

L'édito

Des réformes en cascade, l'arnaque du ruissellement !

La dernière année scolaire s'est terminée sur une mobilisation de grande ampleur contre la réforme du lycée et la loi Blanquer. En manipulant les jurys d'examen afin de publier le jour prévu les résultats d'un bac vidé de sa substance, notre ministre a montré tout le mépris qu'il avait pour les élèves et pour le dialogue social.

Ces réformes en cascade, qu'il s'agisse de la loi fonction publique, de la loi Blanquer ou de la réforme des retraites, vont toucher les CPE de plein fouet. D'abord parce que dans leur pratique, les CPE sont au carrefour des enjeux qui touchent les élèves, parfois très angoissés, et à juste titre, de ce que l'avenir leur réserve. Ensuite parce que dans leur propre carrière, nos collègues ont fait des choix selon des règles qui ont changé en cours de route (voir le dossier central sur les retraites). Enfin, comme les enseignants du premier et du second degré, les CPE sont victimes des clichés colportés par les pouvoirs publics et certaines chaînes d'information partisans, concernant leur rémunération et leur temps de travail supposés, et ne peuvent compter sur leur ministre pour rétablir la vérité... bien au contraire !

Heureusement pour nous, quelques auteurs et réalisateurs croient encore à la réalité de notre engagement auprès des élèves. Cet automne 2019 nous aura apporté une petite bouffée d'oxygène cinématographique. Parce-que nous préférons les brises fraîches aux ruissellements d'eaux troubles, notre détermination à défendre cette conception du métier reste intacte, et le secteur CPE du Snes FSU veille au grain et sera de toutes les mobilisations. ■

Magali Breckner Commes

Rétablir la vérité sur les salaires

#STOPMEPRIS

300 euros par an ! C'est la « glorieuse » augmentation annoncée par le ministre de l'Éducation Nationale quelques jours avant la rentrée scolaire, pour donner l'image d'un ministre sensible aux attentes de la profession.

Nos gouvernants, devenus de grands communicants plus que de véritables politiques, savent qu'il reste toujours quelque chose dans l'opinion publique d'une fausse nouvelle. Cette annonce avait pour seul but de casser les solidarités, après la montée en puissance de la colère des enseignants tout au long de l'année scolaire dernière.

Depuis la fin des années 90, le point d'indice a quasi systématiquement augmenté à un rythme

inférieur à l'inflation et depuis 2010 il a même été gelé alors que le coût de la vie, lui, ne cesse de s'accroître. Le gouvernement a beau annoncer une revalorisation salariale (en fait, une injonction à travailler plus, via les heures supplémentaires pour nos collègues enseignants, et la défiscalisation de ces heures sup et des IMP), les personnels ne sont pas dupes : si on veut parler des salaires et d'une revalorisation pour tous, il faut commencer par s'attaquer aux vingt années de baisse du pouvoir d'achat et revaloriser le point d'indice à la hauteur de ce qui a été perdu. Si l'on étudie les comparaisons internationales, la France est l'un des pays de l'OCDE qui rémunère le moins bien ses personnels d'enseignement et d'éducation et cela, malgré la malhonnêteté intellectuelle de certains éditeurs économiques qui voudraient faire croire à l'opinion publique que nous serions largement bien payés et toucherions un salaire moyen de plus de 3500 €.

La réalité est bien en deçà, puisque cette moyenne prend en compte les primes et heures supplémentaires, desquelles, à l'exception des IMP attribuées au bon vouloir des chefs d'établissement et des dotations accordées par le rectorat, les CPE sont exclus.

Après la réussite d'un concours ambitieux à BAC+5 et 10 années d'exercice dans l'Éducation Nationale, un CPE ne gagne que 2 263,35 € brut par mois auxquels s'ajoute l'indemnité forfaitaire des CPE qui s'élève à 1 199,16 € par an.

Nous sommes bien loin des 3500 euros annoncés dans les médias, et la communication mensongère sur les 300 euros ne fait qu'accroître notre sentiment de mépris. ■

Maeva Bismuth



Les Institutions et les CPE :

Alors que le cœur 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'Etat et les CPE Je t'aime, moi non plus

Le Conseil d'Etat 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.

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 un 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.

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 présenté au printemps sur le temps de travail des fonctionnaires 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 secteur CPE du Snes FSU.

Maeva Bismuth

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 exactement 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 psycho-sociaux.

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

article 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 ?



Paris, 18 mai 2019

La retraite par points**Tous perdants, les CPE aux premières loges**

Le rapport Delevoye a été remis au gouvernement le 18 juillet : il propose un système de retraite par points, prétendument universel et plus simple. Mais l'enjeu pour tous et pour les CPE en particulier est important, dans un contexte où la catégorie fait déjà l'objet de diverses attaques. Passage en revue des dangers de la « retraite par points ».

Une baisse des pensions**► Le principe de base**

Il s'agit formellement toujours d'un système par répartition (et non par capitalisation), mais l'idée est de corréliser le montant de la pension à l'ensemble des cotisations versées – ou des points achetés – tout au long de la carrière. Le slogan

d'E. Macron pendant la campagne est censé résumer le mécanisme : « un euro cotisé donne les mêmes droits », c'est-à-dire permet d'acheter telle quantité de « points » pour sa retraite. Derrière l'apparente simplicité se cachent de redoutables enjeux.

► Le « salaire de référence » est supprimé

Le système actuel est un système par annuités à prestations définies (on sait ce qu'on va toucher) et permet de réduire les irrégularités de traitement ou de salaire au cours de la carrière. Irrégularités liées aux aléas de la vie, tels que les temps partiels, les périodes de maladie et de chômage, ou bien tout simplement liées au déroulement de la carrière (le traitement des enseignants et CPE débutants étant à peine plus élevé que le SMIC).

Notons que le corps des CPE est très féminisé (à plus de 70%), or les congés ou temps partiels pour élever un enfant sont majoritairement pris par les femmes. De la même façon, les femmes prennent glo-

bablement quelques jours d'arrêt maladie de plus que les hommes (majoritairement avant et après la période couverte par le congé de maternité). Enfin les CPE sont une des catégories les plus exposées aux risques psycho-sociaux, selon l'enquête du Carrefour santé social de 2012, ce qui les expose particulièrement au risque de burn-out et d'arrêt de longue durée. Ces aléas dans la carrière influent jusqu'alors peu sur la retraite des CPE, calculée sur le traitement indiciaire des 6 derniers mois d'activité pour le Public et sur les 25 meilleures années de salaire dans le Privé (rappelons qu'avant 1993, c'était les 10 meilleures années, donc une base plus élevée).

Ce calcul disparaît dans la retraite par

points, car ce système n'est plus redistributif, mais seulement contributif : la pension est fonction de l'ensemble des points achetés tout au long de la carrière. C'est un système à cotisations définies. **Les moments de salaire / traitement faible voire nul** (début de carrière, congé de maladie, chômage...) **sont pris en compte dans le montant de la pension...** qui ne peut donc que diminuer par rapport à la situation actuelle. Notons que comme les professeurs des écoles (qui seront les plus impactés), les professeurs documentalistes et les Psy-EN, les CPE ne perçoivent pas d'heures supplémentaires ni (à de rares exceptions près) d'IMP, et seront les doubles perdants de ce système du « un euro cotisé ».

► La valeur du point varie

Dans un système à points, un taux de cotisation fixe (système « à cotisations définies ») permet d'acheter des points tout au long de la carrière, qui seront convertis en rente viagère, en multipliant les points acquis par la valeur de service au moment de prendre la retraite... Problème : on ne découvre la valeur du point qu'au moment de la « liquidation », et cette valeur change tous les ans. Un « cadeau surprise » potentiellement empoisonné pour le départ en retraite, puisque **le taux de remplacement (donc le niveau de pension) peut ainsi fortement diminuer si la valeur du point est abaissée**. En substituant au salaire de référence le taux de rendement des points, variables

et inconnus avant le départ à la retraite, on évacue de la sphère politique et sociale tout débat concernant le financement des pensions, et on fait très facilement baisser les droits acquis tout en gardant formellement le même taux de cotisations. L'observation des régimes complémentaires AGIRC, ARRCO ou RAFFP, qui fonctionnent également selon ce modèle, est riche d'enseignements : la comparaison des rendements entre 2005 et 2017 permet de comprendre la philosophie de ce système. Il s'agit d'acheter de plus en plus cher des points qui rapportent de moins en moins, et de faire baisser les pensions par la désindexation. (Cf. encadré ci-dessous.)

Des points à rendement décroissant

Les rendements des points dans les régimes AGIRC et ARRCO n'ont cessé de diminuer : en 2018, ils étaient de 6% contre 13,65 à l'AGIRC et 11,09 % à l'ARRCO en 1973. Autrement dit, avec le même euro de cotisation, un cotisant acquiert deux fois moins de droits en 2018 qu'il n'en acquerrait en 1973. Concrètement, en 1960, 1€ cotisé rapportait 0,15€ de pension ; en 2019, 1€ cotisé rapportait 0,07 de pension.

Le cas de la RAFFP - qui nous concerne en tant que fonctionnaires - est tout aussi parlant. Entre 2005 et 2017, le prix d'achat d'un point a augmenté de 20%. Mais sur la même période, le « rendement » du point a diminué de 7%.

Année	2005	2017	Évolution 2005-2017
Ce que coûte l'achat d'un point (a)	1€	1,20€	+ 20%
Ce que rapporte un point acheté (b)	0,04€	0,045€	+ 12,2 %
Rendement du point (b/a), en %	4 %	3,74 %	- 7%

Les paramètres du RAFFP (source : rapport annuel RAFFP, 2016)

► **Indexation et désindexation peuvent modifier le montant de la pension**

A la baisse du rendement des taux s'ajoute le problème de l'indexation des points (prix d'achat et « valeur de service », c'est-à-dire le revenu auquel donne droit le point). Ceux-ci seraient révisés chaque année en dehors de tout débat politique et social, afin d'ajuster les ressources et les prestations servies. Mais seront-ils indexés, et si oui, sur quoi ? Sur l'évolution des salaires ? Sur l'inflation ? L'exemple des régimes AGIRC et ARRCO permet de comprendre comment l'indexation permet quelques tours de passe-passe : au terme des négociations d'octobre 2015, la valeur d'achat est indexée sur l'évolution des salaires (+2%), la valeur de service sur celle des prix (-1%). Ainsi, un point coûte plus cher, et rapporte moins... On aurait bien sûr pu faire le choix inverse...



Un changement de philosophie

► **L'individualisme, ou l'idéologie du « choix personnel »**

« Chacun doit pouvoir choisir la date de son départ en retraite » nous dit le gouvernement. Même si le texte ne remet pas en cause, pour l'instant, l'âge minimum de départ à 62 ans, chacun sera fortement « incité », dans un cadre de baisse généralisée des pensions, à travailler au-delà de cette borne. C'est déjà le cas depuis le 01/01/2019 dans les complémentaires ARRCO-AGIRC, avec l'apparition des notions d'âge pivot et de coefficient de majoration. Derrière ces termes se cache en réalité une décote ou une surcote temporaire : ainsi tout salarié du privé qui liquide sa pension à 62 ans se voit appliquer une décote de 10 % pendant 3 ans sur sa part complémentaire ; aucune décote s'il part à 63 ans, et une surcote de + 10 % pendant un an s'il « choisit » de partir à 64 ans. C'est le sens de l'idéologie du « choix personnel » : contraindre chacun à partir plus tard !

► **La porte ouverte à la capitalisation**

Aujourd'hui, la part des retraites supplémentaires privées en France ne représente que 2 % des prestations totales, plus de 8 fois moins que les pays de l'OCDE. Cette réforme systémique affaiblira encore davantage notre système de retraites actuel, afin de préparer l'entrée des compagnies d'assurances privées, dispositifs encore très marginaux en France.

► **L'insécurité sociale permanente**

Que remarque-t-on dans les pays qui ont déjà un système par points, comme la Suède ou l'Allemagne ? À force de baisser chaque année, les points cotisés ne suffisent plus à assurer une vie digne aux retraités. Outre le fait que ce système est une attaque massive contre le Code des pensions, lié au statut de la Fonction Publique, puisqu'il supprime l'indice

terminal comme base de calcul de la pension, il sera pour tous impossible d'estimer le montant de la pension avant le moment du départ à la retraite, ce montant dépendant d'une valeur de points, révisable annuellement. D'où un constant sentiment d'insécurité face au travail, au chômage ou autres périodes d'interruption de carrière. Ce système ne fera qu'accroître les iné-

► **Une remise en cause du paritarisme et du débat démocratique**

Dans un système par points, il est facile de faire baisser le montant de la pension sans que cela ne mobilise l'opinion publique : la valeur du point est décidée pseudo-paritairement (les organisations syndicales n'y sont pas représentées proportionnellement à leur résultat aux élections professionnelles), et il n'est même plus nécessaire de repousser l'âge de départ à la retraite pour faire baisser les pensions... sujet qui, lui, mobiliserait peut-être ! Des décisions cruciales pour les retraites risquent donc d'échapper au débat démocratique.

galités entre les personnes qui pourront justifier d'une carrière complète – mais à quel prix et dans quelles conditions ? – et celles qui auront connu des périodes d'inactivité, dont on ignore comment elles seront prises en compte.

En somme, vous ne serez jamais assuré de votre niveau de retraite, même si vous cotisez généreusement toute votre vie !

Dossier réalisé par Eric Duflos avec la participation du secteur CPE

Alors, un système plus lisible ?

Dans ce système à cotisation définie, le montant de la pension ne peut pas être connu avant le moment de sa liquidation.

Un système plus solidaire ?

Ce n'est plus le cœur de ce système contributif qui met en œuvre l'idéologie du « choix personnel » : chacun est renvoyé à sa propre responsabilité et sa propre culpabilité. Comment parler de plus d'équité dans une logique essentiellement contributive et individualiste ?



Le Snes-FSU se mobilise contre cette réforme et appelle à la grève et à la manifestation LE 5 DÉCEMBRE
Les horaires et lieux des manifestations seront affichés sur le site académique.

Redéploiement

Postes de CPE : toujours déshabiller Paul...

Si l'académie semble avoir traversé ces dernières années une période d'accalmie en ce qui concerne les suppressions de postes de CPE, le temps risque fortement de tourner à l'orage cette année ! En effet, les représentants des personnels sont conviés le 15 novembre par le rectorat à un groupe de travail (GT) intitulé « redéploiement des postes de CPE » marquant la volonté de supprimer des postes pour les réimplanter dans d'autres établissements.

■ **Comment se feraient ces redéploiements ?** Le rectorat a conçu un outil aux critères insuffisants permettant de calculer une répartition, entre les établissements de l'académie, des postes de CPE budgétés par le ministère. Autrement dit, il s'agit ni plus ni moins de répartir la pénurie. Le Snés-FSU n'a cessé de dénoncer cette méthode et réclame un outil intégrant les besoins réels des établissements, ce que le rectorat persiste à refuser car cela l'obligerait à prendre acte du manque criant de postes de CPE.

À partir de son outil de répartition et largement encouragé par les syndicats de chefs d'établissements, le rectorat proposerait de supprimer des postes dans certains EPLE pour en implanter dans d'autres. Si nous ne doutons pas du manque de CPE dans certains établissements, celui-ci ne peut être comblé au détriment d'un autre et doit se faire par la création d'emplois prévus au budget.

■ **Un redéploiement non budgété**

Le budget et les emplois de CPE doivent être normalement dévoilés lors du Comité Technique Ministériel de fin d'année (novembre ou décembre). Alors que le budget de la rentrée 2020 n'est pas encore connu, et que l'on ne sait pas encore si nous serons concernés par des suppressions ou de créations de postes pour la rentrée 2020, comment le rectorat peut-il prévoir un quelconque redéploiement de postes de CPE ?

■ **Se mobiliser et mobiliser les collègues**

Il est donc plus que nécessaire de faire preuve dès à présent de vigilance et de se mettre en ordre de bataille. N'hésitez pas à vous rapprocher des représentants des personnels élus au CA pour déposer des motions pour maintenir les postes et en créer de nouveaux et ainsi faire remonter à l'administration les réels

besoins.

N'hésitez pas non plus à signaler au secteur CPE toute situation particulière et toutes vos demandes formulées auprès du rectorat relatives aux postes de CPE.

En 2015, par l'action collective et syndicale, les CPE et enseignants de plusieurs bassins sont parvenus à faire reculer le rectorat sur son projet de redéploiement. Nous lutterons à nouveau pour l'amélioration des conditions de travail au sein des établissements.

Le Snés-FSU ne manquera pas de vous informer des suites données à ce GT et soutiendra toute action locale visant à réclamer des créations de postes et à lutter contre d'éventuelles suppressions.

Maeva Bismuth

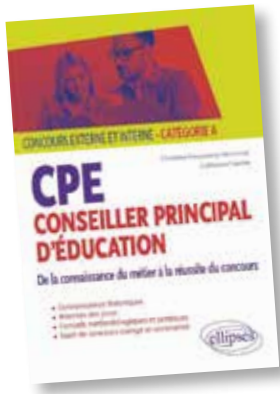
Pour Christine Renon



Homage à Christine Renon, le 3 octobre 2019, lycée Picasso, Avion

Le 21 septembre dernier, Christine Renon, directrice d'école à Pantin, mettait fin à ses jours en laissant derrière elle une lettre adressée à l'institution. Réformes en cascade, injonctions contradictoires, elle cite un quotidien dans lequel de nombreux CPE peuvent se reconnaître. Faire toujours plus avec moins de moyens en ayant à cœur de préserver la qualité du travail pour les élèves. Faire en sorte de les prendre tous en compte et de leur donner ce à quoi ils ont droit. Les CPE du Snés FSU s'associent aux hommages qui ont été rendus à Christine Renon, qui a eu, malgré l'épuisement, le courage d'expliquer son geste. Le sens du service public jusqu'au bout, afin de préserver les collègues qui restent et d'enjoindre l'institution à réagir.

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. ■

Karim Ajaq

"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.

Être 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 ? ■

Véronique Harnétiaux

L'agenda du SNES-FSU

Contactez le SNES-FSU

Les permanences :

Tous les après-midi de 14h30 à 17h30
au local du SNES (209 rue Nationale à Lille)

➤ au 03 20 06 77 41

➤ ou par mail : s3lil@snes.edu

- les permanences spécifiques CPE
ont lieu les lundi, mardi et mercredi

- la permanence non titulaires le vendredi

- la permanence AED les mardi, mercredi
et vendredi

Composition et coordonnées du secteur CPE

Vos élu.e.s et représentant.e.s du SNES FSU

Lors des élections professionnelles de décembre 2018, les collègues ont réaffirmé leur confiance envers le SNES FSU. Les militants CPE du SNES de Lille sont présents dans les différentes instances pour défendre les personnels, les usagers et le service public.

Vos élu.e.s à la CAPA des CPE :

- Véronique Harnetiaux, LP Salvador Allende, Béthune
- Anne Christine Vins, LP Hotelier, Lille
- Maeva Bismuth, LEGT C. Baggio, Lille (également élue à la CAPN des CPE)
- Cédric Houacine, LPO Eugene Thomas, Le Quesnoy

Votre élue à la commission de réforme des CPE du 59 :

- Ludivine Debacq, collègue Jean Mermoz, Faches Thumesnil

Vos élus à la commission de réforme des CPE du 62 :

- Véronique Harnetiaux
suppléée par Magali Breckner-Commes,
LP Bernard Chochoy, Lumbres

Votre représentante au sein des divers CHSCT :

- Ludivine Debacq

Le secteur CPE du SNES de Lille est également composé d'autres CPE exerçant en collège, lycée ou LP et issus de toute l'académie. Ils ont à coeur de défendre notre métier, nos conditions de travail et de porter la voix de la catégorie.

Les stages

- **lundi 25 novembre de 9h à 17h**
au Collège Nina Simone
(ex- Collège Wazemmes), Lille
→ stage académique CPE

« La division du travail dans le champ éducatif, logiques institutionnelles et logiques professionnelles, au prisme de l'actualité ». Intervenants : Cédric Fréteignè, professeur à l'Université Paris Est Créteil Val de Marne, directeur du laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les pratiques éducatives et les pratiques Sociales (LIRTES) et co-président de l'AECSEF (Association des enseignants chercheurs en sciences de l'éducation et de la formation) et Olivier Raluq, secrétaire national de catégorie pour le Snes-FSU.

Rencontres

- **mercredi 13 mai 2020, Paris**

la 4e rencontre nationale CPE organisée par le SNES à Paris sur le thème « La relation des jeunes au travail ». Intervenantes : Danièle Linhart, sociologue, directrice de recherche au CNRS et professeure à l'université de Paris X, et Sylvie Béné, chargée d'études et de recherches à l'institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep). Cette journée est ouverte à tou.te.s les CPE. Pour plus d'informations, contactez-nous (s3lil@snes.edu).

Comment se syndiquer ?

Vous pouvez donner le bulletin d'adhésion (téléchargeable sur le site www.lille.snes.edu) au trésorier du SNES-FSU de votre établissement ou le renvoyer directement au SNES-FSU de Lille.

Vous pouvez aussi vous syndiquer en ligne pour une adhésion immédiate. Vous recevrez ensuite une attestation permettant d'obtenir un crédit d'impôt de 66% du montant de la cotisation. ■

Remerciements

Guy

Quel CPE de l'académie ne connaît pas Guy Carpentier ? Pilier du secteur CPE du SNES de Lille, longtemps élu à la CAPA des CPE, son engagement auprès des collègues et du service public qui s'est traduit lors des permanences hebdomadaires, comme lors des nombreuses instances où il a défendu sans ménagement les collègues, leurs conditions de travail et le métier de CPE. Au quotidien, au lycée Faidherbe où il a fait toute sa carrière, il a inspiré de nombreux élèves et collègues par ses valeurs éducatives sans faille. Une carrière exceptionnelle qui s'achève avec un départ en retraite bien mérité pour cet homme d'exception ! Merci Guy !

Ben

Entrant dans l'académie à sa titularisation, Benjamin Léopoldi est rapidement devenu un militant incontournable du secteur CPE et plus largement du SNES de Lille : permanencier, commissaire paritaire et représentant des CPE à la commission de réforme du Nord pendant 5 ans... CPE en LP, il n'a eu de cesse de militer en faveur d'un service public ambitieux pour les élèves de la voie pro, et pour le respect des droits des CPE de l'académie. Après ces 5 années de dur labeur au service de l'intérêt général, Benjamin est parti en détachement au Liban. Merci l'ami ! Profite bien de cette belle expérience !

Anne

Commissaire paritaire récemment élue en décembre 2018 et CPE au lycée Chatelet de Douai, Anne Myrta prend une retraite bien méritée. Si son implication au sein du secteur CPE du SNES de Lille est récente, elle n'en n'a pas moins été remarquée tant son travail a été sérieux, méticuleux et toujours dans le souci de l'intérêt des collègues.

Anne, merci et à très vite au secteur retraités du Snes !