

Sommaire

- 1 //Édito
- 2 //Le Snes-FSU à l'écoute des CPE
//Fiche technique de l'enquête
- 3 //Les points saillants de l'enquête
//Des conditions de travail dégradées
//Quelles solutions ?
- 4 //Une circulaire difficile à porter
//Pour un CPE concepteur de son activité
//Une circulaire et des missions mieux respectées...
//... mais confrontés à de multiples freins
- 5 //Le saviez-vous ? Le temps de travail
//Évaluation professionnelle :
peut mieux faire !
- 6 //Santé au travail : les CPE au bord de
l'implosion
//Les CPE de collège plus exposé.e.s ?
- 7 //Le saviez-vous ? Registre Santé et Sécurité
au Travail dématérialisé
//Violences sexistes et sexuelles au travail :
1 CPE sur 4
- 8 //Comment adhérer ?
//Les permanences
//L'agenda du Snes-FSU

L'édito

Pas « d'École du futur » sans les CPE !

La nomination de Pap Ndiaye aurait pu être l'occasion d'une rupture avec le traitement dont ont fait l'objet les CPE depuis 5 ans. L'occasion de rappeler que les vies scolaires ont été en première ligne au pire de la crise du Covid, sans que jamais les CPE ne soient mentionné.e.s par la communication ministérielle. Occasion ratée : le 28 juin, le ministre ne s'est adressé qu'aux « enseignants » pour évoquer une revalorisation. Ce n'est finalement que lors des discussions en vue de la CDIisation des AED, que le ministère s'est souvenu de l'existence de la catégorie... pour envisager de lui confier la conduite des entretiens professionnels !

Défendre un métier et une place spécifiques dans les collèges et lycées...

Au Snes-FSU, nous agissons pour la reconnaissance de la spécificité du métier et de l'autonomie des CPE : ils et elles ont vocation à travailler dans le cadre d'équipes pluriprofessionnelles et non à devenir des auxiliaires hiérarchiques. Les CPE sont concepteurs, rices de leur activité et le revendiquent (Enquête Snes-FSU 2021-22) !

Cette reconnaissance professionnelle implique :

- de pouvoir réellement organiser la vie scolaire en vue de mettre en place l'action éducative, avec le concours des AED,
- d'être en mesure d'assumer un rôle pédagogique de suivi des élèves, en lien avec les enseignant.e.s,
- de contribuer à l'apprentissage de la démocratie au sein des établissements.

Gagner l'amélioration des conditions de travail et une véritable revalorisation de la catégorie.

Cette vision ambitieuse du métier suppose une action collective pour lever les obstacles qui l'entravent au quotidien. C'est pourquoi le Snes-FSU revendique notamment la hausse des dotations, et le respect de la circulaire de missions de 2015.

Il exige également une revalorisation sans contrepartie de la carrière, ainsi, par exemple, que l'indexation de l'indemnité forfaitaire des CPE sur la valeur du point d'indice de la Fonction publique.

Ils et elles le valent bien !

■ Jean-François Carémel



Du 1er au 8 décembre, je vote et fais voter FSU !

Le SNES-FSU à l'écoute des CPE

Après 5 années d'austérité budgétaire marquées par des réformes régressives en matière de politique éducative et aggravées par une crise sanitaire, le Snes-FSU souhaitait faire le point sur le vécu des CPE, leurs attentes et leurs conditions d'exercice. Il a pour cela invité tout.e.s les CPE, titulaires ou non, et quelle que soit leur situation syndicale, à prendre quelques minutes pour renseigner un questionnaire portant sur leur métier et conditions de travail.

Cette enquête nous permet de dessiner un « état des lieux » de la profession. Elle constitue un point d'appui solide pour l'action du Snes-FSU pour la catégorie des CPE.

Cette publication constitue le cadre d'un premier travail d'analyse qui relève de nombreux éléments significatifs et témoigne des attentes de la catégorie, de ses critiques, de sa conception du métier et des défis présents et à venir.

Un grand merci à celles et ceux qui ont pris le temps d'y répondre.



Au sein de notre académie, 71,6 % des CPE sont des femmes (source *Bilan social académique du Rectorat 2020-2021*) et 74,7 % des répondants .e.s de l'enquête sont des femmes.

Fiche technique de l'enquête

- Questionnaire de 56 questions réparties en 5 groupes
- Passation du 15 novembre 2021 au 17 janvier 2022
- Enquête ouverte à tout.e.s les CPE
- Questions fermées ou ouvertes, à choix multiple ou unique.
- Cinq champs de questionnements :
 - Situation personnelle et professionnelle
 - Missions et exercice du métier
 - Évaluation professionnelle
 - Conditions de travail/ Santé au travail
 - Les CPE et le syndicat
- Le profil des répondant.e.s :

Enquête renseignée par 95 CPE, soit 12,15 % de la catégorie, dont 74,74 % de femmes. Au sein de notre académie, 71.6% des cpe sont des femmes

N.B. : L'académie compte 782 CPE (source : *Bilan social académique 2020-2021*)
- Les répondant.e.s exercent en :
 - Collège (49.47%)
 - LEGT (25.26 %)
 - LP (18.95%)
 - LPO (5,26%)
 - ERA (2,11%)



Les points saillants de l'enquête

L'enquête permet de dégager plusieurs points saillants qui s'inscrivent dans la continuité des résultats de l'enquête effectuée en 2018 par le Snes-FSU à l'échelle nationale. Si certains éléments permettent d'apprécier des avancées sur la reconnaissance du métier, d'autres témoignent d'un inquiétant recul, notamment sur la question des conditions de travail qui se sont dégradées.

► Des conditions de travail dégradées...

70,5 % des CPE
estiment que leurs conditions de travail
se sont dégradées depuis 5 ans

C'est 15,5 points de plus que dans l'enquête nationale réalisée par le Snes-FSU en 2018 !

Les principales raisons évoquées mettent en cause :

- la situation sociale des élèves (46,3%)
- l'insuffisance des moyens (37,9%)
- les relations avec l'équipe de direction (34,7%)

Au-delà de ces raisons structurelles, la crise sanitaire de ces deux dernières années et sa gestion chaotique ont particulièrement

été signalées. Les personnels de vie scolaire ont subi de plein fouet les carences d'anticipation, de préparation et de moyens.

Soulignons que l'inertie politique, seule réponse à la situation sociale dégradée des élèves et de leurs familles, pèse de plus en plus sur le quotidien des CPE.

Ce que pense le SNES-FSU

Les 300 postes créés à la rentrée 2022 (18 pour l'académie de Lille), sur le dos de nouvelles suppressions d'emploi d'enseignant.e.s, **ne suffiront pas à répondre aux enjeux éducatifs et à la dégradation de nos conditions de travail**, d'autant qu'une grande majorité d'emplois a été fléchée sur des dispositifs dits « de mixité sociale », dont le fond comme la forme interrogent, au détriment du reste et notamment des situations les plus alarmantes.

Les moyens de vie scolaire ne doivent pas être détournés pour servir une idéologie néo-libérale, mais doivent être mis au service des élèves, et donc prendre en compte les problématiques sociales et le nombre d'élèves dans chaque structure.

Lors du CTA du mois de mars 2022, le Snes-FSU a obtenu que, parmi les 18 postes alloués à notre académie, 8 ne soient pas détournés au profit des dispositifs néolibéraux de l'ex-ministre Blanquer et soient implantés au profit des situations les plus urgentes.

Si la crise sanitaire a mis en lumière le manque criant de personnels de vie scolaire, CPE et AED, les réponses ne sont toujours pas à la hauteur.

Le Snes-FSU revendique à la fois la création de postes d'Assistants d'Éducation en nombre suffisant, ainsi que la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de création de postes avec pour objectif 1 CPE pour 250 élèves.

► Quelles solutions ?

A la question « qu'est ce qui pourrait significativement améliorer vos conditions de travail ? », la majorité des répondants évoquent :

- des **dotations supplémentaires**,
- des **équipes pluriprofessionnelles complètes** (infirmières scolaires, AS, AED, PsyEN, etc.),
- une meilleure répartition et une réduction de la **charge de travail**,
- le respect des missions et du **temps de travail**,
- une **véritable reconnaissance professionnelle**.

Pour le SNES-FSU

Tous ces éléments confortent le Snes-FSU dans ses mandats sur :

- le respect du temps de travail,
- le respect des missions des personnels,
- les dotations des établissements : 1 poste de CPE pour 250 élèves, des équipes pluriprofessionnelles complètes dans chaque établissement pour répondre aux enjeux de notre système éducatif et à l'ambition de la circulaire de 2015.



Stages

Préparation des recours

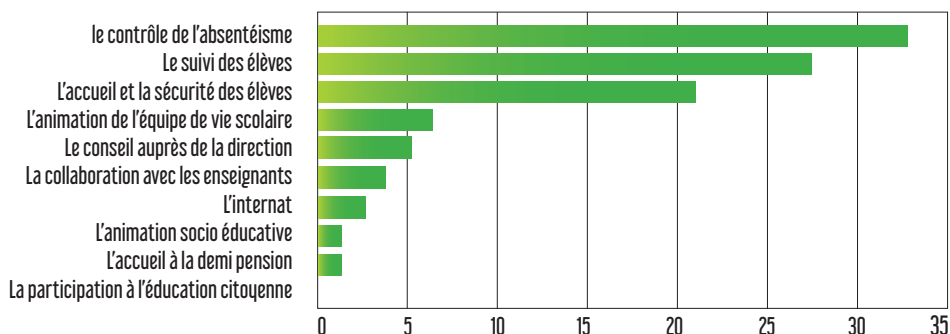
Une circulaire difficile à porter

Le questionnaire a permis d'interroger la mise en œuvre de la circulaire du 10 août 2015 depuis sa réécriture, il y a maintenant 7 ans. Quel bilan en faire ? Comment est-elle perçue par les CPE ? Comment la faire vivre au quotidien ? Quelles sont les résistances à son application ?

► Pour un CPE concepteur de son activité

73,6 % des CPE
estiment être concepteurs de leur activité (en hausse depuis 2018).

Les priorités du quotidien, enquête dans l'académie de Lille



À noter : dans l'enquête nationale en 2018, l'animation socio-éducative était à égalité avec le suivi de l'absentéisme. Dans notre enquête académique en 2021, elle se situe dans les dernières priorités quotidiennes des CPE. Cette évolution, ainsi que celle concernant l'accueil et la sécurité des élèves, peut s'expliquer par la croissance des urgences quotidiennes à gérer, et qui ne permettent pas, faute de moyens et de temps, de construire une politique éducative ambitieuse.

Pour le SNES-FSU

La contribution du SNES-FSU lors de l'actualisation des missions des CPE en 2015 a été déterminante, notamment pour qu'un préambule (le projet initial n'en prévoyait pas) réaffirme l'ambition éducative et pédagogique du métier, définisse la notion de politique éducative d'établissement, rappelle la définition de la vie scolaire issue de la circulaire de 1982 et mentionne un CPE « concepteur de son activité ».

Les CPE sont des personnels de catégorie A « de conception et d'organisation », ce qui implique une autonomie dans le travail. On comprend mieux ainsi que sur le terrain les thuriféraires du néo-management cherchent encore à nier cette avancée, et parfois à la caricaturer.

► Une circulaire et des missions mieux respectées...

64,2 % des CPE
déclarent que leurs missions telles que définies dans la circulaire du 10 août 2015 sont respectées

Toutefois, tout.e.s celles et ceux qui estiment qu'elles ne le sont pas invoquent une charge de travail trop importante, et des sollicitations croissantes qui dépassent le cadre de la circulaire.

Par ailleurs, **40 % des répondant.e.s déclarent se voir imposer des missions ou des tâches qui ne relèvent pas de leurs missions statutaires** : tâches administratives ou relevant d'autres services, notamment dans le cadre de la gestion du COVID.

► ... mais confrontées à de multiples freins

■ Une charge de travail accrue

72,6 % des CPE
déclarent ne pas avoir le sentiment d'avoir pleinement accompli leurs missions à la fin de la semaine

Ce sentiment renvoie au manque de temps, de moyens (équipes pluridisciplinaires incomplètes), à la charge de travail et aux injonctions qui ne cessent de croître.

Ainsi, **19% estiment que la charge de travail est un frein** à leur activité professionnelle et à la mise en œuvre effective d'un CPE, concepteur de son activité.

■ **Un manque de temps :**

Malgré la circulaire de 2015 et la clarification du temps de travail des CPE, **plus d'1 CPE sur 2 déclare que son temps de travail n'est pas respecté**, et **21% estiment que le manque de temps** entrave leur activité professionnelle. Les dépas-

sements horaires sont essentiellement causés par la charge de travail accrue et les empêchements pour quitter son poste à l'heure, la multiplication des réunions en dehors des heures de service, et les difficultés à les récupérer.

En effet, seuls 14,7% des répondants déclarent réussir à récupérer « en totalité et dès que possible » en cas de dépassements horaires, quand 36,8% affirment que c'est impossible face à la charge de travail.

Le saviez-vous ?



Le temps de travail des CPE c'est 35H TTC*

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

- 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 ». 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 4 h par semaine qui sont

« laissées sous leur responsabilité, pour l'organisation de leurs missions ». Ces 4 h 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.

En cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter le secteur CPE du Snes-FSU.

* Toutes Tâches Comprises

➤ **Évaluation professionnelle : peut mieux faire !**

39 % des CPE
ont bénéficié d'un rendez-vous de carrière

1 CPE sur 2 estime que les critères d'évaluation sont pertinents au regard de la pratique professionnelle.

Concernant les échanges avec les évaluateurs et l'inspection en elle-même :

- **seuls 43,2 % des collègues** jugent formateur l'échange avec l'IA-IPR,

- **seuls 40,5%** estiment formateur celui avec le chef d'établissement,

- **plus d'un CPE sur 3** (40,5%) s'est vu imposer une activité spécifique lors de la visite d'inspection.

Les collègues soulignent pour la plupart le **manque de conseils**, une **posture infantilisante** de l'évaluateur, et surtout le **décalage entre les attendus de l'institution et la réalité du terrain**. Ces remontées confortent l'analyse et les mandats du Snes-FSU : l'évaluation doit poser une

expertise du métier donnant tout son rôle à l'IPR, en permettant un regard sur le cœur de la pratique professionnelle qui sorte le CPE du tête-à-tête avec le chef d'établissement.

Pour cela, **le Snes-FSU revendique la création d'une inspection spécifique avec des personnels issus du corps des CPE**, qui serait, par la construction progressive d'une réelle expertise du métier, à même de protéger les CPE des dérives toujours possibles du management local.

Pour le Snes-FSU

Le rendez-vous de carrière comprend « une inspection en situation professionnelle » et deux entretiens, l'un avec l'inspecteur qui a conduit l'inspection et l'autre avec le chef d'établissement. Le Snes-FSU a toujours porté l'exigence d'une évaluation mieux ancrée dans les réalités de terrain des CPE et dénoncé les inspections lorsqu'elles sont à charge.

Si le cadrage national et la double évaluation représentent des avancées, notamment dans la reconnaissance des missions, force est de constater, 5 ans après la mise en œuvre des rendez-vous de carrière, que de nombreux obstacles persistent. Pour le Snes-FSU, situation professionnelle ne peut pas automatiquement rimer avec observation d'une séquence éducative devant élèves à l'instar de l'inspection en classe d'une enseignante. Elle serait trop restrictive voire artificielle pour rendre compte de la variété et de la richesse du travail éducatif. Par ailleurs, lors de l'audience accordée au Snes-FSU le 21 juin 2018, le doyen de l'Inspection Générale EVS avait conforté notre analyse et s'était engagé à inciter les IA-IPR à ne pas prescrire un type d'activité aux collègues. L'impossibilité d'accès des CPE au corps des IPR, ainsi que l'inexistence d'une inspection spécifique, demeurent des freins à la reconnaissance des missions et ainsi à l'ambition portée par la circulaire de missions de 2015.

Le Snes-FSU ne cessera de revendiquer une évaluation-conseil, totalement déconnectée de l'avancement et mieux ancrée dans les réalités de terrain et le cœur des missions des CPE. Pour le Snes-FSU, l'évaluation ne doit pas être discriminante : en cela, elle doit porter sur les missions statutaires des personnels, et non les missions annexes ; et la valeur professionnelle des agents doit s'apprécier sur l'ensemble de la carrière !

Malgré l'avancée que présente la circulaire, il reste des points de tensions pour l'exercice du métier les relations avec les directions, les IPR ou encore la politique éducative menée depuis plusieurs années : respect du temps de travail, récupération des dépassements horaires, dotations en nombre suffisant, sont autant de luttes encore à mener par les CPE. On mesure bien ici les résistances à l'application d'une circulaire venue bousculer des habitudes managériales ancrées dans les mentalités.

Pour le Snes-FSU, il faut lutter collectivement contre toutes velléités de contournement de la circulaire en la mettant en œuvre au quotidien. La circulaire ne constitue pas un catalogue de tâches et son application doit permettre à chaque CPE d'« être concepteur de son activité » sans être le seul dépositaire de la politique éducative de l'établissement.

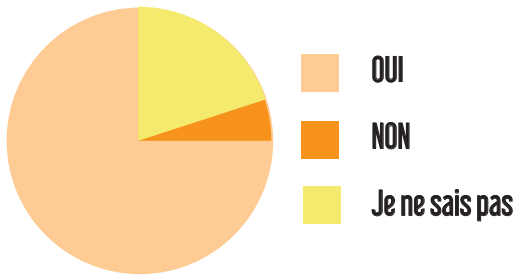
Santé au travail : les CPE au bord de l'implosion

76,8 % des CPE
ont le sentiment d'être en situation
de tension au travail

Ces chiffres alarmants sont en hausse par rapport aux résultats de l'enquête nationale de 2018 où 70,34 % des collègues estimaient être en tension au travail.

Parmi les éléments d'explication, les collègues pointent prioritairement les attentes des autres personnels (45,3%), les pressions hiérarchiques (44,2%), les dépassements horaires (42,1%) ainsi que le manque de personnels (41 %).

Avez-vous le sentiment d'être en situation de tension au travail ?



Seulement 28,4 % des CPE
sont satisfaits
des conditions de travail

Plus d'un CPE sur deux estime que les conditions d'exercice du métier ont des conséquences sur la santé, et 58,9 % sur la vie personnelle. 43,2 % des répondant.e.s précisent avoir eu, au cours des dernières années, un arrêt de travail en lien avec les conditions de travail.

Pour le SNES-FSU

Ces chiffres particulièrement élevés s'inscrivent dans la triste continuité de l'enquête MGEN de 2011 qui témoignait déjà de la forte exposition des CPE aux risques psychosociaux. Si l'insuffisance des dotations académiques en terme de médecine de prévention était déjà inquiétante, la fusion en janvier 2023, des CT et des CHSCT (permise par la loi dite de « transformation de la fonction publique ») ne va pas dans le bon sens ! Les CHSCT ont toujours été un levier important pour défendre les conditions de travail des personnels. Preuve de leur efficacité : la volonté politique de les supprimer.

La F.S.U., première fédération syndicale de l'Éducation nationale, continue d'œuvrer pour que les prérogatives des actuels CHSCT soient maintenues dans le cadre des nouvelles instances dédiées, les CSA. En ce sens, les élections professionnelles de décembre 2022 seront plus importantes que jamais : le poids de la FSU, à l'issue des élections, déterminera les capacités du Snes-FSU à défendre et à maintenir ces prérogatives et donc à assurer la défense des conditions de travail et de la santé au travail des personnels.

Focus Les CPE de collègue plus exposé.e.s ?

Si les risques psychosociaux sont déjà bien inquiétants pour la catégorie dans son ensemble, ils sont malheureusement plus prononcés en collège.

En effet, parmi les personnels exerçant en collège, 77,1 % estiment être en situation de tension au travail (contre 76,8 % pour l'ensemble), et 56,2 % ne sont pas

satisfaits de leurs conditions de travail (contre 54,7 % pour l'ensemble des répondants). Par ailleurs, 45,8 % seulement des CPE en collège (contre 49,5 % sur l'ensemble des répondant.e.s) déclarent que leur temps de travail est respecté.

Exerçant plus souvent seuls en collège, les collègues CPE sont de fait plus exposé.e.s aux risques psychosociaux et aux pressions hiérarchiques.

56,2 % des CPE exerçant en collège ont également déclaré que leur établissement n'était doté que d'1 (ou 1,5) poste de CPE.



du 1^{er} au 8 décembre



Je
vote



Le saviez-vous ? 

RSST dématérialisé, une victoire de la FSU pour les personnels

Selon le Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique dans son article 3-2, **un registre de santé et de sécurité au travail (RSST) est ouvert dans chaque service.**

Ce registre permet à chaque agent.e de signaler **toute situation susceptible de porter atteinte à sa santé, sa sécurité et ses conditions de travail, qu'elle soit d'origine matérielle ou liée à l'organisation du travail ou aux relations sociales au travail.** L'agent doit présenter synthétiquement le problème et peut apporter toute suggestion pour le résoudre. Le chef d'établissement doit y apporter une réponse écrite.

Bien que le registre soit obligatoire dans chaque EPLE, force est de constater que son accès était difficile voire impossible et qu'aucune fiche ne remontait aux hiérarchies sauf lorsqu'elles étaient portées par le syndicat. Aussi depuis 2 ans, la FSU a instruit une demande de dématérialisation du RSST afin de permettre à l'ensemble des

agent.e.s de l'académie de s'en emparer et de rendre lisibles au-delà du local les problèmes de santé au travail.

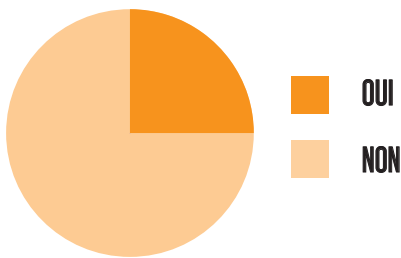
Après avoir convaincu la rectrice de l'urgence et de l'utilité d'un tel outil, les membres FSU des CHSCT ont dû batailler ferme pour garantir l'accès du registre à l'ensemble du personnel d'un même établissement alors qu'un autre syndicat représentatif s'est employé à en limiter l'accès, heureusement sans succès.

Les textes réglementaires ont donné raison à la FSU et après 6 mois d'expérimentation sur quelques bassins, le RSST est enfin accessible à tous les personnels de l'académie (via Eduline, Gestion des personnels).

N'hésitez pas à transmettre toutes les photocopies de vos fiches ou copies d'écran au Snes de Lille (s3lil@snes.edu). Elles permettront d'enrichir l'action du Snes-FSU et plus largement des représentants de la FSU dans le cadre de leur action au sein des CHSCT.

Violences sexistes et sexuelles au travail : 1 CPE sur 4 !

Avez-vous déjà subi des propos ou un comportement sexiste sur le lieu de travail ?



Dans la fonction publique, et peut-être plus particulièrement dans l'Education nationale, on aurait vite tendance à dire que « globalement, ça va », que **les violences sexistes et sexuelles au travail (VSSST) « n'existent pas dans nos métiers »**. On aurait tout faux, malheureusement.

D'après une enquête de l'INED publiée en 2020, **les fonctionnaires, qui représentent 13% de l'échantillon interrogé, représentent 16.5% des personnes déclarant avoir sur des violences sexistes ou sexuelles sur leur lieu de travail.** Le déni est dangereux : les VSSST concernent bien tous les corps de métier. Il n'est plus temps de nier ou de minimiser : il est temps d'agir.

Notre employeur a obligation d'agir (article L. 4121-1 du Code du Travail) pour faire cesser tout agissement violent sur le lieu de travail, mais force est de constater qu'il reste encore beaucoup à faire.

Le Snes-FSU dénonce toutes ces situations et s'engage activement dans la lutte contre toutes formes de violence

au travail. Ainsi la section académique de Lille a mis en place depuis la rentrée 2021 une « permanence violence sexiste et sexuelle » : des militant.e.s formé.e.s à ces questions vous accompagnent pour vous aider à interpeller l'employeur, afin d'engager les démarches nécessaires pour faire cesser ces violences. Si vous avez été victimes d'agissements

violents à caractère sexiste et/ou sexuel (propos répétés à caractère sexuel, dénigrements sexistes récurrents, messages ou photos à caractère sexuel, attouchements, tentatives de viol...), vous pouvez contacter le Snes-FSU sur l'adresse : vss@lille.snes.edu.

Agissement sexiste :

Un propos sexiste qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement dégradant.

Harcèlement sexuel :

Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation offensante.

Agression sexuelle :

Contact physique avec une des 5 parties sexuelles, commis par violence, contrainte, menace ou surprise.

Viol :

Tout acte de pénétration commis par violence, contrainte, menace ou surprise.

Comment adhérer ?

- dans votre établissement en contactant le/la trésorier.e ou le/la S1 (secrétaire de la section Snes-FSU) de votre établissement.
- en ligne : sur le site du Snes de Lille <https://lille.snes.edu/>

Les permanences

Des questions sur vos métiers ?

APPELEZ LA PERMANENCE du lundi au vendredi de 14h30 à 17h30

Pour des demandes moins urgentes : permanence spéciale CPE le mardi



L'agenda du Snes-FSU

À consulter
régulièrement



www.lille.snes.edu



@snesdelille



twitter.com/snesdelille



les instances

- ➔ CAA de rentrée élargie aux S1
- **lundi 12 septembre de 9h à 17h - lycée Baggio, Lille**

Les stages et réunions / visios 1^{er} trimestre 2022-2023

N'hésitez pas à vous inscrire !

Les réunions et stages syndicaux sont ouverts à tou.te.s. Le Snes-FSU participe aux frais de déplacement des syndiqué.e.s.

Si vous travaillez le jour du stage, vous devez déposer un mois avant une demande de congé pour formation syndicale.

Toutes les infos sont sur le site.
(voir QR code ci-dessus)

Stages Snes

- ➔ Agir syndicalement au sein d'un établissement
- **vendredi 14 octobre de 9h à 17h - Snes, 209, rue Nationale, Lille + visio**
- ➔ Collège-lycée (1^{ère} partie)
- **lundi 17 ou mardi 18 octobre de 9h à 17h (à vérifier sur le site)**
- Valenciennes
- Arras
- Boulogne
- (lieux précis à confirmer)

- ➔ Préparer son rendez-vous PPCR
- **jeudi 20 octobre de 9h à 17h - Snes, 209, rue Nationale, Lille + visio**

- ➔ Collège-lycée (2^{ème} partie)
- **mardi 15 novembre de 9h à 17h**

- Cambrai
- Hazebrouck
- Henin-Beaumont
(lieux précis à confirmer)

- ➔ Stagiaires et entrée dans le métier
- **mardi 22 novembre de 9h à 17h - Inspe, Villeneuve d'Ascq**

- ➔ Carrière
- **mardi 29 novembre de 9h à 17h - Lens (lieu précis à confirmer)**

Et à venir (consultez régulièrement le site) :
- stage live AED, CPE
- Stages Collèges, Lycées...

Stage FSU

- ➔ Le mérite est-il vraiment juste ?
- **jeudi 10 novembre de 9h à 17h - Bourse du Travail, Lille**