

Avril 2025

CPE



section académique
de Bordeaux

Secteur CPE

cpe@bordeaux.snes.edu

Tél : 05.57.81.62.42

Sommaire

ÉDITO

→ Surgé : retour vers le futur ?

ACTUALITÉ

- Un cauchemar devenu réalité : une AED cédésée fait fonction de CPE.
- Tchap.
- Moyens AED et CPE.
- Évaluation des AED.
- Groupe de travail CPE, vers une reprise du dialogue ?
- Mutations intra.
- Conseil académique de la formation continue, quelles avancées pour les CPE ?

ANALYSE

- Plaintes ou revendications ?
- Laïcité, un totem politique à plusieurs facettes.
- Santé au travail : quand la culture du pas de vague rencontre le néo-management public, les CPE trinquent !

RAPPELS

- Stage académique : CPE et risques psycho-sociaux
- 5e rencontre pour le métier CPE : les 10 ans de la circulaire de mission
- Nos revendications



S3 BORDEAUX - Bulletin syndical - Supplément au bulletin n°241 de janvier, février, mars 2025.

Directrice de publication : Sonia Meljac- CPPAP 1024S07145 - Abonnement annuel : 18€ - Imprimé par nos soins - Conception graphique : S. Lestage

SURGÉ : RETOUR VERS LE FUTUR ?

Llivia Rigaber

Hier SNU, choc d'autorité, uniforme à l'école... aujourd'hui, au concours de CPE, la question de la punition et de la sanction et, parallèlement, un projet de loi, « Protéger l'école de la République et les personnels qui y travaillent » qui permet aux personnels de direction et aux CPE de fouiller les effets personnels et les casiers de élèves. Alors que la circulaire de mission des CPE fête ses 10 ans, comment ne pas être inquiet-es de la vision qu'elle sous-tend de notre métier et qui va à rebours de 4 décennies de lutte pour affirmer une identité professionnelle centrée sur le suivi individuel et l'éducatif ? Et au-delà comment ne pas être heurté-es par cette volonté de mise au pas de la jeunesse, perçue comme une menace pour elle-même et pour l'ordre social ? Cette succession de mesures montre que les filets sont lancés toujours plus loin à droite, pour séduire et ramener les brebis égarées à l'extrême. Et c'est là que la parole performative atteint ses limites. Preuve en est : les uniformes à l'école sont abandonnés notamment à Châteaurenard et Nice alors que la région PACA a dépensé un demi million d'euros pour leur financement. Le SNU, ce « machin », après 6 ans de ramdam et de fiasco, n'a concerné qu'1,6% de la tranche d'âge concernée en 2023 pour un coût de 2900€ par jeune et sans que la mixité sociale promise soit atteinte selon les rapports de la

cour des comptes et du Sénat. On attend avec impatience le bilan de la pause numérique dans les établissements pilotes, des contrats éducatifs signés avec les parents et autres mentions pénalisantes dans Parcoursup annoncées en grande pompe par l'ex Premier Ministre Gabriel Attal en avril dernier...

Tout bien pesé, cet énième projet de loi, bien que voté à l'unanimité du sénat, semble lui aussi relever de cette parole performative et se révélera dans les faits aussi inutile que bancal : une autorisation de fouille à l'année passera-t-elle la barrière du conseil constitutionnel quand le droit à l'image requiert une autorisation spécifique pour chaque projet pédagogique ? Et si le discours de droite progresse, combien de parents accepteront bel et bien de signer une telle autorisation ? Et quid des parents séparés, lorsque l'un autorise une éventuelle fouille et pas l'autre ? S'il est approuvé tel quel par l'Assemblée, il rejoindra à n'en pas douter la longue liste des textes inapplicables dont la seule vertu est de montrer à une partie (est-elle seulement quantifiable ?) de l'opinion publique que les politiques tiennent compte de son avis. Avant de donner corps à un nouveau texte abscons, ceux-là feraient bien de se rappeler toutefois que c'est leur manque d'efficacité qui leur est avant tout reproché.

UN CAUCHEMAR DEVENU RÉALITÉ : UNE AED CÉDÉSÉE FAIT FONCTION DE CPE

Llivia Rigaber et Sonia Meljac

Dans l'agglomération paloise, terre d'innovation s'il en est, une AED apparaît dans la communication de son établissement avec la fonction de CPE. C'est une dévalorisation scandaleuse et sans précédent de notre métier ! Sans préjuger du niveau de diplôme, de la formation et des compétences de cette personne, voilà qui signifie ni plus ni moins qu'une personne disposant d'un diplôme de niveau IV ou équivalent qui aurait exercé des missions de surveillance pendant 6 ans serait apte à assumer celles du CPE. Le SNES FSU dénonce avec force cette attaque du métier. Après des années de lutte pour obtenir sa reconnaissance, amplement méritée, une bataille toujours âpre pour faire respecter le cadre de notre lettre de mission, obtenir l'ouverture d'une agrégation et une inspection issue du corps et indépendante, c'est un recul inacceptable. La posture de CPE ne s'improvise pas. Les compétences, fonctions et responsabilités des AED ne sont pas celles des CPE. Il ne saurait y avoir de substitution entre les missions des AED et le métier de CPE, tous deux nécessaires dans les établissements. Et pourtant on voit apparaître deci-delà des CPE contractuel·les sans le niveau de qualification requis, anciennement AED, comme à Saint-Ciers sur Gironde par exemple... Or, pour que l'école puisse accomplir

sa mission d'enseignement, d'éducation et d'émancipation, il est nécessaire que l'ensemble des acteur·ices se limite aux fonctions qui lui sont assignées.

Le SNES-FSU s'est adressé au Rectorat de Bordeaux pour faire respecter le cadre statutaire du métier de CPE et restera vigilant pour que ce précédent ne fasse pas école dans d'autres établissements.

Tchap la messagerie instantanée du service public

Conçue et hébergée en France, destinée uniquement aux agent·es de la fonction publique, la messagerie Tchap, créée en avril 2019 se déploie progressivement. Réunissant aujourd'hui 600000 agent·es, sa vocation est à terme de se substituer aux messageries WhatsApp ou Télecram. L'Etat en maîtrise en effet l'infrastructure et les développements, et garantit ainsi que tous les messages privés échangés sont chiffrés de bout en bout. On ne peut que se féliciter de cette reprise en main stratégique. Espérons que les moyens seront là pour assurer la montée en charge et le fonctionnement sur la durée.

Llivia Rigaber

MOYENS CPE ET AED : LA MAISON BRÛLE...

Llivia Rigaber

C'est avec le printemps nouveau que tous les ans revient l'espoir de la belle saison... et de quoi le doucher aussitôt : les moyens alloués à l'éducation et plus spécifiquement aux vies scolaires. Vous êtes nombreux-ses à constater qu'au quotidien votre charge de travail augmente, qu'on rajoute des missions et des injonctions à votre mille feuilles et que vous vous sentez épuisé-es. Vous vous demandez : "mais pourquoi je galère autant ?"

Quand on observe d'année en année les moyens alloués à l'académie de Bordeaux, on serait tenté de vous répondre "parce que le gouvernement, s'en fout". Parce que contrairement à ce qu'il se plaît à dire dans les médias, l'école n'est pour lui ni "la mère des batailles", ni même une priorité. A l'heure du grand plan de tranquillité scolaire, nous obtenons péniblement 3 postes de CPE et 23 ETP d'AED, des miettes au regard de besoins qui sont immenses : dans 24 établissements de l'académie, on est à l'os avec des CPE qui gèrent seul-es un effectif pléthorique. Suivi individuel et collectif de 600 à 830 élèves : qui peut croire à cela ? Qui peut ignorer la surcharge de travail que cela représente, les dépassements horaires, non rémunérés bien entendu, que cela implique, et le risque psychosocial que cela fait peser sur ces mêmes agent-es, alors

même que l'organisation systémique les fragilise déjà de ce point de vue ? Le ministère visiblement.

Dans 53 établissements l'administration constate qu'il manque près d'un demi-poste de CPE, et au-delà on constate un écart négatif inférieur à un demi-poste dans plus de la moitié des EPLE.

Au cas par cas et en toute opacité, des moyens provisoires sont affectés par l'administration mais faute de création de poste, ces moyens ne sont pas pérennisés. Le bateau coule et nous l'écopons à la petite cuillère. D'après certain-es, c'est ainsi qu'on encourage l'efficacité du service public, d'après nous, c'est comme ça qu'on arrive au burn out, à la crise du recrutement, à la panne de l'ascenseur social, au classement PISA...

Côté AED, le constat n'est pas meilleur. Selon l'administration, il manque un demi-poste dans plus du tiers des établissements. Et que dire lorsque le déficit en CPE rejoint celui des AED ?

Et si on se donnait les moyens ? Les mandats portés par le SNES sont ceux d'un CPE par tranche de 250 élèves, d'équipes pluridisciplinaires complètes dans tous les établissements et d'un statut rénové pour les AED.

ÉVALUATION DES AED, PARUTION DES CRITÈRES D'ÉVALUATION AU J.O. DU 1^{ER} FÉVRIER

Livia Rigaber

La loi du 2 mars 2022 ayant introduit dans le code de l'éducation la possibilité de recruter des AED en CDI, l'article 1 quater du décret du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED prévoit désormais qu'ils bénéficient au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel, entretien dont la conduite peut-être déléguée aux CPE. Le SNES a dénoncé cette dérive qui place les CPE dans une position managériale intenable et éloignée des objectifs et de la vision de la vie scolaire que nous défendons. **Le ou la CPE n'est pas chef·fe de service !** Il peut concourir à cette évaluation mais on ne peut lui imposer d'en assumer la responsabilité. Ce glissement s'aggrave encore puisqu'il élargit la délégation à la rédaction et à la signature du compte-rendu. Le SNES est intervenu pour revenir sur cette dérive et a exigé, qu'à minima, le volontariat des CPE soit respecté. La fin de l'année approchant, nul doute que cette évaluation, comme les refus de cédésations, fera surgir des tensions qui reposeront une nouvelle fois sur les CPE, pas chef-fes de service, mais corvéables. Parus au JO du 1er février, les critères retenus s'étendent en effet sur 3 champs : compétences professionnelles et technicité, contribution à l'activité du service (de quel service parle-t-on ? Aurait-on institué un service vie scolaire sans texte officiel ?), capacités professionnelles et relationnelles.

Chacun de ces champs se décline en plusieurs item d'évaluations, tous plus

subjectifs les uns que les autres. On notera que dans tous ces critères, les « aptitudes à mettre en place une relation éducative avec les élèves » arrivent bonnes avant dernières, loin derrière notamment la « connaissance de l'environnement professionnel et capacité à s'y situer », les « qualités d'expression orales ou écrites » ou encore la capacité à « rendre compte ». On appréciera également la part belle faite à la « maîtrise technique des fonctions exercées » quand cette technicité n'est nulle part définie ni sanctionnée d'un diplôme...

Lors de la concertation sur ce projet, le SNES a en outre rappelé que les conditions d'accès au CDI pour les AED ne sont absolument pas satisfaisantes. L'arbitraire le plus complet règne. Aucune évolution de la rémunération n'est prévue, en contradiction totale avec le droit commun des contractuel·les de la fonction publique qui prévoit que la rémunération doit être réévaluée tous les trois ans en lien avec l'entretien professionnel. Rien n'est prévu non plus à ce stade concernant la mobilité ou la formation continue. La FSU continue de porter ses revendications pour la revalorisation salariale des AED avec la création d'une grille, le recrutement de tous·tes les AED par les rectorats, et l'ouverture de discussions pour la refonte complète de leur statut.

Dans l'attente, nous engageons l'ensemble des CPE qui ne souhaitent pas que cette évaluation leur incombe à le faire valoir en la refusant.

GROUPE DE TRAVAIL CPE, VERS UNE REPRISE DU DIALOGUE ?

Llivia Rigaber

Alors que d'autres académies (celle de Grenoble, de Poitiers ou encore de Normandie par exemple), grâce à des groupes de travail dédiés aux CPE, font avancer la (re)connaissance du métier et la gestion spécifique de notre corps, celle de Bordeaux est à la traîne. Le groupe de travail dont l'ordre du jour a été proposé par les organisations syndicales, à l'initiative du SNES-FSU, aura enfin lieu le 10 avril.

Les travaux devraient porter sur 3 axes : la prévention des risques psycho-sociaux auxquels notre profession est particulièrement exposée, l'affirmation de l'identité professionnelle des CPE pour lutter contre les injonctions contradictoires et les attaques sur le métier et le bilan du profilage des postes qui bloque le mouvement.

Dans ce contexte, nous demandons notamment :

1/ Une enquête de santé spécifique aux CPE de l'académie qui permette de faire le point et de recenser les situations. En effet, il n'est pas certain que dans l'enquête qualité de vie et conditions de travail de 2024 les réponses des CPE puissent être disso-

ciées de celles des autres personnels de vie scolaire. D'autre part, les questions de cette enquête portent sur une évaluation de la perception de la qualité de vie au travail, ce qui induit un biais de référence, celui du rappel de l'expérience la plus récente. Ce biais est renforcé par les conditions de recueil des réponses puisqu'il s'agit d'un questionnaire en ligne. En effet, les enquêtes équivalentes menées par le ministère du travail (enquêtes SUMER de 2010 et 2017 par exemple) ont été menées par des médecins du travail avec, en parallèle du questionnaire et de l'entretien, un recueil des informations, via un auto-questionnaire rempli par le ou la salarié-e seul-e, sur le vécu du travail permettant d'évaluer les facteurs psychosociaux rencontrés sur le poste de travail. La mise en place d'un questionnaire équivalent qui interrogerait les manifestations du mal-être au travail, qu'elles soient physiques et physiologiques, émotionnelles et psychologiques, cognitives et ou de l'ordre de changements comportementaux compléterait utilement le questionnaire qualité de vie et conditions de travail.

2/ Un traitement RH renforcé des situations avec la formalisation d'un protocole d'accompagnement individuel pour lequel des comptes-rendus de la part du médecin conseil, du service social, des RH de proximité, du corps d'inspection seraient sollicités.

Le regard croisé, qu'en tant que CPE nous pratiquons au quotidien, doit permettre d'élargir le spectre des solutions proposées et de construire des propositions individualisées de court, moyen et long terme. Il est difficile d'entendre que le choix, pour un-e CPE en difficulté dans l'exercice de son travail, se limite à la demande de mutation ou à l'arrêt maladie. Cette alternative ne semble pas répondre au devoir de protection des agent-es de la part de l'administration.

3/ le développement de l'accompagnement managérial des chef.fes et adjoint-es d'établissement concernant les CPE.

Les représentations erronées du métier ont la peau dure et pèsent sur l'identité professionnelle des CPE qui peuvent dès lors se retrouver pris-es dans des injonctions contradictoires de la part du corps d'inspection d'un côté et des supérieur-es hiérarchiques direct-es de l'autre. Faire connaître les missions réelles spécifiques des CPE, les risques psycho-sociaux inhérents à leur fonction et les facteurs de prévention de ces risques, rappeler le cadre légal du temps de travail sont autant de fac-

teurs susceptibles de prévenir ces risques pour les CPE. Cette formation devrait être validable sur magistère, au même titre que la formation sur l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

4/ La formalisation d'un protocole d'accompagnement pour les visites conseil.

En effet l'inspection de vie scolaire n'étant pas issue du corps, elle n'est pas suffisamment identifiée par la profession comme un relais en cas de difficultés, particulièrement lorsque cette difficulté est de l'ordre du relationnel avec le ou la chef-fe d'établissement. C'est un biais structurel et organisationnel qui ne met pas en cause la bienveillance du corps des IPR mais qui reste un frein parfois lourd de conséquences. Ce frein doit être levé.

5/ La systématisation des journées d'analyse de pratiques professionnelles par ZAP.

Il faut s'assurer que chaque CPE puisse participer au moins une fois par trimestre à ces journées d'échanges qui rompent l'isolement professionnel et permettent une approche réflexive.

6/ Une information de la profession sur les risques psycho sociaux et les facteurs de protection.



MUTATIONS INTRA-ACADÉMIQUES

Sonia Meljac, Livia Rigaber et Julien Renom

Le groupe de travail sur les moyens d'éducation et surveillance a eu lieu le 17 mars et le CSAA actant les implantations le 25. 3 postes sont créés dont un au titre du plan « tranquillité scolaire », 2 emplois provisoires pour le plan mixité sociale sont reconduits à Arveyres et Arsac et 6 postes avaient été gardés en réserve. 6 implantations définitives ont été proposées au mouvement : nouveau collège de Monttussan, collège et lycée du Barp, lycée de Créon, collège de Castelnau de Médoc (par fermeture au collège de Salles), LP J. Brel de Lormont (tranquillité scolaire). 4 emplois sont gardés en réserve pour du remplacement ou des moyens provisoires. Ce qui est certain, c'est que les 40 postes supprimés entre 2010 et 2020 sont loin d'avoir été compensés depuis, malgré l'ouverture de nouveaux établissements et des effectifs qui commencent seulement à décroître après des années de hausse.

Les besoins sont pourtant bien là et l'inventivité de certain-es chef-fes d'établissement pour y répondre n'a pas de limite : profiler des postes pour d'obscures raisons, soumettre des lettres de mission « apprentis et post-bac » ou encore faire d'un-e AED en CDI un-e CPE en titre...

Le groupe de travail CPE sera l'occasion de faire le point sur ces questions et sur la politique de profilage des postes.

Pour les opérations de mutation, la suppression des CAPA consacre la sape de la mobilité des agent-es. Certes, l'administration continue à mener un travail d'optimisation après la phase algorithmique mais les militant-es élu-es étaient en capacité de proposer davantage de mutations que les personnels administratifs en sous-effectif et il n'y a plus aucune transparence. L'opacité du mouvement est un des effets pervers de la fin du paritarisme.

Le Rectorat de Bordeaux a fait le choix de revenir sur sa politique de révisions d'affectation. Elles ne sont aujourd'hui accordées que de façon exceptionnelle. Il est donc primordial d'effectuer correctement ses vœux et d'être accompagné-e par les commissaires paritaires du SNES-FSU.

Plus que jamais, nous devons nous serrer les coudes et continuer de tisser ce réseau important des CPE du SNES-FSU pour renseigner au mieux les adhérent-es lors des mutations intra. Communiquez-nous les postes libres, susceptibles d'être vacants ou berceaux stagiaire. Nous avons établi une liste qui sera mise à jour et téléchargeable avec vos identifiants sur le site du SNES FSU et complétera une liste iProf systématiquement erronée. Contactez-nous lors de l'affichage des barèmes où des changements de vœux resteront possibles.

CONSEIL ACADÉMIQUE DE LA FORMATION CONTINUE 2025, QUELLES AVANCÉES POUR LES CPE ?

Sonia Meljac et Llivia Rigaber

Réuni en février, le conseil académique de la formation continue a été l'occasion de faire le point sur la formation continue des CPE. L'enquête qualité de vie et condition de travail aura au moins eu cette vertu de montrer à l'administration un accès très inégal des personnels aux formations. Dans ce cadre, la FSU a clairement posé le problème des CPE, limité-es à 3 formations avec un choix très limité, voire pas de choix du tout, désigné-es public cible sur des sujets non choisis comme la formation à la laïcité alors que d'autres, tels que l'éducation à la vie sexuelle et affective par exemple, ne leur sont pas ouvertes.

Les réunions de ZAP, si elles permettent de rompre l'isolement des CPE et peuvent être l'occasion d'ateliers d'analyses de pratique professionnelle animés par des personnels formés, ne peuvent pas être considérées comme des formations à part entière. De fait, les CPE ne se sentent plus à jour sur la dimension universitaire du métier et sont frustré-es par la qualité inégale des formations disponibles.

L'EAFc s'est montrée attentive à nos demandes. Elle envisage l'accès à des webinaires pour la mise à jour des connaissances universitaires et à une marge de souplesse sur le public désigné pour les formations sur inscriptions individuelle.

Charge à chacun-e de faire remonter ses demandes auprès de l'EAFc.

Le conseil a également été l'occasion de réaffirmer l'opposition de la FSU à une animation de la formation laïcité des AED par les CPE qui les institue, une nouvelle fois, dans une position de cheffe de service qu'ils n'ont pas à assumer. En outre, les modalités de cette formation « clé en mains » conférant aux CPE un rôle de répétiteur-trice, a donné le sentiment d'un déniement des métiers, celui de formateurs-trices et celui de CPE. La FSU a rappelé qu'elle incite les CPE à refuser de faire cette formation. L'administration a semblé sensible à l'argument présenté.

5e rencontre pour le métier CPE : les 10 ans de la circulaire de mission

Mercredi 5 novembre 2025 à la Bourse du travail 85 rue Charlot 75003 à Paris, se tiendra la 5ème rencontre nationale pour le métier de CPE. Cette rencontre permettra de faire un état des lieux du métier 10 ans après la promulgation de la circulaire de mission et d'échanger avec des CPE de toute la France sur ce que nous voulons pour l'avenir de notre profession.

Dans le cadre de la préparation de cette rencontre, vous recevrez prochainement une enquête métier du SNES-FSU. **Votre avis et vos remarques comptent, soyez nombreux-ses à y répondre et à vous inscrire à la rencontre !**

PLAINTES OU REVENDICATIONS ?

Llivia Rigaber

Une actualité chasse l'autre. Si les annonces sur l'école, nombreuses ces derniers mois, sont passées au second plan sous les coups de boutoir de la politique étrangère trumpiste, nul doute qu'elles reviendront faire débat autour des prochaines tablées familiales. Nul doute donc qu'à l'apéro, entre l'entrée et le plat ou entre le plat et le dessert, on vous réservera le sempiternel « les profs ça se plaint tout le temps », même si vous n'êtes pas profs et que vos revendications sont **légitimes**.

Si tonton Albert parle fort et assène ses vérités, nous aussi nous en avons quelques-unes à étaler car il y a le discours politique, les annonces à tout va, la parole performative des yakas faut qu'on... et il y a les faits. **« Vous n'allez quand même pas vous plaindre ?! »**

La France a un budget, nous sommes sauvé-es ! Sauvé-es vraiment... ? 2000 AESH de plus, 4000 postes d'enseignant-es préservés, un plan tranquillité scolaire qui prévoit 150 postes de CPE et 600 d'AED, c'est déjà bien non (avec toutes vos vacances en plus) ? Mais comme ce n'est vraiment pas assez, non on ne se plaint pas : **on dénonce et on revendique !**

On dénonce un pansement sur une jambe de bois. Après des années de baisse continue du nombre d'agent-es, en dépit d'une

hausse continue du nombre d'élèves, les 4000 postes préservés sont bien peu de chose pour améliorer réellement les conditions de travail des professionnel·les et les conditions d'apprentissage des élèves.

Plus 2000 AESH c'est bien, mais combien en faut-il réellement au plan national pour prendre en charge les élèves en situation de handicap partout sur le territoire alors que les places manquent de plus en plus dans les structures partenaires du type ITEP, SESSAD ou IME ?

Devrions-nous nous gargariser des 150 CPE de plus au plan national quand nous estimons les besoins à un minimum de 4000, étiage bas ? Rappelons-nous que dans notre académie, nous recensons 10 établissements sans CPE, 22 collèges de plus de 600 élèves pour un seul CPE et près de 70 établissements où selon le calcul de l'administration il manque au moins ½ poste. Le poste obtenu au titre du plan tranquillité scolaire, dont rien ne nous dit qu'il sera pérenne, est bien peu de chose en regard des besoins réels du terrain.

Quant aux 23 ETP d'AED qui sont accordés, dont certains au titre de ce fameux plan, de façon pérenne ou non, viendront-ils efficacement combler le déficit de 89,5 (selon le calcul de l'administration) qui affecte 134 établissements de l'académie ?

Analyse

On dénonce des conditions de travail dégradées et le gel du point d'indice qui participent de la crise d'attractivité des métiers de l'Éducation Nationale.

On dénonce la baisse continue du nombre de postes ouverts aux concours (- 8865 dans le 2nd degré ces dernières années) qui s'inscrit dans une volonté de contractualisation et de précarisation de nos métiers, laquelle aggrave encore plus la crise d'attractivité que nous traversons.

On dénonce la stigmatisation des fonctionnaires par une partie du personnel politique au service de l'idéologie ultra-libérale qui participe également de cette crise du recrutement. Car, les études le montrent, les fonctionnaires ne sont pas beaucoup plus absent-es que les salarié-es du privés (étude de novembre 2024 de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) et les absences pour raison de santé dans la fonction publique sont « en partie liée à des effets de structure (davantage de femmes et des agent-es plus âgé-es) » et à « la présence de métiers à forte pénibilité ». Et on dit **NON** au maintien d'une journée de carence et au passage de la rémunération des congés maladie au-delà du jour de carence de 100 à 90%.

Et NON, nous n'avons pas honte de revendiquer :

- ➔ l'amélioration de nos conditions de travail par la création massive d'emplois et pas seulement l'abandon d'une mesure de suppression de postes
- ➔ le dégel du point d'indice et l'amélioration de la rémunération
- ➔ l'abandon du jour de carence et du projet de diminution de la rémunération des congés maladie
- ➔ l'ouverture de postes aux concours et une entrée progressive et accompagnée dans le métier
- ➔ une formation continue de qualité qui réponde aux besoins du terrain et non à un agenda politique (cf formation laïcité)
- ➔ un accompagnement RH et une médecine de prévention tout au long de la carrière qui puissent répondre humainement et efficacement aux difficultés et aux besoins des agent-es.

Car ceci ce n'est pas plaider pour un intérêt particulier et corporatiste. **C'est revendiquer une nation ambitieuse pour sa jeunesse et juste envers les personnels au service du public.**

Et c'est ainsi que tonton Albert aura matière à réfléchir...

Adhérer
en ligne



LAÏCITÉ, UN TOTEM POLITIQUE À PLUSIEURS FACETTES

Michel Carraro et Livia Rigaber

Quand tata Yolande s'y met avec la laïcité...

« Laïcité », un mot tellement à la mode dans le langage politique qu'on en oublierait presque son sens premier. Un mot qui sert surtout à désigner à mots couverts un public bien précis qui serait « fauteur de trouble » à l'ordre établi, possiblement délinquant, voire... A telle enseigne que le grand plan de formation des personnels conçu comme une urgence à réarmer idéologiquement les hussards de la République continue son déploiement, visant à toucher à terme 100% des personnels.

Cette comédie masque deux problèmes qui ressurgissent avec la réactivation décomplexée d'une droite réactionnaire, surfant sur la vague ultra-libérale nourrie des deux évangiles, les Écritures et le capitalisme. L'histoire de la laïcité, nous enseigne que l'adversaire principal est l'église catholique. Pendant un siècle, depuis la Révolution Française, il a fallu lutter contre l'obscurantisme catholique pour arracher l'éducation de ses serres et en faire le creuset de la République laïque, en affirmant haut et fort la primauté du savoir sur la croyance. Ce combat n'est pas terminé, en témoignent les résurgences qui font régulièrement l'actualité. L'islamisme est mis en avant comme l'unique menace faite à la

laïcité quand le catholicisme continue son travail de sape.

Ainsi, les « garant-es » de la laïcité au pouvoir, pour la plupart biberonné-es à l'éducation privée sous contrat et au dogme capitaliste, nous en vantent les vertus, se parent d'en être les défenseur-es, la main sur le cœur et la tête haute, nous demandent de porter la bonne parole auprès des élèves avec des formations « clef en main » qui confinent à la propagande de mauvais goût tant elles accumulent les clichés contre certain-es de nos compatriotes. En parallèle, iels ne cessent de restreindre le périmètre de la fonction publique, d'attaquer le statut des fonctionnaires, de saper les mécanismes de protection sociale et de redistribution des richesses, garants de justice sociale et des conditions du vivre ensemble. Iels marchent dans la trace de leurs prédécesseur-es, quand déjà la droite au pouvoir portait les premiers coups : loi Debré de 1959, qui plante la première griffe dans la loi de 1905 en permettant le financement public pour les établissements privés, la loi Guermeur de 1977 qui renforce l'autonomie des établissements privés sous contrat quant au recrutement des personnels et augmente les financements d'état, ouvrant définitivement la voie à la dualité public-privé.

Analyse

De sorte que, toute politique qui n'affirme pas haut et fort la primauté du savoir sur la croyance, toute politique qui rétrécit le périmètre de l'action publique et de ses moyens, est dans les faits une attaque et une remise en cause de la laïcité.

Dès lors, rien d'étonnant à ce que le président de la République, premier garant des institutions et du respect des lois, pur produit de l'éducation catholique privée, intervienne devant la conférence des évêques de France pour déclarer vouloir « réparer le lien abîmé entre l'Eglise et l'Etat ». Rien d'étonnant dans son silence face aux scandales des établissements privés sous contrat comme l'Immaculé Conception à Pau (dont le directeur avait écopé d'une suspension de 3 ans par décision de la Rectrice, sanction cassée par la suite) ou comme Stanislas à Paris. Rien d'étonnant enfin à ce que le financement de l'enseignement privé sous contrat, qui dans certains départements de l'Ouest fait

ouvertement pression pour bloquer la création d'établissement public de secteur, susceptibles de leur faire concurrence, progresse plus vite que celui du public. En témoigne l'enquête signée Michèle Foin et publiée par la Gazette des communes sur le subventionnement des lycées privés par les régions. Elle révèle que, depuis 2016, plus d'1 milliard d'euros ont été versés par les régions et montre que ce soutien, pourtant facultatif et destiné à des établissements qui concentrent des élèves issues de familles plus favorisées (classement 2022 des IPS des établissements), connaît une hausse plus rapide que pour les lycées publics. Avec 105,8 millions d'euros, la région Nouvelle Aquitaine se place en 4ème position des collectivités les plus généreuses, derrière les Pays de la Loire (239,8 M d'€), la Bretagne (174,1 M d'€) et la région Auvergne Rhône-Alpes (184 M d'€). De quoi donner du bon grain à moudre à tata Yolande !

Rappel

NOS REVENDICATIONS

Amélioration des conditions de travail :

- un-e CPE dans chaque établissement et par tranche de 250 élèves.
- La compensation complète et immédiate des services allégés et des décharges syndicales
- des équipes pluridisciplinaires complètes partout
- des moyens en AED suffisants pour permettre une vraie animation éducative de la vie scolaire
- la fin du profilage des postes qui bloque et opacifie le mouvement sans répondre aux besoins des établissements



Amélioration du traitement indiciaire par un dégel durable du point d'indice et un rattrapage de la baisse du pouvoir d'achat et des salaires de nos voisins européens. Retrait du jour de carence et indemnisation à 100% du salaire pendant les 3 premiers mois de l'arrêt maladie. La reconnaissance de nos compétences spécifiques et de notre qualité de cadre A capable de définir en autonomie les priorités de son action et de construire ses propres outils de formation.

SANTÉ AU TRAVAIL : QUAND LA CULTURE DU PAS DE VAGUE RENCONTRE LE NÉO-MANAGEMENT PUBLIC, LES CPE TRINQUENT !

Livia Rigaber

C'est au tournant des années 2000 que la notion de risques psycho-sociaux émerge progressivement en France grâce notamment aux travaux de Marie-France Hiri-goyen qui pointent d'abord le phénomène de harcèlement moral et de violence psychologique et en identifient les effets délétères (souffrance, dépression, stress). Depuis lors, la dimension psychique du mal-être lié au travail a été abordée dans divers champs disciplinaires, qu'ils observent les travailleur-ses individuellement ou collectivement. Ces recherches ont abouti à la définition progressive des risques psycho-sociaux (RPS) au moment même où une vague de suicides au travail fortement médiatisée (France Télécom, Technocentre de Renault, centrale nucléaire de Chinon en particulier) conduit à des prises de conscience et une nouvelle manière de concevoir la santé au travail. S'ensuivent des modifications dans le code du travail (en 2002 L1152-1 sur le harcèlement moral) et en 2009 un « *Plan d'action d'urgence au travail* » pour mobiliser les employeurs des secteurs privé et public, assorti de la signature de l'Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique (2009).

15 ans plus tard, force est de constater que les choses avancent peu, voire tendent à reculer dans la fonction publique et plus particulièrement dans l'éducation nationale. En cause tout d'abord l'absence

d'études et de bilans. En effet, la médecine de prévention de l'éducation nationale ne disposant pas « *d'une couverture suffisante* » (appréciez le bel euphémisme et l'absence d'efforts pour remédier au problème), ses agent-es sont exclu-es des enquêtes SUMER (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) menées depuis 1994 par le ministère du travail. Aussi sommes-nous contraint-es de ressasser depuis 2011 les résultats de l'enquête Carrefour Santé Social menée par les organisations syndicales en partenariat avec le MGEN auprès de 5000 personnels et qui avait montré, entre autre choses, l'épuisement émotionnel important (29% vs 24% en moyenne), l'accomplissement personnel déplorable (4% contre 24% en moyenne) et le fort taux de dépersonnalisation (29% contre 21% en moyenne) chez les CPE. Et depuis lors, comme la sœur Anne, on ne voit rien venir au niveau du MEN.

Depuis 2022, le rectorat de Bordeaux fait toutefois passer au mois de juin une enquête Qualité de Vie et Conditions de Travail. D'abord restreint aux personnels administratifs du rectorat et des DSDEN, ce baromètre a été ouvert à l'ensemble des personnels en 2024 et n'a récolté, dans le second degré, que 3360 réponses, soit moins d'un personnel sur 5.

Analyse

Deuxième facteur du recul de la prise en compte des RPS et de leur augmentation, les conséquences de 15 années de néo-management public. Le néo-management public c'est « *une nouvelle forme de gestion publique basée entre autres sur une culture du résultat et l'emprunt de pratiques et d'outils issus du privé* »¹. En d'autres termes, c'est appliquer au secteur public les méthodes qui ont conduit dans les entreprises sus-mentionnées à des vagues de suicide au travail, suicides au travail que l'Éducation Nationale connaît désormais, comme chacun sait, quoiqu'elle se plaise à tenter de le cacher. Obsession de l'évaluation, rémunération au mérite, mise en concurrence et réduction des coûts, le meilleur du pire se déploie au quotidien dans toute la fonction publique. Et comme si cela ne suffisait pas, la loi de transformation de la fonction publique vient parachèver l'édifice en réduisant les instances de dialogue social et en entravant le rôle de lanceuses d'alerte des organisations syndicales. Les CHSCT (comité hygiène santé et conditions de travail) sont désormais remplacés par les formations spécialisées dont le champ d'action est limité par le manque de moyens. Le registre Santé et sécurité au travail est désormais dématérialisé et accessible à tous les personnels via ARENA (onglet gestion des personnels) et les agent-es se sont largement saisi-es de ce dispositif mais obtiennent rarement la réponse espérée : bien souvent, les fiches s'accumulent, sans être traitées. On peut comprendre, au regard du droit, les nouvelles « *conditions générales d'utilisation* » telles que « *ne mentionner aucune information nominative ou permettant l'identification indirecte de l'auteur des faits (Exemple :*

mon chef d'établissement, de service...) », rappelant que « *Les actes illégaux et délictuels : injures, outrages, harcèlement, discriminations, agressions, doivent faire l'objet d'un signalement au supérieur hiérarchique et/ou au commissariat de police ou d'une brigade de gendarmerie.* » et enfin qu'une « *utilisation abusive (dénonciation calomnieuse, diffamation...) est susceptible d'engager votre responsabilité et pourrait faire l'objet de poursuites à votre rencontre.* ». Mais les agent-es ne savent plus à qui s'adresser pour dénoncer leur insécurité au travail.

De par l'étendue de leurs missions qui induit une charge de travail élevée (facteur 1 des RPS « *exigences et intensité du travail* ») et leur position d'interface entre les acteurs-rices de la communauté éducative au sein des établissements qui augmentent les interruptions dans les tâches et la charge émotionnelle (facteur 2 des RPS « *exigences émotionnelles* »), les CPE sont particulièrement concerné-es par les RPS. Lorsqu'on y rajoute une identité professionnelle méconnue de la part des autres personnels (facteurs 5 des RPS « *conflits de valeurs* ») et « *une autonomie et des marges de manœuvres* » (facteur 3 des RPS) fortement dépendante des chef-fes d'établissement, il y a fort à parier que notre profession ne se porte pas mieux aujourd'hui qu'en 2011.

C'est pour cette raison que nous vous invitons à vous inscrire nombreux-ses au prochain stage académique du SNES à destination des CPE qui sera consacré aux risques psycho-sociaux.

PROCHAIN STAGE DE LA CATÉGORIE :

« CPE ET RISQUES PSYCHO-SOCIAUX »

Qu'est-ce que le risque psychosocial ? Pourquoi y suis-je plus soumis-e ? Comment m'en protéger ? Que faire lorsque le trouble psychosocial est installé ? C'est à toutes ces questions que nous répondrons lors du prochain stage académique animé par le secteur CPE et Renaud Robert le mardi 03 juin à Bordeaux. Ce stage est ouvert à tous les CPE de l'académie, stagiaires, non-titulaires et titulaires.



Le stage est ouvert à tous·tes et les demandes d'autorisation d'absence sont à déposer le 03 mai au plus tard.

Stage CPE

Le mardi 3 juin 2025

de 9h30 à 16h à Bordeaux

(Pour l'adresse du stage consulter la page internet dédiée au stage)

OUVERT À TOUTES ET À TOUS, SYNDIQUÉ·ES ET NON SYNDIQUÉ·ES
(DÉFRAIEMENT POUR LES SYNDIQUÉ·ES À JOUR DE COTISATION)

S'inscrire au stage

Toutes les infos, en
scannant le QRcode

*Inscription sur le site du SNES-FSU
Bordeaux à la rubrique formation
syndicale.*

