FNEC FP FO
SNFOLC
Syndicat national Force Ouvrière des Lycées et Collèges

Stage de formation syndicale : « CPE , *UN STATUT A DEFENDRE»*

2026

Ordre du jour.

I. Statut et missions des CPE
II. Le nouveau cadre de gestion des AED
III. L'avancement de carrière des CPE
IV. la rémunération des CPE
V. Se défendre
VI. Se syndiquer
VII. Se syndiquer au SNFOLC
VIII. Nos revendications pour les CPE
IX. L'Info des Vies Scolaires
X. **Échanges**

I. LE CPE, son statut et ses missions

1. Le statut des CPE repose sur le décret n°70-738 du 12 août 1970.
Les seules dispositions statutaires applicables sont celles énoncées dans l'article 4 du statut :

« Sous l'autorité du chef d'établissement et éventuellement de son adjoint, les conseillers principaux d'éducation exercent leurs responsabilités éducatives dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire, organisent le service et contrôlent les activités des personnels chargés des tâches de surveillance.
Ils sont associés aux personnels enseignants pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation. En collaboration avec les personnels enseignants et d'orientation, ils contribuent à conseiller les élèves dans le choix de leur projet d'orientation ».

Le statut de 1970, fait explicitement référence aux missions et *« responsabilités éducatives »*. La fonction du CPE est clairement distinguée de celle du chef d' établissement, sa responsabilité **éducative** est définie indépendamment de celle des personnels de direction.

I. LE CPE, son statut et ses missions

2. Ce qui change avec la circulaire « missions » du 10 août 2015

La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République n°2013-595 du 8 juillet 2013 entraîne la **redéfinition** de tous les « métiers » dont celui de CPE.

Le référentiel métier (arrêté du 1er juillet 2013, paru au JO du 18 juillet 2013 et au BO n° 30 du 25 juillet 2013) abroge le référentiel de 2010 pour instituer des compétences communes aux personnels enseignants et d'éducation.

8 compétences sont propres aux CPE, mais elles s'ajoutent aux 14 compétences communes qui sont demandées.

La déclinaison pour les CPE est la circulaire n° 2015-139 du 10 août 2015 qui *« actualise les missions des CPE au regard du référentiel de compétences du 1er juillet 2013 »*. Résultat : la liste des tâches du CPE ne cesse de s'allonger. Cette circulaire dresse une liste **interminable** de missions qui exposent le CPE à prendre en charge toutes les situations, multipliant ses champs d'**interventions :**

-

I. LE CPE, son statut et ses missions

- Organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement, leur sécurité et la qualité de l'organisation matérielle et la gestion du temps.

- Garantir, en lien avec les autres personnels, le respect des règles de vie et de droit dans l'établissement.

- Impulser et coordonner le volet éducatif du projet d'établissement.

- Assurer la responsabilité de l'organisation et de l'animation de l'équipe de vie scolaire.

- Accompagner le parcours de l'élève sur les plans pédagogique et éducatif.

- Accompagner les élèves, notamment dans leur formation à une **citoyenneté** participative.

- Participer à la construction des parcours des élèves.

- Travailler dans une équipe pédagogique.

I. LE CPE, son statut et ses missions

3. Les problèmes soulevés par cette circulaire

*« ils conseillent le chef d'établissement et les membres de la **communauté** éducative pour organiser les partenariats avec les autres services de l'État, les collectivités territoriales, les associations **complémentaires** de l'école, les acteurs socio-économiques, notamment dans le cadre du projet d'établissement. »*

Comme le professeur documentaliste, il devient le conseiller du chef d'établissement. Il se retrouve dans une position qui peut être **compliquée,** suivant le climat **dans l'établissement. A la fois conseiller technique du chef d'établissement et collègue des autres personnels, il doit travailler avec tous les personnels.**

*« Membres du conseil de classe, ils sont associés à l'équipe **pédagogique** pour procéder à l'évaluation régulière de l'élève et **contribuent** à établir une transition efficace entre les cycles et les degrés d'enseignement (passage entre l'école et le collège, entre le collège et le lycée et entre le lycée et le post-bac) »*

Cela expose les CPE à participer à des instances supplémentaires, conseils de cycle, conseil-école-collège, de niveaux, liaison avec l'université. Le CPE se retrouve mis à contribution pour valider le domaine 3 du nouveau socle concernant la « formation de la personne et du citoyen » (décret n°2015-372 du 31 mars 2015).C**'est une mission supplémentaire ajoutée à celles existantes, sans compensation aucune.**

I. LE CPE, son statut et ses missions

« Les CPE peuvent également avoir un rôle de conseil auprès de l'adjoint gestionnaire de l'établissement sur l'organisation des lieux de restauration, d'hébergement pour les internats, de travail et de ***détente*** *qui contribue au bien-être et à la qualité de vie des élèves (...). Ils contribuent à l'élaboration du diagnostic de sécurité ».*

Le CPE est, par la nature de ses missions, pleinement impliqué dans tout ce qui concerne l'accueil et la qualité de vie des élèves. Il alerte le chef d'établissement sur les dysfonctionnements qu'il repère.

Ses domaines de compétences l'amènent sur tous les champs de fonctionnement d'un établissement. Le risque de surcharge est réel et beaucoup de CPE dépassent allègrement leur maxima de service pour exercer leurs missions.

4. Les missions au titre des indemnités pour missions particulières (IMP)

Le CPE est mentionné dans la circulaire principalement au titre des missions contre le décrochage et le tutorat.
Ces missions ne peuvent être imposées.

I. LE CPE, son statut et ses missions

Décret n° 2015-475 du 27 avril 2015, article 6 :

« Dans le cadre des orientations fixées par le ministre chargé de l'éducation nationale, les missions suivantes, mises en œuvre au niveau d'un établissement public d'enseignement du second degré, donnent lieu à l'attribution de l'indemnité instituée à l'article 1er aux personnels enseignants et d'éducation désignés, avec leur accord, par le chef d'établissement, lorsque les besoins du service le justifient, pour les assurer :

- *coordonnateur de discipline, chargé en technologie de la gestion du laboratoire ;*
- *coordonnateur de cycle d'enseignement ;*
- *coordonnateur de niveau d'enseignement ;*
- *référent culture ;*
- *référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques ;*
- *référent décrochage scolaire ;*
- *coordonnateur des activités physiques, sportives et artistiques ;*
- *tutorat des élèves dans les classes des lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels. »*

I. LE CPE, son statut et ses missions

Circulaire n° 2015-058 du 29-4-2015

« Pour les missions exercées au niveau académique sous votre responsabilité directe, l'enseignant ou le CPE que vous désignez reçoit une lettre de mission qui en définit le contenu et les conditions d'exercice et qui évalue la charge effective de travail que l'accomplissement de la mission exige, ce qui vous permet également de définir le taux de l'IMP attaché à son exercice et, le cas échéant, le volume de l'allègement de service d'enseignement nécessaire.

Il vous appartient de déterminer les missions, nécessitant des compétences pédagogiques ou éducatives, qui peuvent être confiées à des enseignants ou à des CPE au niveau académique. Pour ces missions, vous choisirez, avec leur accord, les personnels enseignants ou d'éducation que vous souhaitez désigner pour les exercer, ainsi que les taux forfaitaires de l'indemnité dont ils bénéficieront selon les critères mentionnés au paragraphe précédent. »

I. LE CPE, son statut et ses missions

1. Le temps de travail :

Le calcul du temps de travail : 1607 H par an pour un temps plein

-Durée maximale de travail par jour : 10 H

Amplitude maximale de la journée de travail : 13 H

Temps de repos minimal : 11 H

A partir de 6 H consécutives, temps de pause intégré dans le temps de travail : 20 minutes

I. LE CPE, son statut et ses missions

2. Peut-on faire valoir un droit à récupération des heures faites au-delà des 35 heures ?

Ce n'est pas écrit dans la circulaire. Elle n'évoque les récupérations que dans le cas des astreintes.

La difficulté créée par cette circulaire c'est que toutes les configurations sont rendues possibles localement, comme le montre l'exemple de l'académie de Grenoble. Ainsi au 1er trimestre 2015, quelques semaines après la parution de la circulaire du 10 août 2015, le rectorat de Grenoble a convoqué un groupe de travail pour décliner dans sa seule académie la circulaire en termes de temps de travail. Selon le rectorat de Grenoble, les CPE peuvent récupérer au-delà de 35 heures par semaine ainsi que leur participation aux instances, soit automatiquement la même semaine, soit à un autre moment si le chef d'établissement donne son accord...

C'est donc établissement par établissement que le CPE devrait négocier ses horaires.

II. Le nouveau cadre de gestion

- Le 9 octobre 2025, le ministère a publié au Bulletin Officiel une circulaire concernant le cadre de gestion des AED.

- Plus de vingt ans après la création des AED, le ministère réussit le tour de force de publier un texte qui intègre l'existant mais n'améliore pas réellement les conditions de travail des AED, voir ouvre la voie à d'éventuelles dérives.

Des nouvelles décisions et des zones d'ombres qui alertent

- Il est rappelé également que l'évaluation relève des compétences du chef d'établissement, même si elle se fait en concertation avec les CPE, qui sont responsables de l'organisation du service de Vie Scolaire. La fiche de poste pour recrutement est officialisée ainsi qu'une grille d'évaluation avec des critères basés sur des savoirs être et savoir faire. **Toutefois le texte ouvre une large adaptation possible au niveau local; le risque est donc grand que chaque EPLE fasse "sa propre sauce" .**

II. Le nouveau cadre de gestion

- La mobilité des AED est élargie. ***Non seulement un AED en CDI peut être appelé à exercer sur plusieurs établissements du second degré, mais il peut dorénavant être aussi appelé à exercer dans le premier degré !*** Si les lieux d'affectation doivent être éloignés dans "des limites raisonnables", il n'en reste pas moins que cette notion reste floue et ouvre la voie à une disparité de situations individuelles.

- Enfin les AED en CDI ne sont plus soumis au dégrèvement d'heures pour formation mais, en plus, ils seront privés des heures d'absences accordées à titre exceptionnel. De nombreux AED risquent de se retrouver en difficulté.

  Cette différence de traitement entre AED en CDD et AED en CDI est inadmissible !

II. Le nouveau cadre de gestion

Les AED, qu'ils soient en CDD ou en CDI, peuvent donc demander à être affectés sur un autre établissement, à leurs demandes ou sur celle des services académiques. Cette soi disante mobilité se heurte à la réalité des établissements car, bien souvent, les EPLE sont frileux pour embaucher un nouvel AED alors qu'il est en CDI. ***Par contre, cela laisse toute latitude à l'administration pour bouger les AED selon leurs besoins.***

- En ce qui concerne l'évaluation et la rémunération des AED en CDI, l'article 7 du décret du 6 juin 2003 a instauré un entretien tous les 3 ans au moins et un réexamen de leur rémunération. La circulaire se limite à remettre la charge des négociations avec les syndicats sur les académies. ***Autrement dit, à travail égal, les AED en CDI seraient rémunérés différemment d'une académie à l'autre !***

III. L’avancement de carrière des CPE

1. le PPCR

Les rendez-vous de carrière dépendent de la durée de séjour dans le 6ème, le 8ème et le 9ème échelon, donc la vitesse de progression d'un échelon à l'autre, donc l'augmentation de salaire.

« Art. 10-2-1. – Le conseiller principal d'éducation bénéficie de trois rendez-vous de carrière dont l’objectif est d’apprécier la valeur professionnelle de l’intéressé.Ces rendez-vous ont lieu lorsque, au 31 août de l’année scolaire en cours :

1° Pour le premier rendez-vous, le conseiller principal d'éducation est dans la deuxième année du 6ème échelon de la classe normale ;

2° Pour le deuxième rendez-vous, le conseiller principal d'éducation justifie d’une ancienneté dans le 8ème échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois ;

3° Pour le troisième rendez-vous, le conseiller principal d'éducation est dans la deuxième année du 9ème échelon de la classe normale. »

2. En quoi consistent ces rendez-vous de carrière ?

“Art. 10-2-2. – Le rendez-vous de carrière comprend :

1° Une inspection, un entretien avec l'inspecteur qui a conduit l'ins- pection et un entretien avec le chef de l'établissement pour les conseil- lers principaux d'éducation mentionnés au 1° du I de l'article 10-2 ; »

(c’est-à-dire les conseillers principaux d'éducation affectés dans un établissement d’enseignement du

III. L’avancement de carrière des CPE

“Art. 10-2-3. – Le rendez-vous de carrière donne lieu à l’établissement d’un compte rendu.
L’appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure dans le compte rendu est arrêtée par l'autorité compétente mentionnée à l'article 10-2.”

“Art. 10-2-4. – Les modalités d’évaluation de la valeur professionnelle ainsi que les modalités d’élaboration et de communication du compte rendu sont définies par un arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale.” **(Arrêté du 5 mai 2017)**
(...)
“L’autorité compétente notifie au conseiller principal d'éducation l’appréciation finale définitive de la valeur professionnelle.”

Cette évaluation se fera sur la base d'une grille de compétences (voir ci après)
A l'issue de ces rendez-vous de carrière, les personnels peuvent bénéficier d'une bonification d'ancienneté d'un an

III. L’avancement de carrière des CPE

3. L’accès à la hors classe des CPE

“Art. 31(…) Les conseillers principaux d'éducation peuvent être promus au grade de conseiller principal d'éducation hors classe lorsqu'ils comptent, au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins 2 ans d’ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale.
« Selon des orientations définies par le ministre chargé de l’éducation nationale, le tableau d'avancement est arrêté chaque année par l’autorité compétente, après avis de la commission administrative paritaire compétente.
Le nombre maximum de conseillers principaux d'éducation pouvant être promus chaque année à la hors-classe est déterminé conformément aux dispositions du décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat.
Les promotions sont prononcées, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement, par l’autorité compétente.”

Comme les professeurs certifiés, les CPE ont accès à la hors classe. Mais l'accès n'est pas automatique.

III. L'avancement de carrière des CPE

Pour l'année 2026, tous les agents situés à l'échelon 5 de la hors-classe sont éligibles mais le nombre de promotions est issu de l'application d'un taux de 10,5% sur le nombre de promouvables pour les CPE.
De plus, la proportion de femmes et d'hommes promus doit correspondre à celle des femmes et hommes promouvables.
Alors que, selon les représentants de l'administration, *"tous les agents n'ont pas vocation à être promus à la classe exceptionnelle",* **c'est une toute autre vision que nous défendons !**
Nous combattrons toujours des promotions (et donc une rémunération…) liées à un "pseudo-mérite" et à un "pouvoir discrétionnaire".
Nous sommes favorables à ce qu'un agent puisse atteindre, sans obstacle, les indices sommitaux de la grille des enseignants, dans le cadre d'une carrière complète.
Nous allons par ailleurs continuer à batailler pour que la classe exceptionnelle soit un débouché de carrière pour l'ensemble des agents.

4. Qu'est-ce que la classe exceptionnelle ?

Le décret n° 2017-786 du 5 mai 2017 précise dans son article 33:
"Après l'article 10-10 sont insérés les articles 10-11 et 10-12 rédigés ainsi qu'il suit :
Art. 10-11.-I.-Peuvent être promus au grade de conseiller principal d'éducation de classe exceptionnelle, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les conseillers principaux d'éducation qui, à la date d'établissement dudit tableau, ont atteint au moins le 3ème échelon de la hors-classe, et

III. L’avancement de carrière des CPE

Depuis la campagne 2024, les deux voies d’accès à la classe exceptionnelle ont été fusionnées :

Un vivier 1 qui était réservé aux agents ayant d’une part atteint au moins le 3ème échelon (de la hors classe le 2ème pour les agrégés) et d’autre part ayant accompli pendant six ans (avant 2022 huit ans) des fonctions particulières (exercice en éducation prioritaire, en CPGE ou à l’Université, des fonctions de DCIO, de tuteur de stagiaire…) voie fournissant l’essentiel des promotions (80% de 2017 à 2021, puis 70% de 2022 à 2023).

Un vivier 2 qui était destiné à ceux ayant atteint le sommet de la grille de rémunération de la hors classe de leur corps, voie beaucoup plus étroite.

Pour être promouvable à la classe exceptionnelle en 2026, les CPE doivent avoir atteint l’échelon 5 de la hors-classe au 31 août 2026 et justifier de six années de fonctions accomplies dans des conditions difficiles ou sur des fonctions particulières telles que le tutorat des stagiaires ou l’affectation en établissement pénitentiaire. Les périodes à temps partiel sont comptabilisées comme des périodes à temps plein, et seules les années scolaires complètes sont prises en compte.

La classe exceptionnelle est bien un grade fonctionnel puisqu'il faut avoir occupé certaines fonctions

III. L’avancement de carrière des CPE

Le SNFOLC revendique la transformation de la hors-classe et de la classe exceptionnelle en échelons supplémentaires de la classe normale afin de lever les obstacles à la progression professionnelle (opposition à la hors classe, contingentement de la classe exceptionnelle, …), de permettre le bénéfice de l’avantage spécifique d’ancienneté (pris en compte pour les avancements d’échelon et non pour les promotions de grade), et d’améliorer le reclassement des personnels ayant une grande ancienneté dans leur corps d’origine (puisque l'article 11-2 du décret n°51-1423 du 5 décembre 1951 dispose que l’on ne peut être positionné dans *“grade d’avancement”.*

IV. La rémunération des CPE

1. Traitement mensuels des CPE

Le traitement et le déroulement de carrière des CPE titulaires sont identiques à ceux des professeurs certifiés

La dernière augmentation du point d'indice a eu lieu le 1er juillet 2023, avec une hausse de 1,5 % pour tenir compte de l'inflation. Cette revalorisation a été officialisée par le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 et a concerné l'ensemble des fonctionnaires. Depuis cette date, la valeur mensuelle est de 4,92278 €, correspondant à une valeur annuelle pour l'indice 100 majoré de 5 907,34 € .

Dans un contexte d'inflation encore présente, ce gel représente concrètement une perte de pouvoir d'achat pour les CPE titulaires comme contractuels.

Leur rémunération mensuelle comprend :

- **le traitement indiciaire de base, (point d'indice de la fonction publique multiplié par le nombre de points correspondant à l'échelon atteint)**
- **une indemnité forfaitaire (100,03 € depuis 2016, montant identique à la part fixe de l'ISOE)**

IV. La rémunération des CPE

Le cas échéant :

- **le supplément familial de traitement (en fonction du nombre d'enfants à charge),**
- **l'indemnité de résidence (elle dépend de la zone territoriale dans la- quelle est classée la commune d'exercice : 3 % du traitement indiciaire brut en zone 1, 1% en zone 2, 0 % en zone 3),**
- **l'indemnité pour exercice en réseau d'éducation prioritaire : 2 312 € par an lorsque l'agent exerce son activité dans un établissement classé REP+ ; 1 734 € par an pour exercice en REP (consulter à ce sujet le guide Vos Droits édité par le SNFOLC).**
- **une bonification indiciaire de 30 points d'indice dans les établissements sensibles au titre de la politique de la ville.**

IV. La rémunération des CPE

Tableau de rémunération du conseiller principal d'éducation/: données au 1er septembre 2026

Situation	Traitement mensuel brut	Indemnités annuelles brutes	Indemnités brutes versées à l'entrée dans le métier
Année de stage	€	**Indemnité forfaitaire CPE** : 2 743,97 €/an **Missions particulières** : de 312 € à 3 750 € (selon l'importance de la mission) **Indemnité REP/REP+** : 1 734 €/an ou 5 114 €/an pour l'éducation prioritaire	Lors de votre première titularisation, vous recevez une **prime d'entrée dans le métier** de 1 500 € brut, versée en deux fois. Si vous êtes affecté en Île-de-France ou dans l'agglomération de Lille, une prime d'installation de 2 121 € brut vient compenser le coût de la vie élevé dans ces zones. **Prime d'attractivité** : de 400 à 3 370 €/an selon l'échelon **Prime d'installation :** 2 000 €
Année de titularisation	1 944,5 €		
A l'échelon 6	2 436,78 €		
A l'échelon 11	3 337,64 €		
À 30 ans de carrière	3 777 €		

V. Se défendre

- Le principe de hiérarchie des normes :
  - Les textes réglementaires doivent respecter la hiérarchie des normes
  - Un décret ne peut pas contredire une loi par exemple
  - Les circulaires, les foires aux questions, les *vademecum* ne font pas partie des textes réglementaires
  - Si on est en désaccord on s'appuie donc sur la partie réglementaire

V. Se défendre

Décret n° 2017-786 du 5 mai 2017

“Art. 10-2-5.-Le conseiller principal d'éducation peut saisir l'autorité compétente d'une demande de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle.
L'autorité compétente dispose d'un délai de 30 jours francs pour réviser l'appréciation finale de la valeur professionnelle. L'absence de réponse équivaut à un refus de révision.
La commission administrative paritaire compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné au premier alinéa, demander à l'autorité compétente la révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle. La commission administrative paritaire compétente doit être saisie dans un délai de 30 jours francs suivant la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.
L'autorité compétente notifie au conseiller principal d'éducation l'appréciation finale définitive de la valeur professionnelle.”

V. Se défendre

Le rôle des CAPA a été affaibli : les collègues seront contraints à une double démarche pour obtenir que leur demande de révision soit examinée par l'instance paritaire compétente ; et la tâche des représentants des personnels sera considérablement compliquée du fait qu'il n'y aura plus trois éléments d'appréciation (observation littérale, pavés, note chiffrée) et plus de grille nationale chiffrée en fonction du corps, du grade et du corps du requérant.

Le SNFOLC revendique

- **le maintien des prérogatives des CAPA**
- **et des possibilités de recours pour les personnels**

V. Se Défendre



- **Le code général de la fonction publique :**

La publication du CGFP est l'aboutissement d'un travail collectif, initié de longue date, pour munir les agents publics et tous les utilisateurs du droit de la fonction publique d'un outil facile d'accès, clarifiant les droits et obligations des agents qui participent au quotidien à améliorer la qualité du service public. Ce faisant, le code répond à l'objectif à valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi.

Site fonction-publique.gouv.fr

V. Se défendre

Le registre santé sécurité au travail

(RSST sur [portail Arena académie de Toulouse](#))



V. Se défendre

Le registre santé sécurité au travail (RSST sur portail Arena académie de Toulouse) permet :

- en signalant un risque, **de dégager sa responsabilité**, celle-ci est reportée sur l'employeur qui a connaissance du danger et qui n'a pas pris de mesures.
- une **intervention syndicale** pour essayer d'obtenir satisfaction d'une revendication. (il faut absolument en faire copie au syndicat)
- par l'accumulation de registres sur un établissement ou sur un même problème de **légitimer l'intervention syndicale** (ex : l'inclusion systématique)
- Peut être utile en cas d'accident de service ultérieur.

V. Se défendre

Le registre danger grave et imminent / le droit de retrait :

- A utiliser en cas de danger grave et imminent (**danger de mort** ou de **blessures avec des séquelles graves** qui peut survenir de manière **imminente**)
- Le registre doit être **présent dans l'établissement** (mais il faut parfois le chercher)
- En cas de **droit de retrait** il est **préférable** que ce soit un **membre de la formation spécialisée** qui remplisse le registre danger grave et imminent.

V. Se défendre

La protection fonctionnelle

PROTECTION DES ENSEIGNANTS :

" la collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamation ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. "

article 11 du statut de la Fonction publique



V. Se défendre

La protection fonctionnelle :

Article L.134-1 du code général de la Fonction Publique: *«l'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéfice, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire, dans les conditions prévues au présent chapitre».*

Article L.134-5 du code général de la Fonction Publique: *«La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulte.»*

Article L.134-6 du codé général de la Fonction Publique: *«Lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique de l'agent public, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages causés par ces faits.»*

V. Se défendre

Pour ce faire :

- **Informer le chef d'établissement de la situation**
- **Informer le SNFOLC en la personne du délégué syndical FO (différent de représentant CA) pour qu'il prenne le relais.**

Le SNFOLC défendra ce que le collègue veut et sur son mandat.
Dans le cadre de cette protection du fonctionnaire, il y a la protection fonctionnelle juridique qui, si elle est acceptée par le Recteur, implique que les frais juridiques qui pourraient découler de l'affaire seront pris en charge par l'administration.
→ courrier à rédiger à envoyer au Recteur s/c du chef d'établissement
→ le Recteur a 2 mois pour répondre. Pas de réponse = refus de la protection fonctionnelle juridique.
Attention: l'agent n'est pas obligé de déposer plainte pour déclencher la protection du fonctionnaire.

V. Se défendre

A noter:

Article 40 du code de procédure pénale: ***«Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1. Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.»***

Article 433-3-1 du code pénal: ***«Est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende le fait d'user de menaces ou de violences ou de commettre tout autre acte d'intimidation à l'égard de toute personne participant à l'exécution d'une mission de service public, afin d'obtenir pour soi-même ou pour autrui une exemption totale ou partielle ou une application différenciée des règles qui régissent le fonctionnement dudit service.Lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de constituer l'infraction prévue au premier alinéa, le représentant de l'administration ou de la personne de droit public ou de droit privé à laquelle a été confiée la mission de service public dépose plainte***

V. Se défendre

L'accident de service :

De nombreux collègues subissent des **agressions verbales ou physiques** sur leur lieu de travail, agressions qui ont des conséquences sur leur santé.
De nombreux collègues contractent sur leur temps de travail des **maladies qui sont transmises par les élèves.**
Dans tous ces cas **l'arrêt de travail éventuel, les soins, sont imputables au service**. Ce qui signifie concrètement :

- Qu'il ne doit **pas** y avoir **de jour de carence** supporté par le collègue,
- Que l'ensemble des **frais** doit être **pris en charge par l'employeur.**

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service définis aux II, III et IV du présent article. (Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, article 10)

Pour faire valoir vos droits, il est nécessaire de faire une **déclaration d'accident de service ou de travail.**
Cette déclaration doit être transmise à l'IEN ou au chef d'établissement dans les meilleurs délais. Il vous faut :

- Compléter la déclaration d'accident de service en deux exemplaires (voir modèle)
- Faire compléter par le médecin le certificat médical initial (voir modèle)

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Déclaration d'accident de service ou du travail

Personnels directement rémunérés sur le budget de l'Etat

Accident de service :
Agents stagiaires ou titulaires (administration centrale, services déconcentrés, établissements d'enseignement scolaire des 1er et 2nd degrés, enseignement supérieur, maîtres à titre définitif de l'enseignement privé sous contrat des 1er et 2nd degrés)

Accident du travail :
Agents non-titulaires de l'Etat recrutés à temps complet pour une durée égale ou supérieure à un an

Ne pas utiliser cet imprimé pour les personnels pris en charge par la CPAM (non titulaires recrutés à temps incomplet et/ou pour une durée inférieure à un an, personnels rémunérés par les EPLE, sur budget propre des universités...).

A COMPLETER EN 2 EXEMPLAIRES ORIGINAUX

DATE DE L'ACCIDENT : |__|__| |__|__| |__|__|__|__|

TYPE D'ACCIDENT (cocher la case correspondante) :

❑	Accident sur le lieu de travail	❑	Accident de trajet	❑	Accident en mission

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA VICTIME :

❑ Mme ❑ Mlle ❑ M.

Nom de naissance : ..... Nom d'épouse : .....
Prénoms : .....

Situation familiale (facultatif) : ❑ célibataire ❑ marié(e) ❑ pacsé(e) ❑ séparé(e) ❑ divorcé(e) ❑ veuf(ve)

Date de naissance : |__|__| |__|__| |__|__|__|__|

Numéro d'agent (NUMEN) : |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

Numéro INSEE : |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__| |__|__|

Adresse personnelle : .....
.....

Code postal |__|__|__|__|__| Ville .....

Téléphone **(obligatoire)** : |__|__|__|__|__| ou |__|__|__|__|__|

Adresse électronique **(obligatoire)** : .....@.....

STATUT ET CATEGORIE DE L'AGENT :

❑ stagiaire ❑ titulaire ❑ non titulaire ❑ Maître à titre définitif ❑ A ❑ B ❑ C

CORPS DISCIPLINE FONCTION (en toutes lettres) : .....
.....

SERVICE ET ADRESSE ADMINISTRATIVE :

Nom et adresse du lieu d'affectation : .....
.....

Code postal |__|__|__|__|__| Ville .....

Téléphone professionnel : |__|__|__|__|__|

Adresse électronique professionnelle : .....@.....

cerfa
n° 11138*05
CM-PRE

certificat médical
accident du travail
maladie professionnelle

(ne cocher qu'une seule case)
☐ initial ☐ de prolongation
☐ final ☐ de rechute

Volet 1, à adresser par le praticien à l'organisme dans les 24 heures

(articles L. 441-6, L. 461-5, L. 433-1, L. 323-6, R. 433-15, R. 323-11-1 du Code de la sécurité sociale)

l'assuré(e)

régime : général ☐ agricole ☐ autre ☐ lequel ? :

numéro d'immatriculation
nom de famille *(de naissance, suivi, le cas échéant, du nom d'usage)* :
prénom :
adresse où la victime peut être visitée *(si différente de votre adresse habituelle) (1)* :
code postal ville : n° téléphone :
bâtiment : escalier : étage : appartement : code d'accès de la résidence
(1) L'accord préalable de votre caisse est OBLIGATOIRE si cette adresse se situe hors de votre département de résidence

s'agit-il d'un accident du travail ? ☐ d'une maladie professionnelle ? ☐
date de l'accident ou de la 1ère constatation médicale de la maladie professionnelle *(voir notice ❶)*
présentation de la feuille d'accident du travail/maladie professionnelle : oui ☐ non *(2)* ☐
(2) en cas de non présentation de la feuille, les honoraires restent bien dus mais (art. L. 432-3 du Code de la sécurité sociale)

l'employeur

nom, prénom ou dénomination sociale :
adresse :
n° téléphone :
courriel :

les renseignements médicaux

• **constatations détaillées** (siège, nature des lésions ou de la maladie professionnelle, séquelles fonctionnelles) *(voir notice ❷)*

• **conséquences**
- **soins** *(sans arrêt de travail)* ☐ jusqu'au
- **arrêt de travail** ☐ jusqu'au [*en toutes lettres :* / *en chiffres :*] inclus

sorties autorisées : oui ☐ **à partir du** **non** ☐
(l'assuré(e) doit être présent(e) à son domicile entre 9 et 11 heures et entre 17 et 18 heures. Voir notice ❸)

par exception, pour raison médicale dûment justifiée, sorties autorisées sans restriction d'horaire :
non ☐ **oui** ☐ **à partir du** *(voir notice ❸)*

- **prescription d'un travail léger pour raison médicale** ☐ **du** **au**
(art. L.433-1 du Code sécurité sociale. Voir notice ❹)
- **reprise de travail à temps complet le** *(voir notice ❺)*
- **éléments d'ordre médical justifiant, le cas échéant, les sorties sans restriction d'horaire** *(voir notice ❸)*

• **conclusions** *(à remplir uniquement en cas de certificat final) (voir notice ❻)*
guérison avec retour à l'état antérieur ☐ date
guérison apparente avec possibilité de rechute ultérieure ☐ date
consolidation avec séquelles ☐ date

identification du praticien (nom et prénom)

identification de la structure (raison sociale et adresse du cabinet, de l'établissement)

identifiant n° de la structure (CAM, FINESS ou SIRET)

date signature du praticien

CM-PRE 56009e

La loi 78-17 du 6.1.78 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites sur ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant.
Quiconque se sera rendu coupable de fraude ou de fausse déclaration en matière de prestations, d'indemnités journalières, de cotisations ou de majorations de retard sera puni des peines prévues par les articles 313-1 à 313-3, 433-19, 441-6 et suivants du Code pénal, article L. 114-13 du Code de la sécurité sociale.

SPECIMEN

- joindre les éventuels témoignages (dans le cas où aucun témoignage ne peut être recueilli, la victime doit certifier sur l'honneur l'authenticité de l'accident)

En cas d'**accident de trajet** il est nécessaire d'ajouter à ces documents :

- La copie du constat amiable, du procès verbal de police/gendarmerie, dressé lors de l'accident, s'il existe
- La copie de la carte routière ou d'un plan de ville sur lequel seront reportés, selon le cas : le domicile, le lieu de travail, le lieu habituel des repas et le lieu de l'accident ainsi que le trajet habituel et celui suivi le jour de l'accident s'il est différent
- La déclaration sur l'honneur précisant que le trajet emprunté est le trajet habituel de l'agent

A noter : Le médecin établit un **certificat initial**, il peut ensuite établir un certificat de prolongation. Il ne doit pas y avoir d'interruption entre chaque certificat médical fourni, y compris durant les vacances scolaires, jusqu'à la production du certificat médical final.

La question des délais : **Le décret 2019-22 dans son article 47-3 prévoir un délai de 15 jours pour déclarer un accident de service ou de trajet.**

Que se passe t-il ensuite ?

- Le dossier est transmis par l'IEN ou le chef d'établissement au service du rectorat chargé de la gestion des accidents de service par le biais de la plateforme ANAGRAM

Deux possibilités :

- L'administration **accepte d'accorder l'imputabilité au service**
- L'administration **refuse d'accorder l'imputabilité au service**, la **commission de réforme** doit être saisie

V. Se défendre

La médecine de prévention :

- Sur le site de votre Académie

- Legifrance - médecine de prévention



V. Se défendre



VI. Se syndiquer

« *Le droit syndical est garanti aux agents publics, qui peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats* »

(art. L113-1 du code général de la fonction publique qui reprend les art. 8 de la loi N° 83-634 du 13 juillet 1983, 14 de l'ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 et 6 de la loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946).

VI. Se syndiquer

- Cela paraît anodin et logique mais il n’est pas toujours simple pour les CPE, placé sous l’autorité du chef d’établissement de pouvoir exercer ce droit sans jugement. Souvent le CPE craint d’être mal vu….
- **Rappel** : le droit syndical est un droit constitutionnel, demander l'intervention du syndicat très rapidement pour tout problème de cette nature.

VI. Se syndiquer

Le syndicat permet que les droits syndicaux se matérialisent :

- les réunions d'information syndicales (1 H par mois avec possibilité de les regrouper par 3 H)
- la formation syndicale (12 jours par an) comme aujourd'hui
- la participation aux instances du syndicat (20 jours par an)

Tous ces moyens permettent de connaître ses droits, d'apprendre comment les défendre aussi bien pour soi que pour ses collègues et d'organiser concrètement la défense des droits.

VI. Se syndiquer

Pour que tout cela soit possible :

Il est nécessaire que le syndicat existe et se développe !

En effet les moyens dont il dispose pour réaliser tout cela dépendent du nombre de syndiqués et des votes aux élections professionnelles !

VII. Se syndiquer au SNFOLC



VII. Se syndiquer au SNFOLC

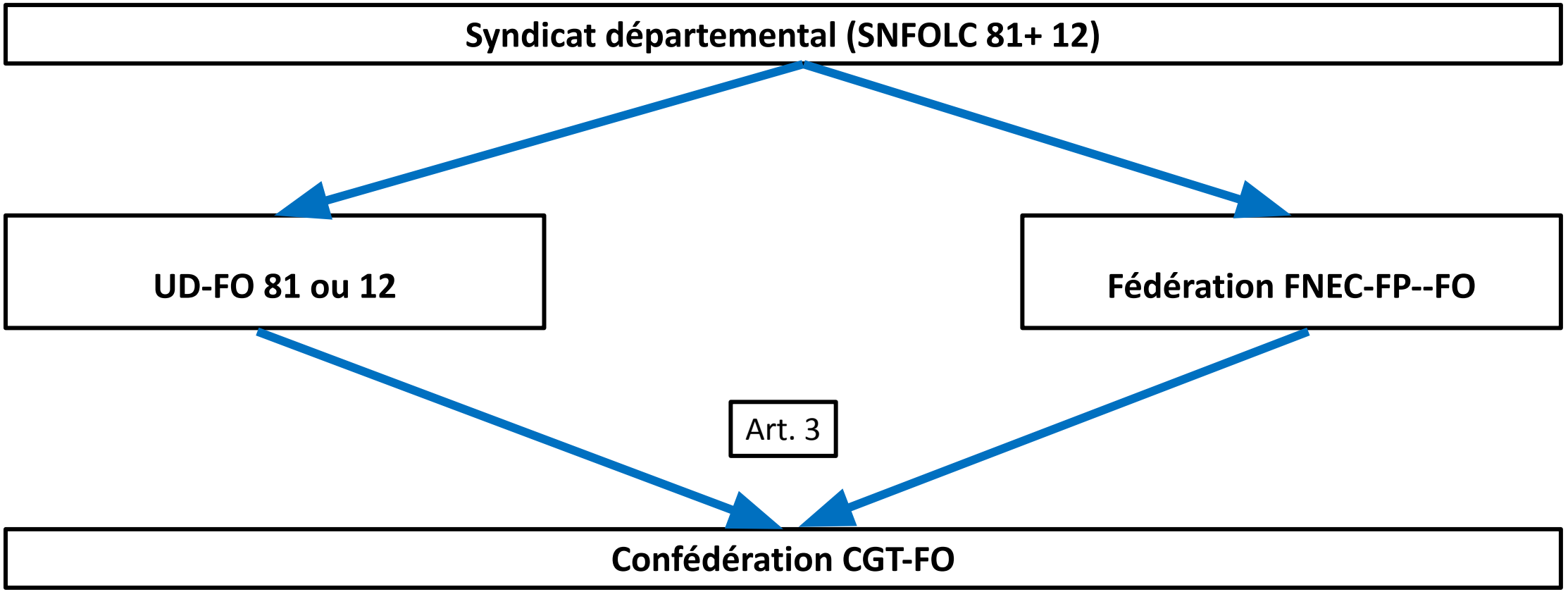
Art 2 : La confédération FO est basée sur le principe du fédéralisme et de la liberté, assure et respecte la complète autonomie des organisations qui se conforment aux présents statuts

Art 3 : La confédération FO est constituée par

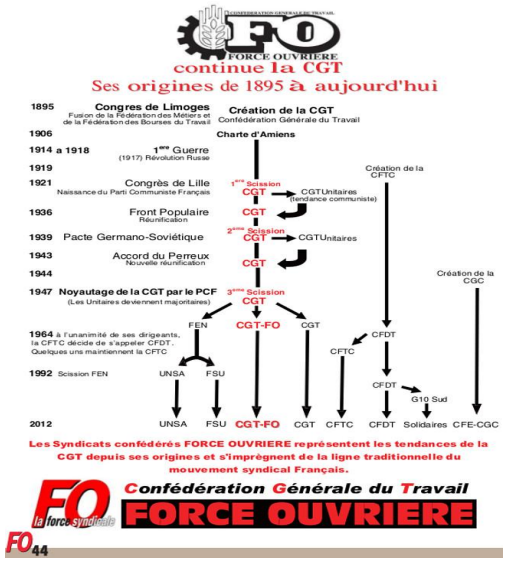
- Les fédérations nationales
- Les Unions Départementales

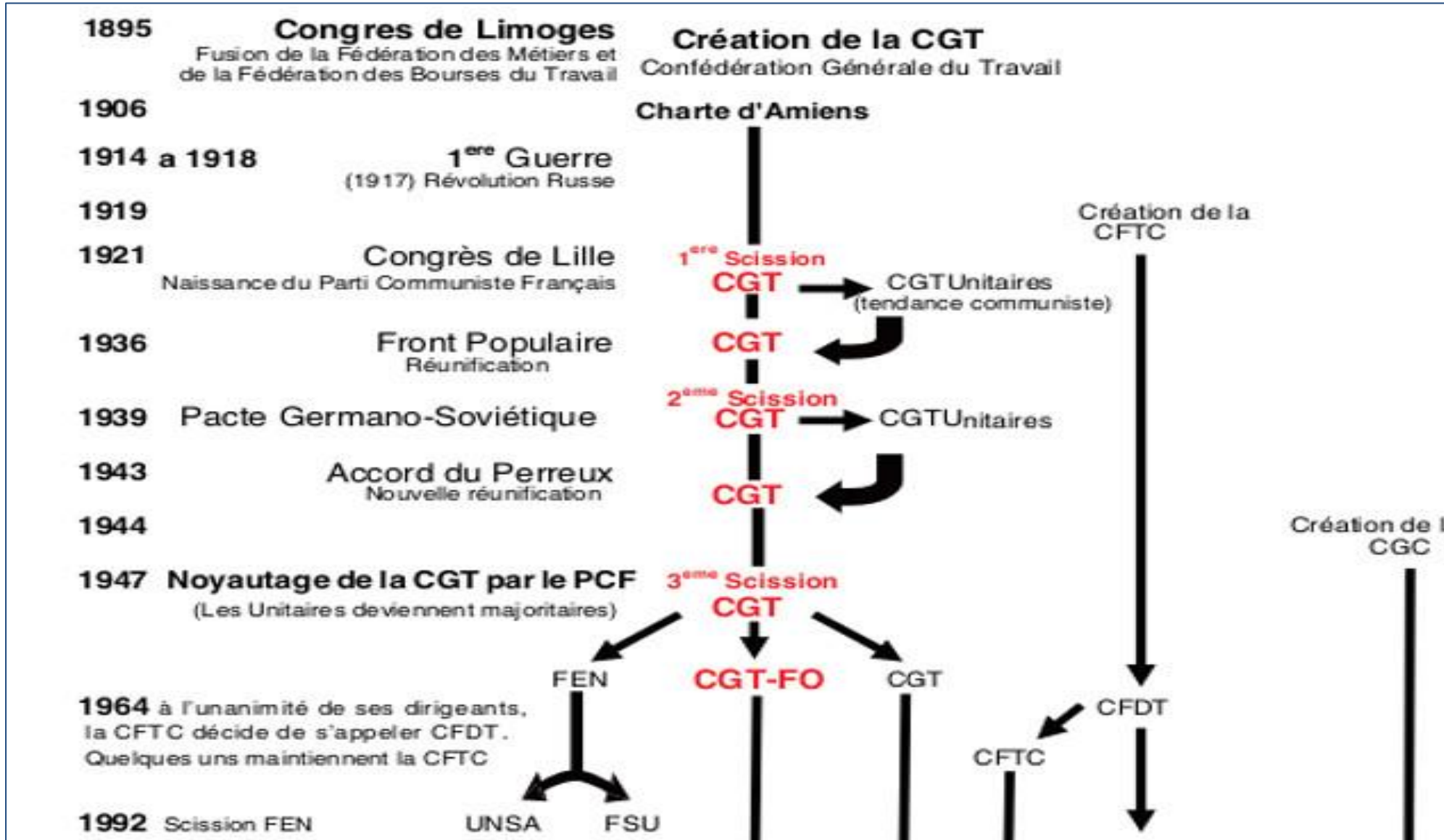
Art 4 : Nul syndicat ne peut se réclamer de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière s'il n'est pas adhérent à sa fédération nationale et à son Union Départementale. Les fédérations ou les unions ne pourront admettre ou conserver dans leur sein les syndicats ne remplissant pas cette double obligation.

VII. Se syndiquer au SNFOLC



VII. Se syndiquer au SNFOLC





VIII. Nos revendications pour les CPE

Résolution Du XXXIIIe congrès du SNFOLC d'Angers

Décembre 2025

Extraits :

CPE

La Proposition de loi du 6 mars 2025 à l'initiative du sénateur Laurent Lafon, précise à son article 6, qu'en cas de « menace pour l'ordre et la sécurité », les personnels de direction et les CPE (qui ne sont pas des Officiers de Police Judiciaire), pourront procéder à « la fouille des effets personnels d'un élève », ce qui s'apparente à une perquisition. Cette injonction va à l'encontre du statut des CPE et représente de surcroît une mise en danger de ces personnels. Cette mesure pourrait finalement nuire à la sécurité des élèves dans les établissements (en concentrant les moyens d'AED à l'entrée, donc en affaiblissant la présence d'adultes ailleurs) et aux abords (en créant des files d'élèves devant l'entrée du collège ou du lycée). Le Congrès demande l'abandon définitif de ce projet de loi ou de toute loi similaire.

La proposition d'Élisabeth Borne, quand elle était ministre de l'Education nationale, d'imposer le dépôt des téléphones au collège, de même que celle du président Macron pour les lycées, n'est ni pertinente ni réaliste. Elles paraissent déconnectées des priorités, alors même que les établissements manquent cruellement de moyens humains. Le téléphone, en tant qu'objet privé, ne relève pas de la responsabilité de l'établissement, et sa gestion quotidienne exigerait un encadrement logistique que les gouvernements et autorités académiques nous refusent.

VIII. Nos revendications pour les CPE

De plus en plus souvent, les CPE sont contraints de prendre en charge des problématiques non inscrites dans la circulaire de 2015. Les CPE sont souvent désignés d'office dans les différents dispositifs : pHare, référent santé mentale, organisation de journées thématiques, passation de questionnaires... Dans le même temps, les CPE se retrouvent, souvent seuls, dans l'obligation de gérer toutes les urgences. Les CPE sont donc de plus en plus nombreux à craquer devant la charge de travail qui s'accroît et la dégradation des conditions de travail. Pour le Congrès, les injonctions à s'insérer dans tous les dispositifs et à gérer l'urgence doivent cesser, le statut doit être respecté.

Le congrès revendique :

- l'abrogation de la circulaire n° 2015-139 du 10 août 2015 : respect des 35 heures toutes tâches comprises ; récupération ou rémunération lors de dépassement exceptionnels (y compris des CA lorsqu'on est membre de droit, mais aussi des autres instances ou la présence du CPE est requise) ;

- un CPE pour 250 élèves, ce qui implique un plan massif de recrutements statutaires et la titularisation des CPE contractuels qui le souhaitent ;

- la prise en compte des élèves post-bacs pour la dotation en AED des établissements ;

- pas un établissement sans CPE ;

- la possibilité de remplacer les arrêts de maladie des Assistants d'Éducation dès le 1er jour, à 100%, sans attendre deux ou trois

VIII. Nos revendications pour les CPE

- le droit à un corps d'inspection spécifique, issu du corps des CPE ;
- l'accès à l'échelle de rémunération des agrégés selon les mêmes modalités que pour les professeurs certifiés (concours ex-
ternes et internes, liste d'aptitude) ;
- la suppression des dispositions de l'article R421-14 du code de l'Éducation qui font obligation au CPE le plus ancien dans
l'établissement de siéger dans le CA de l'EPLE (à l'exception des lycées professionnels) comme membre de droit aux côtés de l'équipe de direction (chef d'établissement, adjoint et gestionnaire). Le CPE, s'il le souhaite, doit pouvoir siéger en toute indépendance en étant élu sur une liste syndicale au CA ;
- le droit à la prime d'équipement informatique (décret n° 2021-1095 du 18 août 2021) comme pour les enseignants (l' augmentation de l'indemnité forfaitaire ne doit pas servir de prétexte pour ne pas payer cette prime aux CPE et aux non-titulaires exerçantles mêmes fonctions) ;
- l'attribution de la prime REP REP+ aux CPE affectés en EREA à l'instar de leurs collègues enseignants ;
- les prestations accessoires des CPE logés par nécessité absolue de service doivent être revues en fonction de l'inflation ;
- abandon de la proposition de loi Lafon du 6 mars 2025.

IV. L'inFO des Vies Scolaires

FO 81
FNEC FP FO
SNFOLC
Syndicat national Force Ouvrière des Lycées et Collèges
Section du Tarn

L' inFO des Vies Scolaires

SEPTEMBRE/OCTOBRE 2024

- **UNE RENTRÉE A SURVEILLER!**

Cette rentrée scolaire est inédite puisque la ministre de l'Éducation nationale est démissionnaire. Ses réformes et celles de son

X. Echanges

- Présentations de cas.
- Retour d’expériences
- Actualité syndicale

