

Qu'y a-t-il donc de si malsain dans cette tambouille ? Une rhétorique mensongère. Elle prétend « *promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif dans le respect des garanties des agents publics* » alors qu'elle fait exac-

tement le contraire en brisant les moyens de la représentation syndicale, en réduisant le champ du paritarisme, et en supprimant les CHSCT (sous couvert de fusion avec les CT), chargées de veiller aux conditions de travail des agents et de prévenir les risques psychosociaux.

Elle proclame qu'elle va « *transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace* » alors qu'elle précarise les personnels par un recours de plus en plus systématique aux contractuels et instaure le « contrat de mission ».

Elle allègue qu'elle va « *favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics* » alors

qu'elle opacifie les mouvements des personnels jusqu'alors régis par des règles transparentes et équitables et qu'elle supprime le contrôle des commissaires paritaires sur le mouvement.

Enfin, elle se targue de « *renforcer l'égalité professionnelle* », mais de qui donc ?! Et l'on ne peut s'empêcher de penser, comme Coluche, que « *certains seront plus égaux que d'autres* », puisque les recrutements locaux, *de facto*, vont pénaliser les plus âgés d'entre nous, les jeunes parents, voire, ne nous cachons pas derrière notre petit doigt, les femmes, au profit de jeunes cadres disponibles et corvéables à merci.



## La loi pour l'école de la confiance (loi Blanquer)

Nous nous retrouvons devant la même rhétorique, et l'on pourrait penser qu'il s'agit d'humour noir, tant il était prévisible que la confiance ne serait pas au rendez-vous.

Si l'on peut se réjouir que sous l'effet d'une forte mobilisation le ministre ait abandonné les « établissements des savoirs fondamentaux », la loi promulguée le 28 juillet dernier a tout pour susciter l'indignation. Le Ministre a trouvé opportun de conserver l'article 1, pourtant fermement dénoncé par la plupart des organisations syndicales dont le Snes-FSU. Qu'ajoute cet ar-

ticle aux textes régissant la fonction publique ? Rien. Cette injonction au silence n'est qu'une intimidation, la liberté d'opinion étant par ailleurs garantie par la loi « Le Pors », dont l'article 6 n'a pas été modifié, et la liberté d'expression syndicale demeure garantie (d'où l'urgence de se syndiquer).

Les recrutements locaux, permis à la fois par la loi Blanquer et par le recours accru à la contractualisation dans la loi Dussopt, vont permettre un recrutement à la tête du client (nous pensons surtout à l'âge et au sexe du candidat). *Exit* les priorités légales (le rapprochement du conjoint, la prise en compte des enfants, la compensation du handicap de l'agent), et vive le fait du prince !

Enfin, la loi abaisse l'âge de la scolarité obligatoire à 3 ans. Sauf que cette disposition est une manne financière pour les écoles privées déjà existantes qui vont pouvoir exiger un financement de la part des collectivités, donc par le contribuable.

Une bonne excuse pour faire des économies au détriment des conditions de travail des agents et au mépris de la santé au travail ?



## Rentrée littéraire - lumière sur les CPE !

C'est un livre que vous ne trouverez pas en tête de gondole dans votre librairie préférée. Pourtant, on devrait recommander ce « **CPE-Conseiller Principal d'Éducation – De la connaissance du métier à la réussite du concours** » non seulement aux étudiant.e.s inscrit.e.s pour le prochain concours de CPE, mais aussi aux CPE en poste, aux enseignant.e.s du secondaire, aux chef.fe.s d'établissement et aux parents curieux d'appréhender la genèse du métier.

Cet ouvrage co-écrit par une proviseure adjointe et une CPE chercheuse permet dans une première partie de « *connaître le CPE, son environnement de travail, le système éducatif et ses enjeux* », l'évolution du métier depuis ses origines, la place du CPE dans un EPLE, ainsi que tous les pans du métier et du travail éducatif pour et avec les jeunes. La deuxième partie donne les clés de la réussite au concours.

Nous vous recommandons d'autant plus chaudement ce livre que l'auteure, Christine Focquenoy, docteure en histoire contemporaine, qualifiée maître de conférence en histoire et en sciences de l'éducation, est une CPE toujours en poste aujourd'hui à Villeneuve d'Ascq. Elle est une collègue reconnue et très appréciée des CPE qu'elle suit en formation à l'ESPE, de ses collègues CPE, des commissaires paritaires de la catégorie, des enseignants ou des AED avec qui elle continue de travailler au quotidien. Ce livre est également le produit d'un travail scientifique réalisé par une spécialiste reconnue du métier et de la fonction de CPE, ce qui fait de son ouvrage un témoignage ancré dans le quotidien des professionnels de l'éducation que nous sommes.

## « La Vie Scolaire » - coup de projecteur sur les travailleurs de l'ombre !

Sorti dans les salles le 28 août 2019, le film réalisé par Grand Corps Malade et Mehdi Idir, avec ses 800 000 entrées après 2 semaines de diffusion, est le succès français de la rentrée scolaire 2019.

Samia, le personnage principal, est une jeune CPE nommée dans un collège «sensible» de la banlieue parisienne pour commencer sa carrière : fiction ou réalité ? Pour la plupart des spectateurs, le fait qu'une jeune CPE débutante en provenance de l'Ardèche ait volontairement choisi cette localisation géographique pourrait relever de la fiction. On comprend, au cours du film, qu'une raison personnelle a motivé ce choix. Dans la réalité, les jeunes personnels inexpérimentés peuvent effectivement être affectés en établissement «difficile», mais il est plutôt rare que cela soit volontaire comme c'est le cas dans le film ; ils le redoutent même souvent.

On suit Samia dans son quotidien. Sur le plan professionnel, elle travaille en lien étroit avec les Assistants d'Éducation : réalité.

Ensemble, ils gèrent d'innombrables incivilités allant du port de la casquette dans l'enceinte du collège aux relations conflictuelles en passant par les serrures des salles de classe bouchées par du chewing-gum : réalité.

Cette CPE est au carrefour de toutes les relations humaines, tant avec les enseignants qu'avec les parents et les élèves, bien sûr : réalité.

Gageons que ce film rende notre métier populaire, et pas simplement parce que le quotidien y est traité avec légèreté, mais aussi et surtout parce que la dimension éducative et humaine y est prégnante ! La volonté de chercher des solutions, de tirer les élèves vers le haut, est perceptible. La grande connaissance des élèves et de leurs situations particulières crève l'écran !

Si, sur le fond, bien des aspects sont vraisemblables, le genre de ce long métrage est, pour autant, une fiction sur ton de comédie. Pour s'approcher du genre documentaire, il aurait fallu ajouter au moins 2 éléments matériels : un téléphone dont la sonnerie retentit à tout bout de champ et un ordinateur avec son incontournable logiciel de sanctions et d'absences ainsi qu'une messagerie professionnelle débordant de mails... Il aurait fallu ajouter d'autres aspects du métier : la collaboration avec les différents partenaires externes et internes, la participation aux différentes instances de l'établissement, l'implication dans des projets à caractère culturel, pédagogique, éducatif, à commencer par la formation à la citoyenneté, etc.

Etre CPE, c'est exercer un métier combinant diversité, complexité et responsabilité. En braquant le projecteur sur la dimension éducative et sociale de la fonction, sur la relation humaine comme élément vital de ce service, ce film est un beau témoignage dédié à notre profession.

Une question reste en suspens : les milliers de spectateurs comptent-ils en leurs rangs notre ministre de l'Éducation Nationale ?

## Stages CPE

**Échanges de pratiques**  
**Travail d'équipe avec les infirmières et les assistantes sociales**  
**Idéal et réalité dans les établissements**  
**Et toute question que vous souhaiteriez aborder**

**Une assistante sociale et une infirmière participeront à nos échanges.**

**Coupon à renvoyer par la poste sauf si vous vous inscrivez en ligne**

**STAGE CPE du : jeudi 16 Janvier/ vendredi 31 janvier**

NOM / Prénom : .....

Établissement : .....

Adresse personnelle : .....

Tél : ..... Mél : .....

Prendra le repas de midi (participation financière de 8 €) :  oui  non

Inscription au stage à faire en ligne ou à retourner par voie postale au SNES 35-37 rue Ponsardin

51100 Reims, par fax au 03.26.88.17.70 ou par mél : [s3rei@snes.edu](mailto:s3rei@snes.edu)

Si vous avez une question ou une remarque préalable, n'hésitez pas à l'indiquer.

N'hésitez pas à vous inscrire à plusieurs d'un même établissement.

L'**autorisation d'absence** est de droit, sans perte de salaire ni récupération, si elle est demandée un mois avant la date de tenue du stage, soit **avant le 16 (ou le 20) décembre**. Elle est à faire auprès du chef d'établissement en utilisant le modèle fourni sur notre site : <https://reims.snes.edu/-Stages-2019-2020-.html>

Afin que nous puissions organiser au mieux ce stage, merci de vous inscrire aussi auprès du SNES et de préciser votre présence (ou non) au **repas du midi** (par mel [s3rei@snes.edu](mailto:s3rei@snes.edu) ou par voie postale au SNES 35-37, rue Ponsardin 51100 Reims). Le SNES participe aux frais de déplacements des syndiqués.



Avec le **snes**,  
fsu  
mon métier  
a du **sens**.



