



Dispensé de timbrage

TOULON CTC

P

PRESSE

DISTRIBUÉE PAR



Déposé le
12 DECEMBRE 2012

L'édito

**L'école, simple
question de
rythme ?**

Si l'héritage du précédent gouvernement est lourd, les attentes envers l'actuel sont grandes. Quand verrons-nous une rupture avec les choix antérieurs ? Des mesures fiscales vont dans le bon sens, comme la mise à contribution des revenus les plus hauts et des grandes entreprises... mais où est la réforme fiscale d'ampleur, indispensable à notre société ? Le budget alloué au premier degré est, certes, en progression mais il entérine aussi l'absence de création d'emploi et le gel des rémunérations des agents.

Les dépenses publiques ne sont pas une charge pour un pays mais au contraire le moyen de permettre au plus grand nombre d'accéder au service public et à la protection sociale. C'est pourquoi le SNUipp est fondamentalement contre la ratification du TSCG qui généralise l'austérité alors que d'autres alternatives existent.

Le gouvernement veut refonder l'école, mais sans écouter l'avis des professionnels de l'enseignement. Le SNUipp a été le seul à les consulter et à leurs yeux, la question des rythmes n'est pas prioritaire ; par contre, la baisse du nombre d'élèves par classe et la formation, oui. Les enseignants ne se contenteront pas de « mesurette », le SNUipp sera force de propositions pendant la suite des négociations.

Après le changement de gouvernement, la partie n'est pour autant pas gagnée pour les enseignants et pour un service public de qualité et ambitieux. Nous devons rester vigilants, solidaires, et syndiqués au SNUipp-FSU.

Aurélié SANCHEZ
Membre du bureau
départemental
du SNUipp-FSU du Var



Sommaire

- Page 1 Édito.
- Page 2 Actualité.
- Page 3 IME/ITEP Sillans.
- Page 4 Stages SNUipp, vote IUFM.
- Page 5 Dossier CHS-CT.
- Page 13 Paritarisme.
- Page 14 CAPD promotions.
- Page 8 AVS, UE, plus de maîtres.

Directrice de publication : Maude FAVENNEC
Mensuel : n° 244
Prix au numéro : 0,76 €
N° de commission paritaire : 0 515 S 07337
Imprimé par Marim Imprimerie Toulon

Section départementale du SNUipp
Immeuble Le Rond Point
Av. Curie 83160 LA VALETTE
Tél : 04.94.20.87.33 Fax : 04.94.20.87.34
E-mail : snu83@snuipp.fr Site : <http://83.snuipp.fr>



Budget 2013 et école.

Le gouvernement doit répondre aux attentes sociales et développer davantage une politique en rupture avec les choix précédents.



Le SNUipp-FSU s'est opposé à la ratification du TSCG qui conduit à de nouvelles restrictions dans les dépenses publiques. On est encore loin de la réforme fiscale d'ampleur indispensable en raison du cadre contraint que s'impose le gouvernement. De plus, concernant la fonction publique, le budget 2013 entérine l'absence de créations d'emploi et le gel des rémunérations des agents. Le SNUipp, avec la FSU, continue d'exiger des mesures générales et immédiates de hausse des traitements, des pensions et de rattrapage de pouvoir d'achat. Il exige que soit abandonnée la journée de carence.

Le « pacte de compétitivité » que vient d'annoncer le gouvernement consiste en un allègement fiscal de 20 Mds€ pour le patronat, sans contrepartie en terme d'emplois, financé par les ménages (hausse de la TVA et fiscalité écologique) et par une nouvelle réduction des dépenses publiques. Ce sont donc au total 60 Mds€ de dépenses publiques qui seront supprimés jusqu'en 2017.

Le SNUipp-FSU rappelle avec force que les dépenses publiques ne sont pas des charges pour un pays. Elles représentent avant tout les conditions indispensables pour permettre au plus grand nombre l'accès aux services publics et à la protection sociale. Elles donnent les moyens d'exécuter les politiques publiques d'éducation, de santé, d'emploi, de logement, en matière d'écologie... et jouent un rôle moteur dans le développement de l'activité économique. Après la journée européenne interprofessionnelle du 14 novembre, le SNUipp, avec la FSU, poursuivent la campagne d'information contre l'austérité et pour d'autres alternatives.

Asphyxié par les suppressions massives d'emplois, le système éducatif sort très affaibli par les budgets précédents. L'annonce de 43 450 recrutements aux concours externes 2013 et la création en 5 ans de 60 000 postes dans l'éducation

constituent un changement notable par rapport à la politique menée par N. Sarkozy. Le SNUipp-FSU dénonce que cela se fasse au prix de suppressions d'emplois dans les autres ministères affaiblissant ainsi les missions qu'ils ont en charge. Pourtant, de nouvelles créations seront nécessaires pour compenser l'ensemble des suppressions de postes de ces dernières années.

Le budget de l'enseignement scolaire public du 1^{er} degré pour 2013 est en progression avec une hausse de 1,2%. Concernant l'emploi, il est mis fin au dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur 2 partant à la retraite. De plus, 3 344 emplois supplémentaires sont créés. Cependant concernant les rémunérations, le gel de la valeur du point d'indice est confirmé. L'enveloppe indemnitaire et les crédits pour les mesures catégorielles sont en baisse. Si ce budget constitue une première amorce de la relance pour l'école, il ne faudra pas s'arrêter en chemin car les élèves et les enseignants ne peuvent pas attendre. L'investissement doit s'inscrire dans la durée. C'est un levier pour engager les transformations nécessaires de notre école marquée par des inégalités insoutenables.

Le gouvernement a ouvert le chantier de la refondation de l'école. Les attentes des enseignants sont déçues par la méthode et le calendrier. Pour le SNUipp-FSU, il faut dégager des priorités claires avec des moyens supplémentaires qui améliorent concrètement la vie quotidienne professionnelle des enseignants au service d'une meilleure réussite des élèves. Le SNUipp-FSU a obtenu la mise en place de groupes de travail de décembre à février : l'évaluation des élèves, les cycles de la scolarité obligatoire, la maternelle, le dispositif "plus de maîtres que de classes", l'évolution des missions des RASED (qui doivent être reconstruits et renforcés), la fonction de directeur d'école, l'éducation prioritaire, la formation et le référentiel métier, les programmes.

Le SNUipp-FSU souhaite une réforme des

rythmes mais pas n'importe laquelle. Aujourd'hui, le SNUipp-FSU fait état de son désaccord au sujet du second scénario du ministre qui impose un cadre de 24 heures en classe entière avec un maintien d'un temps de prise en charge équivalent à 60 heures annuelles. Il s'interroge aussi sur l'annonce du président de la République d'étaler la mise en œuvre de la réforme sur deux ans.

Avec le questionnaire, les tournées d'école, les RISTT, l'enquête flash sur la réalité du travail enseignant, le SNUipp-FSU a permis à des dizaines de milliers de collègues de s'exprimer. A ce stade, il apparaît de grandes zones d'ombre concernant les critères, les délais et le cadre qui présideront à toute décision. Le SNUipp-FSU demande la consultation des enseignants, des parents et des élus à travers les conseils d'école et les CDEN avant toute modification des rythmes actuels.

Le SNUipp-FSU rappelle sa volonté de voir baisser le temps de travail des enseignants sans pour autant baisser celui d'apprentissage pour les élèves. Le syndicat porte l'objectif d'aller vers 21 + 3 pour les enseignants. Dans le cadre d'une réforme, une compensation financière significative est indispensable pour prendre en compte les frais supplémentaires (transports, garde de jeunes enfants...) que génèrent 36 demi-journées supplémentaires de travail.

Par ailleurs, la quasi totalité des enseignants considèrent que leurs conditions de travail se sont dégradées. A ce titre, il faut aussi que cessent les contrôles tatillons, voire le caporalisme qui subsiste. Le SNUipp-FSU s'adressera au ministre en ce sens. Il faut également reconnaître leur engagement professionnel au service de la réussite des élèves en revalorisant leur salaire.

Le SNUipp-FSU va continuer son travail de débat et de transparence sur les évolutions en discussion. Au regard de l'ensemble des arbitrages rendus par le ministre, le SNUipp-FSU, dans le cadre unitaire le plus large possible, envisagera toutes les formes de mobilisation pour faire avancer ses revendications (rassemblements, manifestations...). Il n'exclut pas d'appeler à la grève si nécessaire.



IME/ITEP de Sillans la cascade

L'escalade de violence est intolérable. Tout comme l'absence de réponse...

Les enseignants de l'école de l'IME/ITEP de Sillans la Cascade ont exercé leur droit de retrait mardi 20 novembre dernier après un nouvel incident dans l'école, dénonçant une situation explosive qui n'a que trop duré. Le SNUipp-FSU a apporté son soutien total aux personnels de l'école qui ont fait valoir leur droit de retrait immédiatement.

L'escalade de violence est intolérable. L'absence de réponse aux appels à l'aide formulés par l'équipe enseignante est incompréhensible et inacceptable, d'autant que la situation est connue de tous et fait l'objet d'interventions et d'audiences régulières avec le DASEN, sans pour autant évoluer.

Faudra-t-il attendre que survienne un drame de plus pour que chacun prenne en compte la gravité de la situation ?

Depuis la rentrée de septembre, 200 rapports d'incidents ont été remplis dans l'établissement.



Pour le SNUipp-FSU, il convient d'apporter des réponses urgentes, notamment en accordant le renfort humain demandé par l'équipe enseignante qui estime que deux adultes supplémentaires permettraient de maintenir des conditions de travail à peu près acceptables. Des réponses de fond sont aussi indispensables, comme la nécessaire séparation des élèves de l'IME et de l'ITEP, dont la cohabitation est source de nombreux conflits et de dangers pour un certain nombre d'élèves.

Nous ne laisserons pas faire. Nous ne nous taisons pas. Cela n'a que trop duré.

Pour aller plus loin

Ce que disent les textes :

Certains enfants, en raison de leur handicap ont besoin d'une prise en charge particulière dans un établissement spécialisé. Ces établissements sont des établissements médico-éducatifs : Institut Médico Educatif (IME), Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique (ITEP) ou autre. Ils sont régis par un statut particulier, sous la tutelle du Ministère de la Santé et doivent passer une convention avec l'Education nationale pour bénéficier de postes d'enseignants publics, en plus du personnel spécialisé santé. Ces établissements sont gérés par un conseil d'administration, émanation la plus souvent d'une association, d'une collectivité locale ou territoriale ou parfois d'une mutuelle. L'orientation et l'affectation des élèves est faite par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ; la prise en charge financière est assurée par la sécurité sociale.

Les IME assurent la prise en charge globale d'enfants et de jeunes âgés en général de 3 à 20 ans, atteints de troubles à prédominance intellectuelle.

Les ITEP accueillent les enfants, adolescents ou jeunes adultes qui présentent des difficultés psychologiques dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages, malgré des potentialités intellectuelles et cognitives préservées. Ils sont souvent en situation de désinsertion familiale, scolaire ou sociale. Une orientation vers les ITEP est envisagée, lorsque les interventions des PMI, des centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), des réseaux d'aides, des centres médico-psycho-pédagogiques (CMPP), des services de psychiatrie infantile juvénile n'ont pas antérieurement permis la résolution de ces difficultés psychologiques.

Questions à Blandine, enseignante à l'IME

Quelle est la situation de l'école de l'IME/ITEP de Sillans la cascade ?

De nombreux problèmes dans cette école : elle se trouve dans un établissement qui accueille des élèves d'IME et des élèves d'ITEP. Ces handicaps bien différents sont la première source, à mon sens, des différents problèmes.

Nous manquons d'enseignants pour pouvoir refaire les classes et diminuer les effectifs de celles où il y a le plus de violence et de débordement.

Nous n'avons pas d'éducateur rattaché à l'école pour la gestion des conflits et les va et vient incessant des élèves.

Nous avons passé de nombreuses journées sans remplaçants alors qu'il y avait plusieurs absents. Ce type d'école devrait être une priorité pour notre hiérarchie. Nos conditions de travail n'ont pas évolué depuis la rentrée scolaire ... bien au contraire !

Comment l'équipe enseignante réagit-elle ?

Nous avons envoyé un « SOS » au DASEN le 20 septembre (après 13 jours de classe !) dénonçant nos conditions de travail, la violence à laquelle nous sommes confrontées au quotidien et demandant une entrevue avec le DASEN. Avec ce courrier, nous avons joint tous les rapports d'incident. Trois autres courriers adressés à M. Verlucco ont suivis.

A ce jour, tous sont restés sans réponses. Nous comptons sur des mesures à la hauteur des événements ... Un rêve que l'on attend toujours ! Une audience avec Me l'ENNA n'a pas donné plus de résultat, au même titre que les rencontres avec M.l'EN-ASH.

Nous nous sentons littéralement abandonnées par notre hiérarchie. Aucune de nos demandes n'a abouti, c'est une honte !

Quelles seraient les solutions à apporter ?

Dans l'urgence, nous demandons des moyens humains : deux enseignants et un éducateur pour limiter et contrôler cette violence excessive, éviter que nous soyons isolés dans nos classes et permettre un meilleur accueil des élèves.

A plus long terme, il apparaît nécessaire de séparer les élèves de l'IME et de l'ITEP car cette cohabitation est source de conflit et de souffrance pour trop d'élèves.

Des solutions existent, il faut avoir la volonté de les mettre en place puis s'en donner les moyens. Nous attendons des réponses concrètes, car élèves et enseignants sont en grande souffrance.

S'informer, débattre, agir

Encore temps de s'inscrire aux stages du SNUipp-FSU !

Vendredi 18 janvier 2013 **Objectifs et usages des évaluations**



Stage de formation organisé par le SNUipp-FSU du Var au collège du Luc.

Inscription au plus tard le 18 décembre.

JC EMIN
ancien secrétaire général du Haut
Conseil de l'évaluation de l'école

Contactez le SNUipp-FSU.

Vendredi 5 avril 2013 **Hétérogénéité et inégalités du système scolaire**



Stage de formation organisé par le SNUipp-FSU du Var (lieu à confirmer) en présence de J-Y ROCHEX.

Inscription au plus tard le 5 mars.

JY ROCHEX
Chercheur en sciences de
l'éducation et professeur à
l'université de Paris 8

Contactez le SNUipp-FSU.



Syndiquez-vous au SNUipp-FSU !

Elections à l'IUFM

Pour le scrutin du jeudi 6 décembre, la FSU est la seule organisation qui a déposé une liste. Le SNUipp-FSU, présents sur tous les terrains pour faire entendre la voix de la profession !

**ELECTIONS au Conseil d'école
de l'IUFM Célestin Freinet Académie de Nice**

SCRUTIN DU Jeudi 6 décembre 2012

Collège des Usagers

Liste FSU



IBANEZ Cassandre
GEOFFROY Laurène
FOUDRINIER Cécile
PEREZ Serge

Etudiant M1 EEF
Etudiante M2 EEF
Etudiante M2 EEF
Etudiant M2 EEF

La Seyne/Mer
Nice Liégeard
Nice Liégeard
La Seyne/Mer

La FSU continue de condamner la réforme de la formation mise en place par le précédent gouvernement, qui détruit la formation aux métiers de l'enseignement et de l'éducation. Elle exige le retrait des décrets imposés sans aucune concertation qui fragilisent l'entrée dans le métier et met fin à une formation de qualité. Elle revendique et travaille pour une réforme ambitieuse garantissant une formation initiale et continue à la hauteur des enjeux, au sein des futures ESPE. L'entrée dans le métier doit être progressive. La FSU revendique le maintien de l'année de stage après le concours, partagée avec un service d'enseignement réduit et un temps de formation permettant une

analyse réflexive des pratiques et un approfondissement théorique. Elle demande également une 1ère année de titulaire à demi service et l'accès à des compléments de formation adaptés aux besoins des débutants. Un renforcement de la formation continue tout au long de la carrière, en lien avec une revalorisation salariale, est indispensable. Afin de préserver l'égalité des chances pour tous les étudiant(e)s, les masters préparant aux métiers de l'enseignement doivent s'inscrire dans un cadrage national et être accessibles à tous (aides, bourses...). La FSU dénonce la mise en concurrence des Universités entre elles, renforcée par la LRU.

Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Le Monde titrait récemment: « En trente ans, le CHSCT est devenu la bête noire des directions ». Si certains collègues n'ont découvert ce dossier qu'à travers des contraintes supplémentaires et des injonctions, c'est pourtant un domaine porteur de nombreux leviers pouvant améliorer notre vie quotidienne dans nos écoles.

Le récent remaniement de la politique de santé a été l'occasion de remettre les trois versants de la Fonction Publique sur un pied d'égalité.

La mise en place des Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) est lente dans l'éducation nationale. L'administration devient un interlocuteur privilégié qui donne les informations et les moyens d'une vraie politique de Santé et Sécurité au Travail. Ce changement est dur à faire entendre à un appareil administratif attaché à l'ancien fonctionnement ronflant de comités d'hygiène et sécurité, qui étaient plus des chambres d'enregistrement que de vraies instances de décision.

Désormais, ce sont les CHSCT qui décident eux-mêmes de l'ordre du jour, de la mise en place des groupes de travail via le secrétaire, qui a aussi la charge de coordonner les actions sur le terrain (visites régulières d'établissement, déplacement dans les locaux suite à un accident de service grave ou à l'exercice du droit de retrait), de coordonner la formation en Sécurité, Santé au Travail des membres des CHSCT et des agents qui dépendent du CHSCT.

Cependant, la fonction publique, dans son ensemble, n'a accordé aucun moyen horaire aux secrétaires pour qu'ils puissent correctement assurer leur fonction. La mise en place de décharges horaires, l'attribution de locaux et de moyens de travailler serait un signal fort non seulement en direction des militants en charge de ces fonctions mais aussi des personnels qui verraient ainsi prises en compte les difficultés à exercer leurs missions.

Chaque réunion de CHSCT est l'occasion de demander à l'administration de réellement donner les moyens de mettre en place une politique de prévention : recrutement de médecins de prévention, moyens pour les secrétaires...

Au-delà de leurs nouvelles attributions, il n'est pas possible pour les CHSCT d'agir sans remontée du terrain : les Commissions Hygiène et Sécurité des établissements, les Conseils d'Administration et les Conseils d'École restent le premier maillon de la chaîne. A eux de faire remonter directement les problèmes à leurs représentants en CHSCT : exercice du droit de retrait, PV de CHS, compte-rendu de conseil d'école, document unique... tout ce qui permet d'améliorer les conditions de travail regarde désormais les membres du CHSCT.

Le législateur a d'ailleurs prévu que chacun puisse faire appel au CHSCT qui le concerne : les coordonnées des représentants dans les comités doivent être affichées et connues de tous les agents de la fonction publique.

La FSU, première fédération de la fonction publique, se retrouve ainsi devant une tâche immense et passionnante pour ceux qui y sont impliqués : permettre aux agents de la fonction publique, si malmenés ces dernières années, de se réappropriier leur travail.

Les élu(e)s SNUipp-FSU du CHS-CTD du Var

A conserver



**Maude
FAVENNEC**

Secrétaire
CHS-CT du Var
élu(e) SNUipp-FSU



**Françoise
DENIS**

Elue CHS-CT
SNUipp-FSU



**Emmanuel
TRIGO**

Elu CHS-CT
SNUipp-FSU

CHSCT : rôle et compétences

Un décret du 28 juin 2011 (*) réglemente la mise en place des CHS CT et en précise le rôle et les compétences. En voici quelques points importants.

Rôle

Le CHS CT contribue à :

- la protection de la santé physique et mentale des agents ainsi que les personnes extérieures à l'établissement dans l'enceinte de celle-ci.
 - à l'amélioration des conditions de travail notamment des femmes enceintes, des travailleurs handicapés,...
 - à veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières, ainsi qu'à leurs mises en œuvre.
- Le comité technique bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence.

Attributions

Les membres du CHS CT sont en mesure de :

- procéder à l'analyse des risques professionnels (et pour ce faire, ils bénéficient de nouveaux droits et moyens : cf. ci-après)
- Contribuer en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et susciter toute initiative qu'ils estiment utile dans cette perspective
- Suggérer toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail
- coopérer à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veiller à leur mise en œuvre.

Composition

Ces comités sont composés du DASEN, le président du comité qui est assisté d'autres représentants de l'administration; d'une délégation d'élus du personnel (au nombre de 7 : 5 sièges pour la FSU et 2 pour l'UNSA) et de personnes invitées siégeant à titre consultatif (ISST, médecin de prévention, etc).

La secrétaire permanente de cette instance est Maude FAVENNEC (SNUipp-FSU) : son rôle est de contribuer au bon fonctionnement de l'instance et d'effectuer une mission de veille entre chaque réunion du CHS CT (mail: secretaire-chsctd83@ac-nice.fr)

Ces comités se réunissent au moins 3 fois par an sur convocation de leur président.

Droits et Moyens

Les membres du CHS CT disposent de droits et moyens pour l'exercice de leurs missions:

- un droit d'alerte: Si un membre du CHS CT constate par lui-même qu'il existe une cause de danger grave et imminent ou après avoir été contacté par un personnel ayant exercé ou souhaitant exercer son droit de retrait
- un droit de visite des locaux et droit d'accès: ils procèdent à intervalles réguliers à la visite des services de leur champ de compétences (pour l'année scolaire 2012/2013, un calendrier des visites a été établi lors du dernier CHSCTD d'octobre). Par ailleurs, ils ont librement accès aux locaux.
- Un droit d'enquête: à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.
- Droit de recours à des experts agréés (en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnel / encas de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail).

(*) décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982



Stress au travail

Mettons des mots sur nos maux

Il ne fait absolument aucun doute que les enseignants sont parmi les personnes les plus touchées par le stress au travail ». Cette phrase, extraite d'un rapport du Comité Syndical Européen de l'Education (CSEE), résume à elle seule la situation dans les 27 pays de l'Union Européenne. Et, même si aucune évaluation spécifique n'y est disponible, la France n'est pas épargnée par le phénomène.

Des causes multiples

Laurence Janot l'étudie depuis plusieurs années. Maîtresse de conférences en sciences de l'éducation à l'IUFM d'Aquitaine, elle a coécrit un livre sur le sujet et identifié plusieurs sources de stress. « *Celle qui apparaît le plus souvent, tous enseignants confondus, concerne les relations avec les élèves, les parents, les collègues, la hiérarchie... Les enseignants souffrent également d'un manque de soutien et de la difficulté à intéresser les élèves chaque jour. En outre, ils ne savent plus trop ce que l'on attend d'eux et, surtout, ce qu'on leur demande ne correspond pas forcément à leur éthique.* »

A cette liste, non exhaustive, s'ajoutent des causes moins spécifiques : surcharge de travail, cumul des contraintes, manque de reconnaissance... Quand le seuil de rupture est atteint, le stress se transforme en épuisement professionnel, et l'enseignant ne peut plus remplir sa mission.

Ne pas s'isoler

Sociologue, maîtresse de conférences à l'université Lumière Lyon 2, coauteur de « *La souffrance des enseignants* », Françoise Lantheaume est formelle, lorsque les problèmes apparaissent, il faut d'abord les partager : « *Pas pour faire corps contre les élèves ou les parents, car il s'agirait d'une réaction défensive qui n'aidera pas. Il s'agit d'échanger entre collègues pour discuter du travail : comment allons-nous nous y prendre ?* »

Autre avantage de la concertation, elle facilite les arbitrages, fréquemment générateurs de stress. « *L'enseignant qui commence à ne pas aller bien, complète Laurence Janot, doit aussi se tourner vers l'institution pour qu'elle l'informe des réseaux auxquels il pourra s'adresser : médecins, assistants sociaux... Le problème, c'est que la médecine de prévention n'est pas encore très développée dans l'Éducation nationale* ». En partageant son stress, l'objectif est double : aller chercher dans son entourage, professionnel, amical, familial, des ressources que l'on ne trouve plus en soi, pour réussir à passer du statut de victime à celui d'acteur.

Dissocier vies privée et professionnelle

La nature du travail des enseignants a changé, ajoute Françoise Lantheaume. « *Il en résulte une porosité entre vies personnelle et professionnelle, qui peut avoir des aspects négatifs.* » Mieux vaut en effet éviter de ramener

chez soi les conflits vécus dans la sphère scolaire. « *Il faut trouver la bonne distance aux élèves, le mélange de bienveillance, d'autorité, de rigueur, d'ouverture...* », explique Laurence Janot.

Le professeur ne doit jamais se mettre au même niveau que l'élève, sous peine de se laisser complètement emporter par ses émotions. « *C'est un travail très subtil, qui se joue dans tous les métiers de la relation humaine. L'enseignant doit d'abord bien se connaître, pour ensuite être capable de comprendre, sans pour autant l'autoriser, la réaction d'un élève, et y répondre sans agressivité. Cela se passe d'ailleurs de la même façon dans les conflits avec les parents* ».

Autre constat tiré par Françoise Lantheaume de ses travaux, « *les enseignants qui résistent le mieux au stress sont ceux qui exercent une autre activité : syndicale, politique, artistique, associative... Cela leur permet notamment de trouver des ressources dans cet autre monde, qu'ils utilisent ensuite dans leurs classes.* »

Ne pas culpabiliser

Reste que l'axe personnel, aussi important soit-il, n'est pas seul en cause. « *On focalise toujours sur l'observation de l'individu* », constate Laurence Janot. Pourtant, en stigmatisant les personnes, l'institution ne fait que renforcer leur vulnérabilité. « *Or, toutes les études montrent bien que l'organisation a un impact très important. Et le problème de l'un est souvent partagé par d'autres* ». La prévention du stress passe donc aussi, et peut-être surtout, par l'évolution de l'organisation du travail, des rapports hiérarchiques et des pratiques de management au sein des établissements scolaires. C'est aussi l'avis de Françoise Lantheaume : « *Quel que soit le type d'établissement, c'est l'existence de collectifs de travail qui donne de la force aux enseignants.* »



Qu'est-ce que les RPS ?

L'accroissement de la charge de travail dans les services administratifs comme dans les établissements scolaires, le « nouveau management public » et la RGPP entraînent la montée des risques psychosociaux, traduits par le mal être et des maladies professionnelles nouvelles.

Les risques psychosociaux recouvrent de multiples facettes.

1 - Les risques psychosociaux :

Ils recouvrent des risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés. Ils peuvent entraîner des pathologies professionnelles telles que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil, mais aussi, générer des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardio-vasculaires, voire entraîner des accidents du travail.

2 - Le stress :

Cet état survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que l'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Cela affecte également la santé physique, comme les TMS (troubles musculo-squelettiques), le bien-être et l'engagement de la personne qui y est soumis.

3 - Les violences au travail :

Elles se manifestent physiquement (agression) ou psychologiquement (domination, persécution, humiliation).



4 - La souffrance au travail :

La souffrance physique, sociale, psychique trouve son origine dans l'organisation d'un travail qui écarte ou nie systématiquement l'individu, son identité, sa propre conception du travail, ses valeurs, ses espoirs. Le travail est un lieu essentiel de construction de son identité, de son développement personnel où s'élaborent les rapports sociaux. Mais il peut être aussi à l'inverse, si les conditions de sens et de reconnaissance ne sont pas réunies, une source de souffrance pouvant générer d'autres troubles.

5 - L'épuisement professionnel :

C'est un syndrome d'épuisement physique et émotionnel qui conduit au développement d'une image de soi inadéquate, d'attitudes négatives au travail avec perte d'intérêt dans ce que l'on réalise.

6 - Les harcèlements :

La loi définit le harcèlement sexuel par le fait de harceler autrui en donnant des ordres, proférant des

menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.

Le harcèlement moral consiste en des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits des salariés et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et/ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Ce harcèlement peut s'exercer en cascade, le harceleur pouvant lui-même en être victime.

7 - Les états intermédiaires

Entre la bonne santé et la maladie, ils se caractérisent par l'irritabilité, l'inquiétude sur l'avenir, l'agressivité, le manque d'intérêt pour le travail ou pour les autres salariés. Il est facile de détecter ces symptômes dans le monde du travail. Il faut impérativement ouvrir le dialogue avec les salariés car s'il n'est pas une solution miracle, il permet d'éviter que la victime s'enfonce dans la solitude et l'intériorisation de ces problèmes dont on connaît malheureusement les conséquences.

La solidarité des salariés entre eux est un outil de lutte efficace contre les risques psychosociaux.



Le droit d'alerte et le droit de retrait

Qu'est ce que c'est?

Selon les dispositions de l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 modifié, le fonctionnaire ou l'agent dispose d'un droit de retrait de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire. Il a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. Cette décision ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Pour utiliser ce droit, **il est impératif de respecter la procédure suivante :**

1 - Alerter : la procédure d'alerte

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à un représentant du CHSCT et à l'autorité administrative toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection. Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent.

2- Signaler : faire un signalement sur le registre spécial

Le signalement doit par la suite être inscrit dans le registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent par un membre du CHS CT et par l'agent.

Ce registre est **obligatoirement** présent dans tous les établissements du 1er et 2d degré .

3 - Enquête : immédiate et conjointe de l'autorité administrative et d'au moins un représentant du CHSCT

4- Remédiation :

Prises de dispositions de l'administration pour remédier à la situation du danger grave et imminent (en cas de divergence, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence dans les 24h le CHS CT compétent). En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre, et met, si nécessaire en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.



Conditions d'exercice du droit de retrait

La notion de **danger grave et imminent** doit être entendue, comme étant **une menace directe pour la vie ou la santé, c'est-à-dire susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant un décès ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.**

La notion de danger grave conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature.

Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. Cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » (tel que une exposition à des rayonnements ionisants par exemple)

Par ailleurs, **le droit de retrait est un droit individuel.**

Procédure départementale sur:
83.snuipp.fr/IMG/pdf/
procedure_droit_alerte_et_retrait.pdf

Quoi de neuf dans les écoles ?

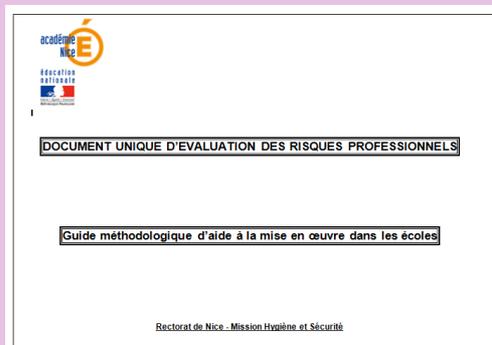
Le DUER : Document Unique d'Evaluation des Risques

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) transcrit les résultats de l'évaluation des risques professionnels et liste les solutions à mettre en œuvre dans un seul document. Plus qu'un simple inventaire, ce document obligatoire est un outil essentiel pour lancer une démarche de prévention sur le lieu de travail et la pérenniser.

Pour rappel, l'employeur est seul responsable de l'élaboration de ce document, même s'il en confie la réalisation à un assistant de prévention ou à toute autre personne qu'il estime compétente (les équipes pédagogiques dans les écoles).

Ce document doit être mis à jour au minimum chaque année: A cet effet, les services du DASEN demandent aux établissements scolaires du Var de remplir l'enquête académique annuelle concernant la mise en place et/ou la mise à jour des DUER et PPMS.

La rédaction du document ne doit pas être un grand moment de



solitude du directeur face à une injonction administrative ayant pour seule finalité de fournir un document pour le document par obligation. Il ne s'agit pas d'une formalité administrative supplémentaire jugée vide et vaine: Les responsabilités sont grandes en matière de sécurité. La rédaction du Document Unique doit faire l'objet d'une réflexion collective de tous les personnels de l'école. Cela suppose une visite des différents locaux et lieux de vie ainsi que le recueil de l'expression de tous les personnels.

Pour la FSU, les équipes éducatives ont besoin de temps qui soit spécifiquement dégagé sur le temps de travail (journée banalisée,

animations pédagogiques, formation) pour permettre que le DUER soit l'affaire de tous et également de formation (inscription au PAF notamment).

Le DUER est un moyen de faire pression sur les mairies pour obtenir la réalisation de travaux. Mais aussi sur l'administration, en effet le DUER a pour rôle d'enquêter sur les conditions de travail des enseignants et des élèves et de faire remonter des besoins auprès du CHS CT. On peut donc s'en saisir comme un outil de « revendications » liées aux conditions de travail et ne pas seulement le considérer comme une commande institutionnelle dépourvue de sens.

Parallèlement à ce DUER, chaque école devra mettre en place le registre de sécurité, le registre de santé et de sécurité au travail, le registre de signalement d'un danger grave et imminent et le plan particulier de mise en sureté (PPMS).

Accident du travail, CLM, postes adaptés

Ne restez pas isolé-es, contactez le SNUipp-FSU !

Les élus ne sont pas systématiquement informés par l'Administration des situations de grave maladie ou d'accident du travail ou situations de personnels en grandes difficultés à moins que les personnels concernés ne fassent la démarche eux mêmes.

Cela a pour conséquence:

- l'isolement de ces personnels face à l'administration dans une période de vie difficile.
- des difficultés pour engager des démarches administratives nouvelles et parfois lourdes mais pourtant nécessaires.

- des difficultés pour connaître et faire valoir ses droits.
- des pressions accrues pour des départs anticipés à la retraite.
- une fragilisation des personnels déjà en grave difficulté.

N'hésitez donc pas à contacter le SNUipp-FSU !

Médecine du travail

Comment passer une visite médicale ?

Dans la fonction publique, la médecine du travail s'appelle « médecine de prévention ». Bien que très chichement mise en œuvre, elle est prévue par la réglementation. Les fonctionnaires de l'État (dont les enseignants) qui le souhaitent ont donc droit chaque année à une visite auprès d'un médecin de prévention.

Pour le personnel de l'Éducation nationale, c'est le médecin de prévention qui assure cette visite. De même que les examens complémentaires que le médecin de prévention pourrait recommander à son issue, elle donne droit à une autorisation d'absence.

En l'absence de visites médicales systématiques sur convocation de l'administration, le « pacte de carrière » proposé par le ministre de l'Éducation Luc Chatel, prévoyait une visite médicale pour tous les agents l'année de leurs 50 ans. La promesse a tourné court et n'est toujours pas généralisée dans tous les départements.

Il est néanmoins possible, pour tous les fonctionnaires et malgré l'absence de convocation de l'administration – pourtant obligatoire au moins tous les 5 ans –, de s'adresser directement au service médical du Rectorat afin de prendre rendez-vous avec le médecin de prévention, le docteur DONTEVILLE au: 04.93.53.73.17. (présence à la DSDEN du Var les mardis tous les 15 jours).

Le SNUipp-FSU tient à votre disposition un modèle de courrier à envoyer au DASEN et services concernés.

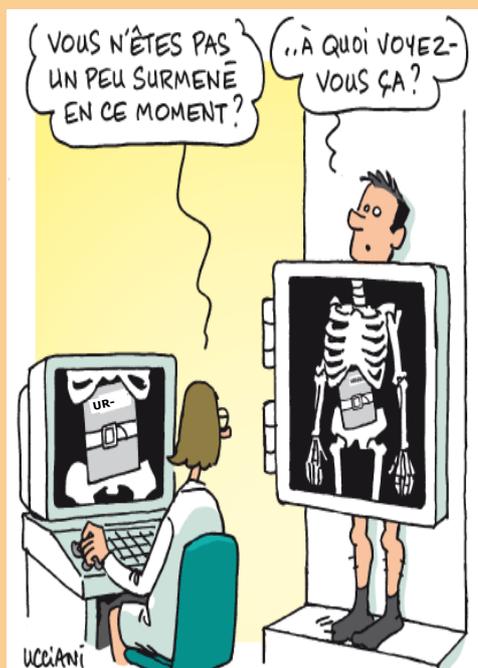
Sur le plan pratique, la première visite médicale donne lieu à la constitution d'un dossier médical qui est ensuite complété après chaque visite médicale ultérieure. De plus, chacune de ces visites doit donner lieu à l'établissement, en deux exemplaires, d'une fiche de visite : l'un de ces exemplaires est remis à l'agent ; l'autre est versé au dossier médical de l'agent.



24% des agents de l'Éducation nationale en état de tension au travail,

14% en épuisement professionnel

L'étude du Carrefour santé social publiée en janvier 2012 montre qu'une proportion non négligeable des professionnels est en situation de risque psycho-social avéré, en particulier les conseillers principaux d'éducation, les personnels administratifs, les instituteurs et professeurs d'école des écoles élémentaires et les professeurs exerçant en collège.



Réseau PAS

Ce dispositif concrétise la convention signée le 14 Mars 2008 entre l'académie de Nice et la MGEN, pour la mise en place d'un réseau de Prévention, d'Aide et de Suivi (Réseau PAS) au service des personnels de l'Education Nationale.
ATTENTION: Le dispositif bénéficie à l'ensemble des personnels de l'Académie, titulaires et non titulaires, adhérents ou non de la MGEN, en activité ou en situation de congés pour maladie.

Vous éprouvez des difficultés professionnelles et/ou personnelles : Relations difficiles avec les élèves, les collègues, la hiérarchie, agressivité, démotivation, tendance à l'isolement, sentiment de dévalorisation, d'angoisse, stress ... **Un psychologue propose un soutien téléphonique ou un RDV individuel C'est un service neutre, confidentiel et gratuit**

Téléphone: 04 94 08 79 17
Mail: sd083PAS@mgen.fr

Dossier SNUipp-FSU CHS-CT

Les mandats du SNUipp

Hygiène, santé et conditions de travail

Les enseignants du premier degré sont quasiment exclus de toute protection et mesure de santé au travail. Le SNUipp revendique l'exigence d'une médecine de prévention et de soin, la mise à disposition par les inspections académiques des locaux et moyens. Ceci est un enjeu prioritaire tant le métier d'enseignant est soumis depuis 3 ans à des tensions du fait des nouvelles mesures mises en œuvre (alourdissement de la charge de travail, absence de formation pour les nouvelles missions, remise en cause de l'identité professionnelle, perte de la liberté pédagogique,...). Les cadres d'exercice du métier qui se dégradent dans un contexte d'autoritarisme et d'exigences accrues induisent abatement, fatigue, stress, mal-être enseignant grandissant et souffrance au travail et ne permettent pas la sérénité nécessaire à l'acte d'enseignement. La réduction du temps de présence devant élève, que le SNUipp revendique, est l'un des moyens pour limiter la souffrance au travail. Le SNUipp décide de mener, dès la rentrée, une campagne nationale d'information et d'actions à destination des personnels.

a- Les risques psychosociaux ne font l'objet d'aucun traitement de l'administration alors qu'ils constituent un immense gâchis humain et affectent le fonctionnement de l'école. Ils doivent faire l'objet de mesures de prévention, d'une analyse et d'une prise en charge effective.

b- Il y a une spécificité des risques psychosociaux dans le 1er degré, comme l'attestent les travaux de Dominique Cau-Bareille, la classe constitue un « huis clos » ou l'enseignant se trouve la plupart du temps seul à gérer des difficultés. Le SNUipp veillera au respect de l'application de la loi avec une visite au minimum tous les 5 ans sur le temps de travail. Il revendique une visite médicale annuelle.

c- La signature de l'accord des négociations santé et sécurité au travail dans la Fonction Publique ouvre de nouvelles pistes.

d- La transformation des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) en CHS-CT (conditions de travail) est une innovation majeure. Le SNUipp interviendra au niveau national et dans les départements pour que les CHS définissent les actions à mener et identifient les moyens humains et matériels à consacrer à la prévention des risques (ex. mise en place de document unique d'évaluation des risques). Il demande la publication rapide d'une circulaire d'application, qui doit préciser les moyens d'information et d'intervention des représentants des personnels qui y siègent. Ces derniers doivent notamment pouvoir intervenir dès que les collègues les saisissent. Le SNUipp revendique une équipe pluridisciplinaire de santé (médecins, assistants sociaux, psychologues, ergonomes...). Pour cela il faut accroître sensiblement le nombre de médecins de prévention et d'assistantes sociales. La fonction d'ACMO doit être accessible aux enseignants du premier degré, faire l'objet d'une formation et d'une décharge.

e- Les données relatives au nombre et à la fréquence des congés pour maladie, accidents de travail et maladies professionnelles vont alimenter les indicateurs relatifs aux conditions de travail. Le SNUipp, attentif aux situations de souffrance au travail, veillera à leur fiabilité et à leur qualité.

f- La création d'une mission d'observation de la santé et de la sécurité au travail inter fonction publiques, l'extension de l'enquête SUMER (surveillance médicale des risques professionnels), devraient permettre de recueillir des données afin d'élaborer des outils syndicaux. Le SNUipp prendra les contacts nécessaires (FSU, MGEN...) pour constituer un observatoire indépendant des risques et de la souffrance au travail.

g- Les enseignants sont confrontés à de multiples difficultés dans l'exercice de leur métier, qui ne relèvent pas à proprement parler du médical. Dans le domaine médico-social, des groupes de parole, permettant à chaque professionnel de s'exprimer sur son travail et d'analyser sa pratique, ont montré leur efficacité. Le SNUipp est favorable à cette idée et se propose de la mettre en débat dans la profession.

h- Au-delà, la réalité de certains départements ultra-marins nécessite de définir les conditions minimales pour permettre à une école de fonctionner, aux enseignants d'exercer leur métier : accès à l'eau potable, à l'électricité, à un logement décent, au téléphone, à internet, aux premiers secours.

Les mandats de la FSU

Hygiène, santé et conditions de travail

a) Les négociations sur la santé au travail, dont la FSU a porté l'exigence, viennent d'aboutir à un accord que la FSU a signé.

La transformation des CHS en CHS-CT, la création d'une mission d'observation interministérielle, la création d'un suivi post-professionnel, la reconnaissance de l'existence de risques psycho-sociaux et de la nécessité de les prévenir sont des réponses positives à nos revendications. L'accord signé devra trouver une application sans délai.

b) Ces instances vont avoir un rôle majeur d'évaluation et d'amélioration des conditions de travail. Le syndicalisme doit y prendre toute sa place, en lien avec les réalités professionnelles, faute de quoi, les avancées resteraient formelles. L'existence de CHS -CT (obligatoire dans le secteur privé à partir de 50 salariés) se pose dans les services, établissements, collectivités qui n'en bénéficient pas.

c) Mais des blocages demeurent et devront être résolus, comme le prévoient les termes de l'accord : insuffisance des moyens accordés à la prévention et des décharges pour les Acmo (agents chargés de la mise en œuvre), faiblesse du recrutement de médecins de prévention, inexistance d'équipes de prévention associant médecins de prévention, les infirmières et les assistants sociaux dans le respect des compétences de chacun. L'autonomie des acteurs de la prévention et de la santé au travail doit être aussi un champ de réflexion. Les personnels confrontés à des problèmes de santé subissent également des difficultés financières du fait des délais d'instruction des dossiers, et se voient trop souvent refuser des CLM ou CLD, reclassements ou pensions d'invalidité et se trouvent mis en disponibilité d'office ou poussés à quitter la Fonction publique. Sur le dossier amiante, la FSU veillera à la mise en œuvre des divers diagnostics obligatoires depuis 1998 et 2002 concernant tout établissement recevant du public.

d) Les politiques et réformes menées associées aux suppressions de postes ainsi que les méthodes de GRH (individualisation, augmentation des charges de travail...) ont des conséquences néfastes sur la santé des personnels et contredisent l'intérêt affiché par le gouvernement sur la santé au travail. C'est pourquoi la FSU doit intégrer davantage cette préoccupation dans l'élaboration des revendications générales. Le problème du stress au travail, voire les pratiques de harcèlement touchent aussi nos professions. Les personnels peuvent s'appuyer sur les dispositions législatives introduites dans le statut. Ainsi, la FSU revendique les moyens pour l'organisation d'une véritable politique de prévention et de santé pour les personnels. Elle réaffirme le droit à la médecine du travail, accessible régulièrement à tous les personnels sur le temps de travail. La présomption de responsabilité dans les accidents du travail ou les maladies professionnelles doit incomber dans la FP aussi à l'employeur.

Les élu-es FSU au CHS-CT VAR :

Titulaires:

Maude FAVENNEC	(secrétaire / SNUipp)
Daniel FERRO	(SNEP)
Yves LANGLOIS	(SNASUB)
Claudine FERRERI	(SNES)
Valérie DALMASSO	(UNATOS)

Suppléants

Gérard PERMINGEAT	(SNEP)
Dominique VUILLON	(SNES)
Emmanuel TRIGO	(SNUipp)
Jean-Claude RIZZA	(SNICS)
Françoise DENIS	(SNUipp)



Conseil de formation

Chute du nombre de candidats : 198 l'an passé, 106 cette année...



Ces stages de formation continue seront remplacés par les admissibles au concours 2013...

Ce groupe de travail s'est réuni le 3

décembre en présence de l'IENA, du CPIENA, des services de l'IA, des 2 Chefs de centres IUFM varois, de 2 élus SNUipp-FSU et 1 Se-UNSA.

En préambule, le SNUipp-FSU a tenu à dresser un bilan des candidatures : chute du nombre de candidats 198 l'an passé à 106 candidats cette année, soit une baisse de 46,46%. Cette baisse de candidatures doit nous interpeller puisque, d'après notre enquête nationale, 77% des enseignants estiment manquer de formation continue pour assurer la réussite des élèves.

Le SNUipp-FSU a souligné la nécessité de voir des moyens alloués à la formation continue afin que soit mise en place une offre variée de formations.

Nous vous rappelons les modalités de calcul du barème : $\text{barème} = (\text{nombre de jour de formation} + 1) / (\text{AGS} + 1)$

Ces stages de formation continue de 2 semaines seront remplacés par les admissibles au concours 2013 soit une centaine de personnes.

Le SNUipp-FSU a une nouvelle fois rappelé

qu'il était inadmissible que les collègues TRB, TRS, membres du spécialisé... soient exclus de la formation continue. Il a malgré tout obtenu que la situation de chacun soit examinée au cas par cas de manière à ce que, si un TRB est en remplacement long par exemple, il puisse bénéficier d'un départ en formation continue. Il en va de même pour les collègues ne nécessitant pas de moyen de remplacement comme les maîtres E.

Chaque collègue ayant demandé un stage recevra un avis individuel dans les jours à venir.



Marie-Pierre BURLANDO



Julien GIUSIANO

Groupe de travail congés formation

Les modalités d'attribution de congés de formation dans notre département sont plus que discutables.

Ce groupe de travail s'est réuni le 3 décembre en présence de l'IENA, du Secrétaire Général de l'IA, des services de l'IA, de 3 élus SNUipp-FSU et 1 Se-UNSA.

Le SNUipp-FSU a rappelé la nécessité de la tenue d'un tel groupe de travail tant les modalités d'attribution de congés de formation dans notre département sont plus que discutables. Le SNUipp-FSU a une nouvelle fois demandé l'envoi conjoint de circulaire DIF et congé de formation afin que les collègues puissent avoir connaissance de ces dispositifs. L'administration accepte notre proposition et mettra donc cela en œuvre en septembre prochain.

Le SNUipp-FSU a rappelé la nécessité de respecter les textes existants. Ceux-ci garantissent qu'un congé de formation peut être attribué pour se former professionnellement ou personnellement. Depuis plusieurs années, le DASEN occulte la seconde partie de la phrase se servant de ce dispositif comme un palliatif aux carences de la formation continue. Pour le SNUipp-FSU, c'est inacceptable ; il restera

extrêmement vigilant.

Vos élus ont de plus exprimé la nécessité de maintenir un classement au barème dans les 3 tranches d'ancienneté. Ils ont de plus exigé que ce barème soit respecté. Le Secrétaire Général nous a rappelé que le barème était simplement un élément de réflexion. Le SNUipp-FSU ne transigera pas sur ce point là, il en va de la transparence des opérations. Le SNUipp-FSU a obtenu la suppression de la note pédagogique dans le calcul du barème.

Vos élus SNUipp-FSU ont proposé les modalités de calcul suivantes : $\text{barème} = \text{AGS} + \text{bonification d'ancienneté de la demande}$

$\text{AGS} = 1 \text{ pt par année bonification}$: Il s'agit de favoriser les collègues ayant demandé la même formation à plusieurs reprises. Nous proposons donc : 1ere demande= 1 pt, 2eme= 2x5pts=10pts, 3ème= 3x5pts= 15pts, 4eme=4x5pts=20pts...

Le SNUipp-FSU a tenu à ce que figure dans la future circulaire la possibilité de partir en congé de formation 2 années supplémentaires même si elles ne sont pas

rémunérées.

De plus, les congés de formation étant attribué pour 10 mois, le SNUipp-FSU est intervenu pour que soit clairement spécifié que les collègues concernés réintègrent leur fonction au 1 juillet.

Les candidatures devront obligatoirement parvenir aux IEN avant le 17 février 2013.

Les candidatures devront obligatoirement parvenir aux IEN avant le 17 février 2013.



Virginie JACQUET

Elue CAPD SNUipp-FSU



Marie-Pierre BURLANDO

Elue CAPD SNUipp-FSU



Julien GIUSIANO

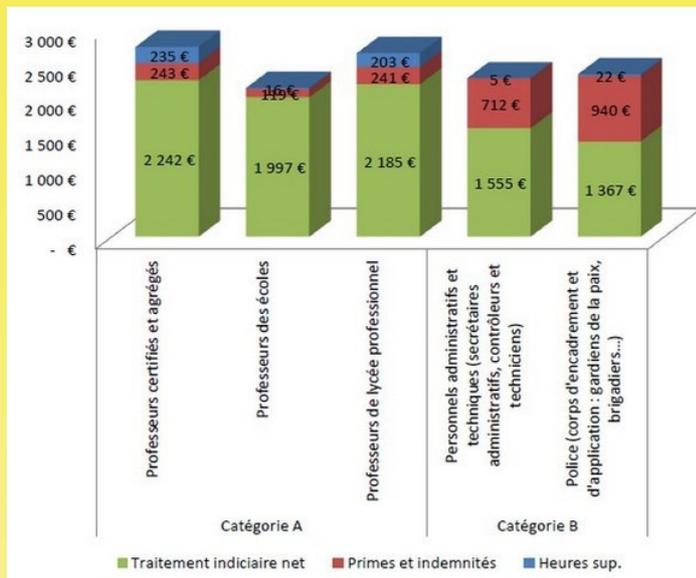
Elu CAPD SNUipp-FSU

CAPD du 18 octobre

Promotions et questions diverses.

La CAPD a étudié et validé les promotions (passage d'échelon) des instituteurs pour l'année 2013 et des PE pour l'année 2012/2013 (en présence de 12 élus du SNUipp-FSU et 5 du SE-UNSA).

Le contentieux salarial demeure avec le nouveau gouvernement, d'autant plus que les documents remis par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (voir ci-contre) mettent en évidence un réel déclassement des professeurs des écoles : décrochage des rémunérations, retour à la catégorie des professions intermédiaires, carrières inachevées...



P.E. 2012/2013	
Echelon	Barème dernier promu
5 GC	17.333
6 GC	20.083
6 choix	21.333
7 GC	24.419
7 choix	24.833
8 GC	28.833
8 choix	28.833
9 GC	40.333
9 choix	33.833
10 GC	42.278
10 choix	42.081
11 GC	54.503
11 choix	50.258

Déclaration du SNUipp-FSU lors de cette CAPD

Il y a un an à cette même table, nous précisions que pour le SNUipp-FSU, l'urgence était de revaloriser les traitements par une augmentation du point d'indice et qu'il convenait d'inverser les politiques en œuvre pour faire de la fonction publique et de ses services des atouts pour lutter contre la crise.

En maintenant le gel des salaires des fonctionnaires, pour la troisième année consécutive, le nouveau gouvernement comme le précédent accepte de voir le pouvoir d'achat de 5 millions de salariés se dégrader et se prive ainsi d'un levier essentiel pour relancer l'économie.

Tous les professeurs des écoles n'atteignent pas le 11ème échelon de la classe normale. Cette situation est inacceptable. A peine 10% des enseignants des écoles partent en retraite en ayant bénéficié des indices de la hors classe alors que dans des corps comparables, comme dans celui des certifiés par exemple, le ministère a décidé de créer les conditions d'accès de tous les personnels à la hors classe. En 2008, par exemple, moins de 2% des professeurs des écoles sont partis à la retraite en ayant accédé à l'indice 783, indice terminal de la hors-classe. A titre comparatif, près de 50% des certifiés l'avaient atteint... Mais pour atteindre l'indice 783 avant de partir en retraite, il faudrait déjà pouvoir accéder à la hors-classe. Or 50% des professeurs des écoles partent au 10ème échelon de la classe normale des PE et seulement 17% à la hors-classe. Alors que les effets de la décote ont débuté, la possibilité pour tous les PE d'atteindre l'indice terminal devient urgente.

Nous insistons ici sur le fait que les

instituteurs et les PE font le même métier, ont les mêmes missions, les mêmes responsabilités, mais n'ont pas la même carrière.

L'engagement pris par le gouvernement suite à l'action des personnels de permettre à tous les instits d'être intégrés avant 2007 et par conséquence à tous les retraités d'être assimilés, n'a pas été tenu. Nous constatons que l'avancement des PE sortis des IUFM est freiné ou bloqué à l'ancienneté à partir du 7ème ou 8ème échelon, échelons d'intégration des instituteurs, que des enseignants partent en retraite encore instituteurs ou PE loin, voire très loin du dernier échelon et que de nombreux instituteurs retraités attendent leur assimilation.

Précisons que seuls 30% des profs d'écoles promouvables avancent au rythme le plus rapide, le « grand choix ». Les autres doivent se contenter d'une promotion moins rapide au « choix » ou à « l'ancienneté ». Le SNUipp-FSU exige un seul rythme d'avancement pour tous, au sein d'une nouvelle grille indiciaire comportant une classe unique avec un indice terminal de 783, soit l'échelon le plus élevé de la hors classe. Les promotions se feraient ainsi automatiquement dès l'ancienneté requise dans l'échelon atteinte et ne reposeraient plus sur un pseudo-mérite inégalitaire comme la note d'inspection dont on connaît les disparités malgré l'harmonisation à partir de la grille du correctif.

Il y a urgence en la matière. Urgence à prendre des véritables mesures de revalorisations pour tous.

Questions diverses étudiées lors de cette CAPD

Articulation du DIF et des congés de formation

Le SNUipp-FSU a rappelé sa demande formulée l'an dernier concernant la publication d'une circulaire unique annonçant ces deux dispositifs de formation afin de permettre aux collègues intéressés de choisir le format le plus adapté. Le DASEN a une nouvelle fois exprimé son accord sans pour autant avoir concrétisé cette décision...

Voie hiérarchique

Le DASEN a rappelé que l'envoi des documents officiels envoyés dans les écoles se faisait toujours par la voie hiérarchique, en ayant transité par l'IEN de la circonscription. Autrement dit, les IEN sont censés connaître les différentes informations officielles envoyées dans les écoles.

Missions des TM en binôme avec les stagiaires

Le DASEN a rappelé que la mission des titulaires mobiles concernés était « d'assurer la continuité du service dans la classe lorsque le PE stagiaire n'y est pas ». Et uniquement cela.

Aide personnalisé et CLIS

Le DASEN a rappelé que le dispositif de l'an dernier concernant les personnels était reconduit. Le SNUipp-FSU a souligné qu'il appelait les équipes à utiliser ce temps de la manière qui sera jugée la plus à même de répondre aux besoins des écoles que ce soit devant élèves ou non.

Versement de l'ISSR de juin dernier

Le SNUipp-FSU a qualifié d'inadmissible le non versement de l'ISSR depuis le mois de juin dernier. Le DASEN a invoqué des problèmes de réorganisation des services. Une explication jugée insatisfaisante par le SNUipp-FSU qui appelle les collègues qui croulent sous les diverses demandes administratives à prendre tout le temps nécessaire pour y répondre, y compris au-delà des délais « suggérés » par l'administration.

Information concernant les AVS

38 élèves ont reçu une décision positive de la MDPH et ne bénéficient pas d'AVS. 65 autres élèves attendent une notification éventuelle de la MDPH. 838 élèves bénéficient de la présence d'un AVS mais le SNUipp-FSU a précisé que certains d'entre eux ne bénéficiaient pas de la totalité des heures notifiées et que parfois des Assistants d'Education assumaient des tâches d'AVS. Le DASEN a répondu que le Var n'accueillait que des AVS-Individuel ou des AVS-Collectif (dans les CLIS) mais pas d'AVS mutualisé. Il a précisé que le nombre de contrats était insuffisant pour couvrir les besoins. Le SNUipp-FSU a demandé que le DASEN s'adresse à la Préfecture de Région afin d'obtenir une enveloppe supplémentaire d'emplois aidés pour faire face à ces besoins imposés par la Loi. Par ailleurs, le SNUipp-FSU a demandé qu'une formation à la prise de fonction soit mise en place pour les enseignants référents.

Aide administrative

Questionné au sujet des EVS, le DASEN a répondu que sur les 116 emplois varois, 18 recrutements étaient en cours de traitement dont 9 sur la seule ville de Toulon. Un problème dû à l'absence de candidats...

Evaluations d'écoles

Le SNUipp-FSU a demandé des éclaircissements concernant les évaluations d'écoles en cours dans le

département dont certaines apparaissent comme particulièrement mal vécues par les équipes enseignantes. Le DASEN a répondu que ces évaluations devaient se faire en concertation avec les équipes des écoles, avec l'accompagnement des équipes de circonscription, tout en les articulant avec les inspections individuelles. Le SNUipp-FSU a répondu qu'il fallait libérer du temps pour les enseignants engagés dans ces évaluations, déjà totalement absorbés par le travail dans leurs classes et le fonctionnement quotidien de l'école. De même, le syndicat a insisté sur la nécessité de prévoir un volet formation pour les équipes (stages d'école, par exemple) afin de prolonger ce travail collectif. En tout état de cause, le SNUipp-FSU appelle les écoles concernées à prendre contact avec le syndicat si besoin.

Animations pédagogiques en zones rurales

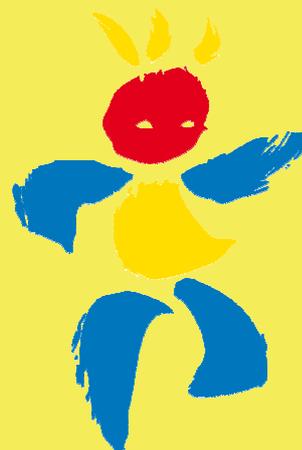
Questionné sur les kilomètres parcourus par certains collègues pour assister aux animations et sur l'absence de mention des lieux de réunion au moment des inscriptions, le DASEN a répondu que cette pratique avait pour but de fixer le lieu le moins contraignant en fonction de la liste des personnels inscrits. Par ailleurs, de façon générale, le SNUipp-FSU a rappelé qu'il appelait les personnels à ne pas se rendre aux animations sans ordre de mission.

Réunions syndicales

Le SNUipp-FSU est à nouveau intervenu afin de pointer les problèmes rencontrés dans certaines circonscriptions varoises concernant les réunions syndicales. Le DASEN a rappelé que les heures passées dans ces réunions pouvaient être récupérées sur n'importe quelle heure en dehors de la présence des élèves.

CLES et PE stagiaires

Face aux demandes insistantes de l'administration, le SNUipp-FSU est intervenu sur la question des attestations exigibles à la titularisation des PE Stagiaires. Pour devenir titulaires, nos jeunes collègues doivent être détenteurs du C2i2e et du CLES. Le SNUipp-FSU a rappelé que ces attestations étaient exigibles au 1er septembre uniquement et non au 14 novembre comme le laisse entendre un mail issu des services de l'administration. De plus, il a signifié qu'une nouvelle circulaire était parue la semaine passée et qu'elle prévoyait plusieurs équivalences au CLES. Le DASEN a indiqué qu'il était primordial pour lui de savoir qui était détenteur de ces certifications dans les meilleurs délais afin de trouver une solution le cas échéant.



SNUipp-FSU

Manque d'AVS dans le Var

Le SNUipp-FSU interpelle le Préfet de Région.

A l'heure où les Ministres George Pau-Langevin, déléguée à la réussite éducative et Marie-Arlette Carlotti, déléguée chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, lancent le chantier de la professionnalisation des accompagnants des enfants et adolescents en situation de handicap, les engagements du gouvernement en matière de handicap ne sont toujours pas tenus.

D'après les chiffres de la Préfecture du Var datant du 16 octobre dernier, 39 élèves de l'enseignement primaire public ayant reçu une notification positive de la part de la MDPH n'obtiendront pas l'aide humaine nécessaire à leur scolarisation faute de postes d'AVS disponibles. Il convient par ailleurs de préciser que 65 autres élèves sont en attente d'une notification éventuelle de la part de la MDPH ce qui



pourrait considérablement augmenter le nombre d'élèves varois privés d'accompagnement à la vie scolaire pourtant prévus par la Loi.

En outre, l'enquête menée par le SNUipp-FSU dans les écoles maternelles et élémentaires varoises laisse apparaître que parmi les 838 élèves bénéficiant d'un accompagnement, plusieurs d'entre eux

ne bénéficient pas de la totalité de l'aide notifiée par la MDPH.

Comment atteindre l'objectif de la réussite scolaire des élèves en situation de handicap dans ces conditions ?

Le SNUipp-FSU ne peut pas accepter que les droits en matière de handicap soient restreints et que la scolarité de ces enfants risque d'être mise en échec au prétexte de « bouclage de budget ».

Le syndicat demande que des budgets soient débloqués immédiatement afin de créer et pourvoir tous les postes nécessaires à l'accompagnement de ces enfants en situation de handicap.

Il est nécessaire d'ouvrir des discussions au niveau national pour la reconnaissance statutaire de ce nouveau métier.

Métier

Unité d'enseignement

Le SNUipp-FSU reçu par le DASEN.

Lors de l'audience du mercredi 21 novembre, le SNUipp-FSU a porté les revendications construites avec la profession sur le sujet. Etaient représentés les établissements médico-sociaux et sanitaires de Fréjus, Salernes, Collobrières et Cogolin. Le syndicat est intervenu concernant le poste de coordinateur de l'unité d'enseignement : d é c h a r g e , reconnaissance, lisibilité du poste au Mouvement. Il est aussi intervenu concernant les conditions de travail des enseignants : heures de s e r v i c e , reconnaissance : à quand le versement de la NBI ? Dans le sanitaire, la mise en

place des Unités d'Enseignement n'est pas d'actualité selon l'administration. Le SNUipp-FSU a demandé à participer au groupe de travail académique sur ce sujet. Nous continuerons à porter ces revendications dans les différentes instances où siège le SNUipp-FSU afin d'améliorer les conditions de travail des enseignants dans ce domaine.



Paul MAUREL Aurélie SANCHEZ

Métier

Plus de maîtres que de classes

Mercredi 14 novembre, le SNUipp-FSU a organisé une journée nationale de réflexion sur pour aller du slogan à la pratique.

Le SNUipp-FSU attend des actes concrets de la part du gouvernement et souhaite avancer dans cette voie syndicalement et professionnellement. Cette journée a été l'occasion de présenter des dispositifs en place depuis quelques années dans certaines académies, dans des zones prioritaires, rurales ou autres, et d'en comparer les différentes organisations : décroisement, travail à 2 dans la classe, petits groupes ...

Si tous s'accordent à dire que le « plus de maîtres que de classe » permet un meilleur fonctionnement au sein des écoles, une dynamique de travail en équipe, un autre regard sur ses élèves, une réflexion

commune à partir de pratiques communes, il n'en reste pas moins que la mise en place de ce dispositif nécessite du temps de concertation pour les équipes. Le SNUipp-FSU y portera une attention particulière afin d'éviter des dérives comme par exemple la tentation de remplacer le RASED par des maîtres surnuméraires, ou de présenter ces postes comme des postes à profil. Pour le SNUipp-FSU, le « plus de maîtres que de classes » est également une des pistes vers la diminution du temps de travail des professeurs d'écoles.



Isabelle JOUAS