

4

Mouvement  
2013

13

Bilan  
permutations

14

DOSSIER  
CHSCT

22

FSU  
7ème congrès



Photo Jean Claude SAGET SNUipp

DOSSIER

# Sécurité Santé au travail

Encarts dans ce journal

DANS CE JOURNAL SONT  
INSÉRÉS 2 RECTO VERSO :

- 1 RV FICHE RETOUR  
MOUVEMENT 2013
- 1 RV BULLETIN  
D'ADHÉSION



Informez-vous sur notre site  
[www.94.snuipp.fr](http://www.94.snuipp.fr)

Tel : 01.49.56.97.10  
Fax : 01.49.56.97.20  
Mail : [snu94@snuipp.fr](mailto:snu94@snuipp.fr)



**SNUipp 94**

11/13 rue des archives 94 000 Créteil

N° 87 - Mars 2013



AVANCE SANTÉ

0€  
À  
AVANCER\*

# AU CRÉDIT MUTUEL C'EST MA BANQUE QUI AVANCE MES FRAIS DE SANTÉ.

UNE BANQUE QUI APPARTIENT À SES CLIENTS, ÇA CHANGE TOUT.

L'assurance santé du Crédit Mutuel prend soin de vous et de votre budget. Elle vous propose gratuitement la Carte Avance Santé pour régler votre médecin, pharmacien, dentiste, opticien... sans avancer d'argent. Les dépenses ne seront débitées de votre compte qu'après le remboursement de la Sécurité sociale et de votre complémentaire. Pour comparer prix et garanties, rendez-vous au Crédit Mutuel ou sur [www.creditmutuel.fr](http://www.creditmutuel.fr)

**Crédit**  **Mutuel**  
**LA** banque à qui parler

Le Crédit Mutuel, banque mutualiste, appartient à ses 7,2 millions de sociétaires-clients.

Contrats d'assurances souscrits auprès d'ACM IARD S.A., ACM VIE S.A. entreprises régies par le Code des Assurances et MTRL, mutuelle nationale régie par le livre II du Code de la Mutualité.  
\* Avec la Carte CB Avance Santé dans la limite de 30 jours.



## Carte scolaire

- \* **Accueil des moins de 3 ans**  
**22 postes affichés mais seules 10 créations réelles** (car 12 annulations de fermetures en maternelle)
- \* **Plus De Maîtres Que De Classes**  
**25 postes affichés mais seules 2 créations réelles** (13 transformations de postes (CLAD ou soutien lecture))
- \* **CLIN appelées UPE2A : 7 postes deviennent mobiles mais seules 2 créations véritables**
- \* **ASH : perte de 7 postes spécialisés**

**Le DASEN garde 58 postes sous le coude pour les ajustements en juin et septembre : la logique de la calculatrice restera opérationnelle !**



Photo Jean Claude SAGET SNUipp



## Transformer l'école ? **oui, mais pas sans nous !**

### 6 avril : Manifestation nationale

La mobilisation contre le décret sur les rythmes scolaires dans les écoles avec la grève très importante du 12 Février (près de 90% dans le 94 et près de 60% nationalement) a montré la détermination des collègues et leurs inquiétudes qui rejoignent celles des parents et des mairies. Le SNUipp-FSU appelle au retrait du décret actuel des rythmes scolaires et à sa réécriture : le décret actuel ne convient pas, le statu quo non plus. Nous avons besoin d'une réforme des rythmes qui réponde véritablement aux problèmes actuels qu'il s'agisse des élèves ou des enseignants. Dans notre département, sauf erreur, à l'heure où nous rédigeons ces lignes, seules 2 communes n'ont pas encore repoussé la réforme à 2014 (Fresnes et Cachan).

Depuis la 1/2 mars, la loi de refondation de l'école a été présentée aux parlementaires qui doivent en débattre puis la voter : si l'affichage de donner la priorité au primaire en programmant 60 000 postes sur plusieurs années est un signe plutôt rassurant, des changements concrets sont attendus pour que notre école cesse d'accroître les inégalités entre les élèves et améliore les conditions de travail des personnels ( effectifs, RASED, remplacements, travail en équipe, programmes, formation initiale et continue, revalorisation salariale, .....). Elle nécessiterait également de rompre définitivement avec les politiques précédentes sur certains points : abandon du socle commun, contractualisation.....

L'interprétation du DASEN concernant les lois sur les plus de maîtres que de classes et l'accueil des enfants de moins de 3 ans se traduit par un profilage de postes qui contraint davantage les personnels dans leur mobilité et risque de ne pas porter les améliorations voulues. Les résultats des permutations sont une véritable catastrophe pour les personnels qui vivent des situations de plus en plus difficiles.

Où sont les véritables changements ?

Après le 23 Janvier, après le 31 Janvier, après le 12 Février,  
A l'appel du SNUipp-FSU et de la FSU,  
**manifestons tous ensemble avec les enseignants venus de toute la France**

**Samedi 6 Avril à Paris**

(de 13h à 16h30)

**Réclamons les véritables changements dont l'école a besoin pour faire réussir tous ses élèves !**

# Mouvement 2013

## Comment participer ?

### Réussir son mouvement c'est bien connaître les règles de participation

La participation (1<sup>o</sup> mouvement comme phase d'ajustement) se fait uniquement par la saisie des vœux au cours du 1<sup>o</sup> mouvement. Les collègues affectés à titre définitif qui souhaiteront postuler pour la phase d'ajustement pour un poste d'une nature différente (*directions, ASH, postes particuliers*) pourront émettre des vœux dès la fin du 1<sup>o</sup> mouvement sur une fiche spécifique.

**La saisie se fait uniquement par internet sur le site de l'Inspection Académique :**

**[www.ia94.ac-creteil.fr](http://www.ia94.ac-creteil.fr)**  
puis en cliquant sur le **logo I-prof**.

**1. AVANT DE COMMENCER**, relisez bien la circulaire de l'Inspection Académique. Si vous n'avez pas d'ordinateur, ou de connexion Internet, utilisez celui de l'école ou demandez à utiliser celui de l'inspection de circonscription. Attention ! Ne pas attendre le dernier moment, le serveur risque alors d'être encombré !

**Munissez-vous de :**

- votre NUMEN (numéro d'identification fourni par l'Inspection Académique) ; si vous ne l'avez pas reçu ou l'avez égaré, appelez l'IA
- votre code d'utilisateur

### 3. L'ENCODAGE DE VOS VŒUX

A chaque poste, et donc chaque type de poste, correspond un code. Ces codes figurent sur la liste de l'IA. Attention aux risques d'erreurs ! Des codes sont parfois peu lisibles.

Veillez à identifier les différents types de postes : par exemple, les décharges de direction, les postes de directions, les postes des modulants, les postes d'adjoints, les postes fractionnés, les différentes catégories de postes de remplacement.... En cas de doute, n'hésitez pas à contacter l'IA.

Avant l'encodage sur I-prof, préparez un double qui vous permettra de garder la trace de vos vœux. Le jour de l'encodage, envoyez à l'IA la notice de renseignements sur les points de fonction pour faire prendre en compte vos points de fonction : chaque année, des collègues perdent un nombre de points très important, suite à la fiche mal renseignée ou non reçue dans les services.

**4** **Attention, il faudra vérifier sur le site si cette notice a bien été reçue par l'IA.**

**Le SNUipp rappelle que l'emploi exclusif d'un ordinateur connecté peut constituer un handicap pour les collègues : l'IA garantit la mise à disposition d'ordinateur connecté à l'accueil de l'IA et dans les circonscriptions.**  
**En cas de difficulté, contactez-nous.**

**2 DANS I-PROF**, vous allez devoir saisir votre compte d'utilisateur et votre mot de passe (NUMEN)

**Envoyez votre fiche de contrôle syndicale au SNUipp (jointe à ce journal), afin que les élus du personnel, présents lors des commissions paritaires, puissent vérifier votre barème et la prise en compte de vos vœux, même si l'administration tentera d'en limiter la possibilité en publiant le projet du mouvement, sans même avoir vérifié et corrigé les éventuelles erreurs.**

**Maintien des modalités de l'an passé :**

- 30 vœux au maximum
- Possibilité d'indiquer des vœux géographiques uniquement pour les postes d'adjoints, regroupant tous les postes d'une commune (maternelle, élémentaire, décharges, postes fractionnés définitifs ou ZIL) ou seulement tous les postes d'un niveau d'enseignement (maternelle, élémentaire)
- Ces vœux serviront aussi pour la phase d'ajustement pour ceux qui n'auront pas pu obtenir d'affectation à titre définitif

**Durant toute la période d'ouverture du serveur, vous pourrez modifier ou annuler vos vœux mais lorsque le serveur sera fermé, vous n'aurez plus aucune possibilité** (sauf annulation exceptionnelle de votre participation au mouvement en justifiant de votre demande).

### 4. APRÈS L'ENCODAGE :

Une fois les vœux validés sur I-prof, la participation au mouvement est automatique. Vous pouvez vérifier la prise en compte de votre participation par la réception d'un accusé de réception dans votre boîte mail « i-prof ».

# Les nouveautés du mouvement 2013



Si la dotation positive de 120 postes pour notre département permet enfin de mettre un frein à l'accumulation des fermetures de classes et à la destruction des RASED, tout est à reconstruire.

Les choix du DASEN montrent une lecture particulière des textes pour développer les postes à profil (pôles de scolarisation des moins de 3 ans, plus de maîtres que de classes, UPE2A (nouvelle appellation des CLIN)...) et entrer dans une phase de contractualisation (ex : ouverture d'une classe pour l'accueil des moins de 3 ans conditionnée à un projet de l'équipe et à un contrat passé entre l'Education Nationale et la municipalité concernée).

Les personnels affectés sur ces postes devront passer un entretien avec l'IEN concerné, s'engager sur le projet de l'équipe, tout en n'ayant aucune certitude sur le maintien du poste sur le long terme.....

En ce qui concerne l'aide aux élèves par des enseignants spécialisés, aucune amélioration prévue puisque 3 postes E sont créés mais toutes les CLAD (9) sont fermées.

En ce qui concerne les UPE2A, il est à craindre que le travail du collègue ne soit plus basé sur les besoins des élèves puisque les déplacements d'une école à l'autre (parfois sur 2 circonscriptions différentes) ne lui laisseront plus la souplesse nécessaire à l'adaptation de son intervention auprès des élèves.

Au cours du groupe de travail du 25 février, le DASEN a refusé toutes les demandes des élus du personnel (fiches de vœux spécifique phase d'ajustement, refus postes à profil..... voir page 12) ; il a prévu un nouveau groupe de travail le 20 Mars durant lequel il n'a pas vraiment modifié l'essentiel des annonces du 25 février (voir page 9).

En continuant à refuser la plupart des propositions des élus et en restant dans une interprétation limitée des textes, le DASEN prend la responsabilité de faire échouer toute amélioration et fragilise les personnels en rigidifiant les conditions de mobilité des personnels dans notre département.

## De nouvelles appellations en veux-tu en voilà...

**Adjoint Occitan** : Poste fractionné (nouvelle appellation des T.R.S.) – poste défini à ½ à titre définitif et complété chaque année à la phase d'ajustement par un complément de service défini prioritairement dans la même école

**Stagiaire** : Postes réservés aux futurs stagiaires et donc inaccessibles au mouvement puisqu'ils seront attribués aux PES 2013 après le mouvement.

**T. Dep.** : Poste Titulaire Départemental de circonscription (nouvelle appellation des TDC) - poste attribué chaque année à la phase d'ajustement sur le secteur du poste.

**Postes à profil** : poste attribué avec l'avis favorable de l'IEN et non au barème

\* **Postes PDMQDC** : (plus de maîtres que de classes) non spécialisés – obligation d'entretien avec l'IEN.

\* **Postes «scolarisation des enfants de moins de 3 ans** » : obligation d'entretien avec l'IEN

## Vos élus à la CAPD

**HOUGUER Hélène**

Elémentaire Berthelot- Villeneuve St Georges

**CELEYRETTE Agnès**

Elémentaire Makarenko B - Vitry s Seine

**CERVEAUX Brigit**

Elémentaire A. France A - Champigny s M

**ISASA Christophe**

Elémentaire Cité Verte - Sucy en Brie

**LEMOULE Sylvie**

Elémentaire Beuvin B - Créteil

**JOLLET Emmanuelle**

Elémentaire Raspail - Maisons Alfort

**NARCE Franck**

Primaire le Val Roger - Le Plessis-Tréville

**CHARPENTIER Bernard**

Maternelle Gaston Deferre - Créteil

# Mouvement 2013

## Calendrier de l'IA

### **Réussir son mouvement c'est d'abord respecter le calendrier des opérations édicté par l'IA**

#### **Mars - Avril : 1er temps !**

##### **Jusqu'au 26 mars**

Commission d'entretiens pour tous les postes à profil

##### **Du 26 mars à 15h au 10 avril à minuit :**

Saisie des vœux sur le serveur SIAM dans I-Prof.

##### **19 mars**

Date limite d'envoi des notices de renseignements complémentaires et des demandes d'examen de « situations exceptionnelles ».

##### **A compter du 15 avril 2013**

Possibilité de vérifier sur le site de l'IA, la réception des notices de renseignements complémentaires

##### **Du 15 au 17 avril**

Envoi des accusés de réception des vœux par l'IA dans les boîtes I-Prof (rubrique « votre courrier »)

##### **25 avril**

Fin des entretiens pour les postes PDMQDC et accueil des moins de 3 ans

##### **14 Mai**

CAPD pour examen des priorités.

#### **Mai et Juin : 2d temps !**

##### **29 mai**

Communication du projet de mouvement et validé par une CAPD le 6 juin

##### **6 juin**

Résultats officiels du mouvement sur I-Prof

##### **Dès le 12 juin**

Publication des postes spécifiques restés vacants à l'issue du 1er mouvement (Postes particuliers, Conseillers pédagogiques, ASH, Directions...).

##### **19 juin**

Date limite de retour des fiches de candidatures pour un poste spécifique.

##### **26 juin au 9 Juillet**

Phase d'ajustement et affectations complémentaires

#### **Août : dernière phase**

##### **Fin août :**

Ajustements de l'IA et affectations complémentaires

#### **QUI PEUT PARTICIPER ?**

Tout collègue du département nommé à titre définitif, ou arrivant sur le département qui souhaite changer de poste

#### **QUI DOIT PARTICIPER ?**

\* les enseignants dont le poste a fait l'objet d'une mesure de carte scolaire.

\* tous les professeurs des écoles et instituteurs titulaires affectés à titre provisoire sans poste de rattachement.

\* tous les maîtres qui seront intégrés dans le Val-de-Marne à la rentrée par permutation.

\* les maîtres détachés ayant demandé leur réintégration.

\* les maîtres en congé parental de plus d'un an (ou en congé parental de moins d'un an sans poste réservé) ayant demandé leur réintégration, si celle-ci intervient avant le 1er octobre de l'année scolaire.

\* les professeurs des écoles stagiaires (PES actuels). L'affectation qu'ils seront susceptibles d'obtenir à l'issue du mouvement ne sera effective que s'ils sont titularisés et prennent un poste à la rentrée.

\* Chaque année, l'IA pénalise les collègues sans poste à titre définitif qui n'ont pas participé au mouvement : ils se retrouvent affectés uniquement à la fin de la phase d'ajustement quels que soient leur barème et la raison de leur non-participation au mouvement.

#### **QUI NE PEUT PARTICIPER ?**

Les enseignants en disponibilité ayant demandé leur réintégration. Ils seront affectés à titre provisoire après le placement des enseignants en activité.



## Le barème de l'IA

**Le barème d'affectation est une conquête du mouvement syndical, obtenu après de nombreuses années de luttes pour le droit, l'équité, et le respect de l'indépendance de l'Ecole et des collègues des pouvoirs politiques... il a toujours été l'objet de tentatives de remise en cause....**

**Attention : le barème est fonction du type de poste demandé.**

**Ainsi par exemple, un collègue postulant à la fois pour un poste d'adjoint et un poste de direction aura 2 barèmes différents.**

**Il y a 3 barèmes (Attention pour les 3 barèmes : Titulaires 10 pts supplémentaires )**

\* Pour les adjoints : AGS + points enfants + points de fonction pour service en ASH.

\* Pour les directeurs : note + AGS + points enfants + points de fonction.

\* Autres postes (ASH, CAFIPEMF, psychologues ...) : AGS + points enfants + points de fonction.

**AGS : Ancienneté Générale de Services.**

Un point par an au 31 décembre de l'année scolaire en cours. Seules les années complètes comptent. Aucune limitation.

**Enfants**

Un point par enfant de moins de 16 ans pour tout type de poste, sans limitation.

**Note de mérite**

Elle n'est prise en compte que pour les postes de direction. Elle est arrêtée au 31 décembre de l'année scolaire en cours et affectée du coefficient 1.

En l'absence de note à cette date, la date butoir est reportée au 28 ou 29 février suivant. Si aucune inspection n'a eu lieu avant le 1er mars, il est attribué une note théorique moyenne tenant compte de l'échelon détenu au 1er septembre précédent selon la grille de notation ci-dessous. Les notes dont l'ancienneté est de plus de quatre ans (déduction faite des périodes de disponibilité) sont actualisées. Il est attribué une majoration de 0.25 point par an à partir de la 5ème année, cette note ne pourra pas dépasser la note plafond théorique de l'échelon.

Echelons	Instituteurs			Professeurs des Ecole		P.E hors classe	Grille de notation
	Note moyenne	Note maxi	Note maxi par bonification	Echelon	Note maxi par bonification	Echelon	
<b>1er 2ème ou 3ème</b>	10,5	12		4ème < 6 mois			
<b>4ème</b>	11,5	13		4ème >2 ans			
<b>5 ème</b>	12,5	14		5 ème < 1 an			
<b>6 ème</b>	13,5	15		5ème >1 ans			
<b>7ème</b>	14,5	16		6ème	16		
<b>8 ème</b>	15,5	17		7 ème)	17	1er	
<b>9 ème</b>	16	17,5		8ème (=6mois)	1,5	2ème	
<b>10 ème</b>	16,5	18		9ème (=1 an)	18	3ème	
<b>11 ème</b>	17	18,5		10 ème (=6 mois)	18,5	4ème	
<b>11ème</b>	17,5	20	19	11 ème	19	5 ème	

# Mouvement 2013

## Les Points de fonction et priorités

**Les priorités, sont des outils de régulation des effets d'automatisme du barème.**

**Elles visent à prendre en compte des situations spécifiques temporaires ou permanentes de collègues qui ont besoin d'un aménagement de leurs conditions de travail.**

## Les priorités

Lors du mouvement, en fonction des circonstances, vous pouvez bénéficier d'une priorité. En voici la liste :

### Priorité 1

Pour une mesure de carte scolaire : pour tous les collègues (sauf les psychologues) qui, à cause d'une mesure de carte scolaire se retrouvent à titre provisoire et dans l'obligation de participer au mouvement. Cette priorité vaut pour un maintien sur l'école.

En cas de transfert : pour tous les collègues priorité sur l'école de transfert.

En cas de fusion d'écoles :

- \* Pour tous les collègues adjoints. priorité sur la nouvelle école.
- \* Pour les directeurs : priorité au deux directeurs. ils seront départagés aux barèmes. Puis priorité sur les autres vœux pour les écoles ayant le même nombre de classes jusqu'au même nombre de classes + 3 classes (priorité 2)

### Priorité 2

Pour une mesure de carte scolaire : uniquement pour les directeurs nommés à titre définitif si leur école change de groupe après une mesure de carte scolaire. Priorité sur les écoles ayant le même nombre de classes jusqu'à même nombre de classes + 3 classes.

### Priorité 3

Handicap : pour tous les collègues enseignants reconnus handicapés ou ayant un enfant handicapé. Priorité sur tous les postes du département ou au moins sur ceux remplissant les conditions spécifiques permettant à la personne d'exercer.

### Priorité 4

Pour une mesure de carte scolaire : pour les collègues ayant été victimes d'une mesure de carte scolaire en 2012. Priorité valable pour un retour sur l'école quittée en 2012.

### Priorité 5

Pour une mesure de carte scolaire : pour tous les collègues qui, à cause d'une mesure de carte scolaire se retrouvent à titre provisoire et dans l'obligation de participer au mouvement.

- \* Pour les adjoints non-spécialisés : priorité sur un poste équivalent dans la circonscription.
- \* Pour les enseignants spécialisés (ASH, maîtres-formateurs, psychologues) : priorité sur un poste équivalent sur tout le département, y compris poste CLIS pour les ASH.

### Priorité 6

- pour les adjoints non spécialistes : priorité sur tout poste dans le département  
Pour les enseignants spécialisés : priorité sur tout poste d'adjoint spécialisé et non spécialisé dans le département

### Priorité 7

Réintégration suite à un congé parental supérieur à 1 an ou un détachement : Pour tous. Uniquement sur l'ancienne école ou sur la commune si le dernier poste détenu était à titre définitif.

raison médicale, sociale ou de sortie de PACD : priorité sur tous les postes du département auxquels le collègue peut postuler.

## Points de fonction pour service en ASH

**Les points de fonction pour service ASH, sont attribués aux enseignants non spécialistes uniquement, affectés à titre provisoire sur un poste spécialisé ASH. 2 points par an pendant 5 ans de fonction ASH (maximum 10 points) s'ils ne détiennent pas à titre définitif un poste non spécialisé. Le DASEN a accepté d'accorder cette bonification pour les collègues TR ASH qui auront effectué la majorité de leur temps de service en ASH**

Ces bonifications sont applicables aux conditions suivantes :

- \* affectation pendant la totalité de l'année scolaire sur poste ASH (du 1er septembre au 31 août, avec une date d'affectation pouvant aller jusqu'au 1er octobre)
- \* au-delà d'un an de fonction en ASH, l'attribution de points supplémentaires ne sera appliquée que pour des années consécutives.
- \* les fonctions sur postes ASH devront avoir été effectuées dans le Val de Marne après titularisation.
- \* la bonification de points ne s'appliquera que sur des vœux portant sur des postes d'adjoints non spécialistes, y compris ZIL, BD, TR, CLIN.
- \* le retour à titre définitif sur un poste « banal » entraînera la perte du bénéfice de cette bonification.

## Autres points de fonction

**Ils sont attribués aux personnels qui occupent ou ont occupé des postes de direction ou des postes spécialisés (postes ASH, maîtres formateurs, psychologues).**

Pour bénéficier de ces points, ils doivent être inscrits sur la liste d'aptitude pour les postes de direction ou détenir le titre professionnel correspondant pour les postes spécialisés (CAPASH, CAFIPEMF, diplôme de psychologue). 2 points par année scolaire pendant 5 ans, puis 1 point par année pour les 5 années scolaires suivantes. Le nombre de points attribués est limité à 15.

Pour départager les barèmes ex aequo, il est tenu compte de l'AGS complète au 31 décembre de l'année précédant le mouvement, puis à classement égal de la date de naissance.



## Réponses aux quelques questions qui reviennent souvent...

### - Je suis affecté à titre définitif et je veux un autre poste, est-ce que je perds mon poste si je n'obtiens rien ?

Non, seuls les collègues qui obtiendront à titre définitif une autre affectation libèreront définitivement leur poste initial qui pourra donc être réattribué dès le 1er mouvement.

### - Je souhaite un poste de direction sur une ville : puis-je émettre des vœux géographiques ?

Non, les vœux géographiques ne concernent que les postes d'adjoints, de ZIL ou des postes fractionnés.

### - Je suis en dispo mais les textes ne me permettent pas de participer au 1er mouvement, quand et comment puis-je participer au mouvement ?

Vous pouvez formuler vos vœux sur le serveur mais ils ne serviront qu'en fin de phase d'ajustement puisque l'affectation ne sera prononcée qu'à titre provisoire sur « la 1<sup>o</sup> vacance de poste après le placement des enseignants en activité.

### - Il est prévu une fermeture de classe en septembre dans mon école, qui devra partir ?

Le dernier collègue arrivé dans l'école est concerné. Si plusieurs collègues sont dans la même situation, c'est le plus petit barème qui déterminera celui qui partira.

L'administration doit informer tous les collègues concernés pour qu'ils participent au mouvement ; tout collègue victime d'une mesure de carte scolaire doit bénéficier d'une priorité pour obtenir un poste équivalent (voir les priorités dans notre dossier).

### - Si je suis affecté(e) sur un poste fractionné à titre définitif (TRS), quand sera connu mon complément de service ?

Lors de la phase d'ajustement, l'IA attribuera les compléments de service mais l'implantation de ces postes étant basée essentiellement sur les 1/2 décharges de direction, elles ne correspondent pas obligatoirement à l'implantation des temps partiels des adjoints, d'autant plus que le DASEN réduira encore sans doute au strict minimum les temps partiels. Par ailleurs, plusieurs de ces postes ont été implantés sur des temps partiels d'adjoints qui peuvent très bien changer de poste au mouvement ...

### - Si je suis affecté sur un poste de brigade, pourrais-je effectuer prioritairement les remplacements sur la zone d'implantation du poste ?

Il n'y a plus de zone pour les brigades. L'IA s'est engagé à gérer au mieux en fonction des besoins et des contraintes des collègues.

**DERNIÈRE MINUTE**

**Groupe de travail Mouvement avec le DASEN et l'administration le 19 mars 2013**

## Le DASEN confirme nombre de ses refus,

(cf page 12 de ce journal CR du groupe de travail du 25/02/13)

### **l'essentiel des modifications demandées par les élus syndicaux sont repoussées**

#### **Postes Accueil de moins de 3 ans**

Le DASEN maintient le profilage des postes (le poste ne sera plus accessible au barème mais uniquement après avis favorable de l'IEP suite à l'entretien obligatoire). Pour les collègues déjà en poste à titre définitif sur l'école, ils conserveraient leur ancienneté sur l'école.

#### **PDMQDC (postes Plus de Maîtres Que De Classes)**

Le SNUipp-FSU a réaffirmé sa demande que ces postes soient ouverts à tous les collègues et qu'ils soient attribués au barème. Le DASEN a maintenu sa décision d'attribution après un avis favorable de l'IEP à l'issue de l'entretien ; celui-ci devrait préciser les missions et les modalités d'organisation. Une fiche de poste sera publiée. Le SNUipp-FSU a demandé pour les collègues

qui sont victimes d'une transformation de leur poste (soutien lecture) et qui ne seraient pas volontaires ou retenus pour candidater sur un poste PDMQDC qu'ils bénéficient d'une priorité de mesure de carte scolaire. Le DASEN a accepté de leur accorder une priorité 5 sur des postes d'adjoints sur la commune ou la circonscription.

#### **TRASH**

Le DASEN a accepté que les collègues bénéficient d'une bonification de 2 points s'ils ont effectué la majorité de leurs remplacements en ASH.

#### **TDC et TRS**

Le SNUipp-FSU a rappelé son opposition depuis leur création, aux postes TRS (postes fractionnés appelés « postes occitan ») et

TDC (postes à titre définitif sur une circonscription dont la définition n'est connue qu'à la phase d'ajustement). Le DASEN maintient la règle actuelle : Le complément attribué lors de la phase d'ajustement est prioritairement dans l'école où se trouve implanté le poste.

#### **UPE2A (nouvelle appellation des CLIN)**

Le SNUipp-FSU a rappelé son opposition aux UPE2A mobiles et a demandé que les collègues subissant une transformation de leur poste puissent bénéficier d'une priorité pour obtenir un poste d'adjoint. Le DASEN réserve sa réponse pour une éventuelle priorité (5 ?)

# Mouvement 2013

VILLE	Elementaire	Maternelle	Collège
<b>ALFORTVILLE</b>	Octobre	Octobre	
	H Barbusse	H Barbusse	H Barbusse
<b>ARCUEIL</b>	O. de Gougues	O. de Gougues	
<b>BOISSY SAINT LEGER</b>	J. Rostand A et B	J. Rostand 1 et 2	Cendrars
	J. Prévert A et B	J. Prévert 1 et 2	
<b>BONNEUIL S/MARNE</b>	R. Rolland A et B	R. Rolland	P Eluard
	A et E Cotton	A et E Cotton 1 et 2	
	L Wallon	D. Casanova 1 et 2	
	H. Arles	H. Arles	
		J Curie	
<b>CHAMPIGNY S/M</b>	J. Curie	J. Curie	P. V. Couturier
	A. Thomas	C Jardins-A. Thomas	L. Aubrac
	M. Thorez A et B	M. Thorez	
	J. Solomon A et B	J. Solomon 1 et 2	
	A. France A et B	A. France 1 et 2	
	H. Bassis	H. Bassis	
		D. Casanova	
<b>CHENNEVIERES S/M</b>	M. Rousseau A et B	M. Rousseau	Boileau
	Hts de Chennevières	La Fontaine	
		Clément Ader	
		M. Pagnol	
<b>CHOISY LE ROI</b>	P. Langevin	P. Langevin	Matisse
<b>CRETEIL</b>	A. Camus	A. Camus	Laplace
	Casalis	Casalis	
	Savignat	Savignat	
	Beuvin A et B	Beuvin	
	Monge	Monge	
		Laplace	
		Le Cleac'h	
<b>FONTENAT S/BOIS</b>	H. Wallon A et B	H. Wallon 1 et 2	J. Lacé
	Langevin	Langevin 1 et 2	
	J. Zay	J. Zay	
	P. Demont (GS)		
<b>GENTILLY</b>	H. Barbusse	H. Barbusse	Rosa Parks
	V. Hugo	V. Hugo	
	Courbet	P. Curie	
		J. Lurçat	
<b>IVRY</b>	Orme au Chat	Orme au Chat	Molière
	Thorez A et B	JJ. Rousseau	
	Makarenko	Makarenko	
	J. Curie A et B	J. Curie	
	Dulcie September	Dulcie September	
		G Péri	
		J. Prévert	
<b>L'HAY LES ROSES</b>	Jardins Parisiens	Jardins Parisiens	
	Lallier A et B	Lallier 1 et 2	
<b>LIMEIL BREVANNES</b>	Pasteur A et B	P. Langevin	
		H. Wallon	
		A. Malraux	
<b>MAISONS-ALFORT</b>	C. Peguy	C. Peguy	J. Ferry

## LISTE DES ÉCOLES ET ÉTABLISSEMENTS CLASSÉS en Réseau Réussite Scolaire (ZEP)



Photo Jean Claude SAGET SNUipp

### Communes appartenant au plan « violence »

**Alfortville**  
**Bonneuil-sur-Marne**  
**Champigny-sur-Marne**  
**Chennevières-sur-Marne**  
**Choisy-le-Roi**  
**Créteil**  
**Ivry-sur-Marne**  
**Le Kremlin-Bicêtre**  
**Orly**  
**Valenton**  
**Villeneuve-Saint-Georges**  
**Vitry-sur-Seine**

La nomination sur un poste d'une de ces villes ouvre droit à l'ASA (Avantage Spécifique d'Ancienneté) au moment des promotions.

Travailler 5 ans en continu dans ces villes donne droit à 45 points au barème comptant pour le changement de département.



VILLE	Elementaire	Maternelle	Collège
<b>ORLY</b>	P. Eluard A et B	P. Eluard	R. Desnos
	M. Cachin A et B	M. Cachin A	Dorval
	R. Rolland A et B	R. Rolland	
	I. Joliot Curie	F. Joliot Curie	
		Noyer Grenot	
<b>VALENTON</b>	H. Wallon	H. Wallon	
	Langevin	Langevin	
	P. Eluard	P. Eluard	
	M. Cachin	D. Casanova	
		J. Lurçat	
<b>VILLEJUIF</b>	P. Langevin	P. Langevin	
	R. Lebon	R. Lebon	
	Pasteur	Pasteur	
	Joliot Curie	Joliot Curie	
		K. Marx	
<b>VILLENEUVE LE R</b>	Paul Bert	Paul Bert	
<b>VILLENEUVE St G</b>	Condorcet A et B	Condorcet	Brossolette
	Saint Exupéry A et B	St ExupéryLa Fontai-	R. Garros
	Marc Seguin	Marc Seguin	
	Les Poètes	La Fontaine	
	Paul Bert	Paul Bert	
	Berthelot	Berthelot	
		J. Zay	
	Jules Ferry	PV. Couturier	J. Ferry
	Victor Duruy		
<b>VILLIERS S MARNE</b>	L. Daur	T. Gautier	
	A Camus	C. Peguy	C. Peguy
		F. Mistral	
<b>VITRY S/SEINE</b>	A. France	A. France 1 et 2	Rabelais
	B. Pascal	B. Pascal	J. Vallès
	Makarenko A et B	Makarenko	Chérioux
	V. Hugo	V. Hugo 1 et 2	
	J. Verne	J. Verne	
	J. Moulin	J. Moulin	
	P. Eluard A et B	P. Eluard	
		P. Kergomard	
		Petite Saussaie	
		D. Casanova	

## Décharges de direction Normes de l'IA

Attention : En écoles d'application, il y a ½ décharge à partir de 3 classes et décharge totale à partir de 5 classes.

	Zone	1/4	1/2	TOTALE
<b>Maternelle</b>	ZEP	4 Classes	5 à 6 Classes	7 Classes
	Banale	4 à 8 Classes	9 à 12 Classes	>13 Classes
<b>Elémentaire</b>	ZEP	4 Classes	5 à 6 Classes	7 Classes
	Banale	4 à 8 Classes	9 à 13 Classes	>14 Classes

Les écoles sont divisées en 4 groupes :

- 1° groupe: classe unique
- 2° groupe : 2 à 4 classes
- 3° groupe : 5 à 9 classes
- 4° groupe : 10 cl. et plus

Si l'école, suite à une mesure de carte scolaire, change de groupe, le directeur peut bénéficier d'une priorité au mouvement.

Si l'école, suite à une mesure de carte scolaire, perd une partie de sa décharge, le directeur peut la conserver encore un an à titre exceptionnel s'il reste sur l'école.

# Mouvement 2013

## Compte-Rendu du groupe de travail du 25 Février 2013 concernant le mouvement 2013

Ce premier groupe de travail sera suivi d'un dernier groupe après les vacances de printemps pour finaliser la circulaire avant de lancer le mouvement (ouverture du serveur prévue du 26 mars au 10 Avril).

### Nouveaux dispositifs :

Le DASEN demande que les nouveaux postes réservés à l'accueil des moins de 3 ans et plus de maîtres que de classes soient fléchés et attribués après entretien avec l'IEN.

Le SNUipp-FSU est intervenu pour demander que ces postes soient attribués au barème, rappelant son opposition aux postes à profil.

Quoi qu'il en soit le DASEN considère que le profilage des postes est la seule garantie de répondre aux attentes institutionnelles.

Le Snuipp-FSU dénonce le traitement inéquitable entre les collègues nommés sur les postes **pour l'accueil des moins de 3 ans** ; dans le cas d'une non fermeture de classe maternelle, un (e) volontaire parmi l'équipe peut se porter candidat (e) pour le poste. Dans le cas d'une ouverture, le poste ne sera accessible qu'après entretien avec l'IEN en fonction des attentes institutionnelles.

Ce qui crée une injustice dans l'accès à un même type de poste. Le SNUipp-FSU a demandé que ces postes soient accessibles à tout collègue dans le cadre du mouvement, au barème et que la répartition des classes se fasse en Conseil des Maîtres comme pour toute autre école.

De plus ces postes ne pourraient pas être accessibles aux collègues travaillant à temps partiel.

**Pour les postes plus de maîtres que de classes**, puisqu'il s'agit d'une transformation des postes de soutien lecture, le SNUipp-FSU a demandé que ce soit une mesure administrative de changement de dénomination afin que les collègues actuellement nommés sur ces postes, et qui souhaitent le rester soient nommés automatiquement sur ces nouveaux postes. Le DASEN a refusé au nom d'une recherche d'adéquation entre le poste et la personne, justifiant ainsi le profilage de poste, alors même que la circulaire ne le précise pas.

Les collègues seraient affectés à titre définitif avec une contractualisation sous forme d'une évaluation du dispositif.

**CLAD** : sur les 9 postes fermés, seul un enseignant y est nommé à titre définitif et titulaire de l'option E ; il bénéficiera d'une transformation de son affectation sur le poste de regroupement d'adaptation. Pour les autres qui sont tous nommés à titre provisoire, aucune priorité de carte scolaire : ils devront donc participer au mouvement.

**UPE2A transformés en postes mobiles (CLIN)**. Malgré la demande du SNUipp-FSU, le DASEN n'accordera aucune priorité carte scolaire aux collègues et s'engage à les réunir prochainement.

prise en compte uniquement du barème et non plus après avis de l'IEN. Refus du DASEN.

**TRS** : Le SNUipp-FSU a rappelé l'iniquité d'affectation générée par les postes de TRS qui bloquent le mouvement lors de la phase d'ajustement (postes entiers découpés en plusieurs parties pour nommer un complément de TRS). Le SNUipp-FSU a demandé la suppression des postes de TRS pour que tous les postes soient attribués à la phase d'ajustement uniquement au barème.

**Temps partiels** : le DASEN attend la circulaire de cadrage national pour préciser les différentes modalités qui s'appliqueront. Les demandes seront déposées avec un report du calendrier.

Le SNUipp-FSU demande une nouvelle fois que les collègues puissent **compléter leurs vœux pour la phase d'ajustement** : le DASEN refuse toujours.

### Propositions de modifications du DASEN :

- les professeurs d'école stagiaires de l'an prochain (admis en juin 2013) seront affectés sur un poste classe ou sur un poste de brigade départementale pour éviter de bloquer le mouvement, étant donné leur nombre de plus en plus important.
- Etudes des situations particulières : le DASEN indique qu'il n'y aura plus d'automatisme et que les situations seraient examinées cas par cas, qu'il s'agisse d'un problème médical ou d'un handicap.

Le SNUipp-FSU est intervenu pour rappeler que l'an dernier des collègues reconnus travailleur handicapé ont été d'office placés en situation de prioritaires par l'administration alors qu'ils ne l'avaient pas demandé.

**En conclusion, les élus du SNUipp-FSU considèrent que le projet de circulaire du mouvement reprend les critiques que nous avons déjà formulées l'an passé et les amplifie en multipliant les postes à profil. C'est ça le changement !!!!!!!**



Photo Jean Claude SAGET SNUipp

**12 Intérim de direction** : le SNUipp-FSU a réitéré sa demande de

# Permutations 2013

## Triste record d'immobilité battu ! D'année en année le nombre de collègues obtenant une permutation ne cesse de régresser

En Val de Marne taux de satisfaction : 12 % en 2013 après 17,3% en 2012, 19,8% en 2011...

### Statistiques départs du département :

Sur les 1022 collègues du département, 123 collègues ont pu quitter le 94 tandis que 66 collègues intègrent notre département.

De nouveau, cette année, les résultats aux mutations interdépartementales affichent un taux en baisse. **Seulement un peu plus de 2 enseignants sur 10 voient leur demande de mutation satisfaite nationalement alors qu'ils étaient près de 1 sur 2 en 2004.** Dans notre département, seulement 12% de satisfaction.

Les règles imposées depuis 2006 ne permettent pas l'amélioration de la mobilité des enseignants du 1° degré contrairement à l'engagement qui avait été affiché. Cette situation prive nos collègues de toute possibilité de projet, de tout espoir de concilier projet de vie personnelle et vie professionnelle.

**Le SNUipp-FSU est intervenu auprès du Ministère pour demander qu'un groupe de travail soit réuni au plus vite pour remettre à plat les règles de mutation afin d'améliorer la mobilité des enseignants.**

### Lettre du SNUipp au ministre

Monsieur le Ministre,

A nouveau, cette année, les résultats aux mutations interdépartementales affichent un taux en baisse. Seulement, un peu plus de 2 enseignants sur 10 voient leur demande de mutation satisfaite alors qu'ils étaient près de 1 sur 2 en 2004. De même, seulement 39,25 % des enseignants pourront se rapprocher de leur famille, critère pourtant considéré comme une priorité.

A l'évidence, les règles et les calibrages départementaux ne permettent pas l'amélioration de la mobilité des enseignants du premier degré contrairement à l'engagement affiché depuis 2006. **Cette situation prive nos collègues de toute possibilité de projet, de tout espoir de concilier projet de vie personnelle et vie professionnelle.**

Monsieur le Ministre, nous vous demandons de mettre en place le groupe de travail comme vous y étiez engagé afin de **remettre à plat les règles de mutation et d'améliorer la mobilité des enseignants.**

Par ailleurs, il est nécessaire d'améliorer de manière significative et concrète les possibilités de mutation d'ici la fin de l'année scolaire pour la rentrée 2013. Nous vous demandons solennellement de **donner consigne aux recteurs et aux DA-SEN pour qu'ils facilitent dans chaque département les mutations des enseignants par ineat et exeat.**

Dans l'attente de votre réponse...

Paris le 12 mars

**Il a également demandé que des consignes soient données aux recteurs et aux DASEN pour faciliter dans chaque département les mutations des enseignants par exeat et ineat.**

Département obtenu	Nombre de collègues du 94 qui ont obtenu	Barème minimum
03 Allier	2	426
06 Alpes Maritimes	2	479
07 Ardèche	1	1117
09 Ariège	1	685
11 Aude	3	594
13 Bouches du Rhône	5	430,16
24 Dordogne	3	439
28 Eure et Loir	1	436
30 Gard	2	548
31 Haute Garonne	2	846
33 Gironde	4	586
34 Hérault	3	892
35 Ille et Vilaine	4	426
37 Indre et Loire	1	477
38 Isère	1	787
47 Lot et Garonne	3	438
49 Maine et Loire	1	439
52 Haute Marne	1	383
56 Morbihan	2	579
59 Nord	3	424
60 Oise	3	54
62 Pas de Calais	1	1151
64 Pyrénées Atlantiques	1	1443
72 Sarthe	1	384
73 Haute Savoie	1	884
75 Paris	15	321
77 Seine et Marne	21	290
78 Yvelines	3	346
80 Somme	1	536
84 Vaucluse	1	431
89 Yonne	1	62
91 Essonne	7	399
92 Hauts de Seine	11	29
93 Seine Saint Denis	2	26
95 Val d'Oise	2	39
972 Martinique	1	431
973 Guyane	2	32,82
974 Réunion	1	534

## CONDITIONS DE TRAVAIL

### HYGIÈNE

### SÉCURITÉ

**Le CHSCT\*, l'instance au service de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.**

*\*Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail*

*La fonction publique s'est alignée sur le code du travail dans le domaine de la sécurité et de la santé.*

*La compétence des CHSCT porte aussi bien sur l'organisation du travail (charge, rythme, pénibilité) que sur l'environnement physique du travail (bruit, température, poussière...), le temps et les horaires de travail, l'aménagement des postes de travail et l'impact des nouvelles technologies sur les conditions de travail.*

**Pour pouvoir remplir son rôle, le CHSCT doit être informé de tout ce qui peut affecter les conditions de travail et la santé des travailleurs....**

*Le CHSCT est consulté sur tout projet d'aménagement modifiant les conditions de santé, sécurité et travail.*

*Il est compétent à l'égard des personnes.*

*Les membres du CHSCT peuvent accompagner et permettre de faciliter les interactions avec la hiérarchie.*

*Le CHSCT contribue à promouvoir la prévention des risques professionnels. Il coopère aux actions de prévention mises en place à destination des agents.*

*Pour pouvoir remplir son rôle, le CHSCT doit être informé de tout ce qui peut affecter les conditions de travail et la santé des travailleurs.*

*Les CHSCT sont habilités à organiser des visites d'établissement prévues à l'avance qui se planifient à l'année et qui doivent permettre la mise en place d'éléments améliorant les conditions de travail.*

*Ils peuvent aussi procéder à des enquêtes en cas de maladie ou d'accident imputé au travail en collaboration avec le service touché.*

*Chaque CHSCT choisit un secrétaire parmi les élus du personnel. Il contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et des autres membres du CHSCT. Il doit disposer de moyens en temps et en matériel.*

# Connaître ses droits

## Savoir se défendre et faire recours

### 2 documents obligatoires à connaître

# 1

#### Les DUER

Depuis 2001, le Document Unique d'Évaluation des Risques est obligatoire dans toutes les entreprises ou établissements privés ou publics.

Il incombe à l'employeur, responsable de la santé et sécurité au travail de ses salariés d'évaluer et de lister les risques dans un document unique établi en concertation avec eux.

C'est le premier acte de prévention dans la mesure où il permet d'identifier les risques ou les dangers encourus sur le lieu de travail. C'est en tenant compte des DUER que l'employeur devra agir pour éliminer ou réduire les risques encourus.

Le DUER n'est pas qu'un « papier à remplir » : il demande une démarche active de l'employeur, en concertation avec les salariés et leurs représentants.

Les syndicats et leurs représentants en CHSCT peuvent prendre toute leur place dans l'élaboration des propositions et des revendications visant à agir sur l'aménagement ou les protections de nature à améliorer la sécurité et la santé au travail. L'objectif final de cette évaluation transcrite dans le DUER est bien que l'employeur mette tout en œuvre, en prenant en compte les aspects organisationnels, techniques et humains et à travers le programme annuel de prévention, les actions adaptées et les mesures effectives visant à éliminer les risques.

### Le registre de santé et sécurité

A ne pas confondre avec le registre de sécurité, le registre de santé et sécurité peut être pleinement utilisé par tous les personnels et les usagers d'un établissement. Des informations et remarques sur les conditions de travail peuvent y figurer.

Ce registre permet de conserver une trace des problèmes que les personnes d'un établissement rencontrent.

# 2

#### Les Risques Psycho Sociaux

Les Risques Psycho-sociaux sont aujourd'hui largement pris en compte dans les textes concernant la santé au travail et le DUER doit en faire état.

Les RPS sont analysés selon plusieurs dimensions : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeur, l'insécurité socio-économique...

Si les salariés sont en souffrance, c'est que face aux tensions qu'ils subissent, ils s'efforcent de ruser, de résister, de contourner, de s'adapter pour tenter de faire un travail de qualité. Ce dilemme n'étant quasiment pas débattu, les salariés intériorisent douloureusement ce « conflit du travail » et sont alors victimes des risques psychosociaux.

#### La Médecine de Prévention

Les missions du service de médecine de prévention sont assurées par un ou plusieurs médecins de prévention qui sont obligatoirement assistés par des infirmier(e)s et le cas échéant par des secrétaires médicaux.

Les textes prévoient la mise en place de la pluridisciplinarité : intervention possible de spécialistes appartenant au service de santé ou exerçant dans des structures autonomes et des services sociaux.

La faiblesse du nombre de médecins de prévention rend bien théorique le respect de ces obligations.

Les orientations ministérielles poussent les académies à poursuivre leur effort de renforcement de la médecine de prévention en continuant à recruter. On est encore loin du nombre suffisant. Dans le département du Val de Marne il y a 2,5 médecins de prévention pour environ 20000 salariés (enseignants, administratifs, techniciens.....).

**Composition du CHSCT94 :**

7 représentants des personnels :  
4 FSU (dont 2 SNU-ipp), 2 FO, 1 SE.

**Secrétaire du CHSCTD 94 :**

Cécile QUINSON (SNUipp-FSU)  
courriel : secretairechsct94@ac-creteil.fr  
Tél : 06 26 30 36 09

**Secrétaire académique :**

Marc LESVIGNES (SNUipp-FSU)  
Courriel : secretairechsctA@ac-creteil.fr  
Tél : 06 33891941



Photo Jean Claude SAGET SNUipp

**Difficultés dans le travail :  
Réalités constatées au quotidien**

**Sur le nombre de collègues qui ont fait appel aux membres du CHSCT, 1/3 le font pour un conflit avec la direction et avec leur hiérarchie.**

Cela révèle très souvent une mauvaise prise en compte des problèmes des collègues face à des conflits avec des élèves, des parents ou l'équipe.

**Les Professeurs d'Ecole Stagiaires (=PES) par exemple sont les premiers à souffrir de ce genre de situation.** Ils sont sur un premier poste sans avoir derrière eux une solide formation à la gestion de classe (pédagogie, programme, contenus ...). Ils sont donc potentiellement plus fragiles et intègrent parfois une équipe et un directeur (trice) peu disponibles (pour diverses raisons).

Ils ont parfois à faire à des conseillers pédagogiques qui évaluent parfois plus qu'ils ne conseillent.

Il est arrivé qu'un PES attende 2 mois un bilan de visite qui a pourtant l'objectif de l'aider à progresser.

Les PES ont une année particulièrement difficile : une classe à temps complet, la formation le mercredi, les animations pédagogiques, conseils des maitres, conseils d'école, rencontre avec les parents...

Nous avons calculé pas moins de 45 heures par semaine, voire 60 en période de formation ou de bilan.

Certains d'entre eux nous ont indiqué prendre des anti-anxiolytiques et des antidépresseurs pour la première fois de leur vie. Ils ne

« voyaient pas le métier comme ça » et se demandent s'ils « ne vont pas faire autre chose ». Pourtant c'est un métier qu'ils ont choisi et qu'ils disent aimer.

**Conflits avec les parents :** 1/3 des collègues sont confrontés à des problèmes de plaintes de parents. Ce sont souvent des plaintes qui auraient pu être évitées par un travail en amont avec les IEN.

**Les collègues sont de plus en plus confrontés à des élèves très perturbateurs** relevant souvent d'une prise en charge qui est en cours ou pas encore initiée, voire refusée par la famille.

Ces situations génèrent des tensions avec les parents : parents de l'élève mais aussi parents des autres élèves de la classe.

**Les équipes se sentent démunies et peu aidées.** Elles passent du temps pour mettre en place des solutions provisoires essayant de colmater les brèches.

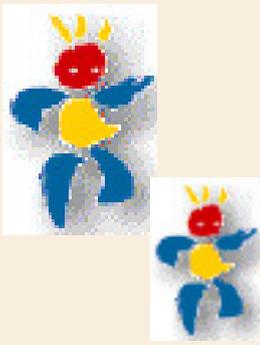
Beaucoup de collègues peuvent se reconnaître malheureusement dans ces situations conflictuelles et douloureuses.

C'est ce qu'on appelle les RPS pour Risques Psycho Sociaux : c'est un élément de plus en plus présent pour la santé au travail des personnels. Vos élus se battent pour qu'ils soient mieux pris en compte par l'administration, dans l'organisation du travail mais aussi par la médecine de prévention (c'est aussi une orientation stratégique du ministère pour 2012-2013)

DOSSIER  
DOSSIER  
DOSSIER

Photo Jean Claude SAGET SNUipp





# Connaître ses droits

## Savoir se défendre et faire recours

### Consignes utiles

#### **pour tout incident mettant en cause la santé au travail ou la sécurité des personnes**

**1. Le cas échéant, faire une demande urgente de visite médicale professionnelle** auprès du service de la médecine du travail qui établira que les atteintes à la santé sont d'ordre professionnel. Le formulaire à utiliser est à télécharger sur le site du SNUipp-FSU

**2. En cas d'arrêt de travail, avec ou sans séquelles, il faut absolument faire une déclaration d'Accident de Service**, auprès de votre supérieur (IEN).

**3. Faire constater par un médecin de ville, si nécessaire** ( cela peut être plus rapide mais ça ne remplace pas) : demander un certificat médical initial descriptif, y compris en cas d'atteinte à la santé psychologique.

**4. Porter la description de l'incident dans le registre Santé et Sécurité au travail** (registre obligatoire) : voir sur le site du SNUipp-FSU une version utilisable.

**5. Prévenir le Conseiller de Prévention Hygiène Sécurité de circonscription** ainsi que l'IEN référent Hygiène sécurité, si besoin.

**6. En cas d'incident grave, établir une saisine du CHSCTD** avec double au DASEN : les élus du SNUipp mettront cet incident à l'ordre du jour du prochain CHSCT.

**7. Rester en contact avec les personnes concernées régulièrement** pour suivre l'évolution (expression, action éventuelle pour éviter un nouvel incident : la prévention des risques est un axe prioritaire en matière de santé au travail.

**8. En cas d'agression et quand les faits sont très graves**, le DASEN a la possibilité de se substituer au fonctionnaire et porter plainte au nom de l'institution (en plus de la plainte éventuelle déposée par le collègue)

**9. Constituer un dossier, avec double de toutes les pièces aux représentants du personnel au CHSCT** : le SNUipp-FSU pourra suivre l'affaire y compris en cas de jugement au tribunal.

**10. Si un danger grave et imminent persiste** (risque de mort, ou d'atteinte grave à la santé) vous pouvez exercer votre droit de retrait : prévenir votre supérieur, porter les observations sur le registre de déclaration des dangers graves et imminents, avertir les représentants du SNUipp-FSU au CHSCT. Il s'agit d'un acte individuel pour protéger sa santé et non d'une action syndicale (ce n'est pas une grève et il n'y a pas de retrait de salaire) : attention c'est suffisamment complexe pour prendre l'avis des spécialistes syndicaux FSU chargés de ces questions.

**11. En cas de soucis prévisibles avec la hiérarchie**, ne jamais y aller seul : faites-vous accompagner d'un élu du personnel : c'est un droit absolu, et cela permet le plus souvent d'apaiser des situations. La plupart des IEN n'émettent aucune objection dès l'instant où ils en ont été informés au préalable.

**Ne jamais banaliser ni  
laisser banaliser  
un incident qui vous  
paraît grave,  
Les conséquences sont  
parfois imprévisibles !**

# Connaître ses droits

## Savoir se défendre et faire recours



### **CHSCTD 94 pour comprendre son rôle et son fonctionnement, voici le Compte rendu de sa dernière réunion**

#### **1. Déclaration SNUIPP-FSU**

Nous demandons à ce que le plan de prévention départemental prenne en compte les « indicateurs » qui nous ont alertés.

En effet pour nous « tous les voyants sont au rouge » : charge de travail, modifications des missions sans formation adaptée, manque de réponses concrètes de l'administration à des situations difficiles, douloureuses remettant parfois en question les choix de carrière.

Lors de nos permanences téléphoniques, des enquêtes menées par le syndicat et des alertes parvenues aux membres du CHSCT, nous constatons une dégradation des conditions d'exercice de notre métier qui entraînent de réels risques psycho-sociaux.

Nous avons réaffirmé que la santé au travail est un enjeu majeur, un enjeu de société qui doit être amélioré. Pour répondre aux obligations qui sont les siennes et réduire les risques d'atteinte à la santé des agents, si coûteuse sur le plan humain, l'État employeur doit investir dans une politique volontariste et dégager les moyens budgétaires nécessaires en termes de postes, de formation et de prévention.

#### **2. Sur la question des PES et de la formation**

Le SNUipp-FSU propose un avis mis au vote et adopté à l'unanimité des élus du personnel :

« Pour tous les personnels du premier comme du second degré, enseignants ou non enseignants, et notamment pour les PES qui sont soumis, particulièrement cette année, à des conditions de travail et de formation extrêmement dures, nous revendiquons une formation à la fois de qualité et incluse intégralement dans leur temps de travail ou avec des décharges de service effectives : cela nécessite de revoir intégralement leur temps de service du second semestre.

Pour les PES, nous demandons une décharge hebdomadaire de 3 heures minimum et une harmonisation significative des conditions de leur formation incluant les préparations et les visites.»

Le DASEN répond qu'il ne peut matériellement pas remplacer tous les PES pour des formations sur temps de travail, qu'il refuse d'alléger sur le temps de l'Aide Personnaliser pour ne pas charger les collègues titulaires, qu'il faut faire au mieux pour cette année, les modalités de formation devant changer l'an prochain avec la mise en place des ESPE.





## Risques du métier...

**1. Plainte de parents d'un élève** à troubles du comportement pour soi disant « l'avoir frappé »

**2. Garde à vue** : palpée, soutien-gorge et chaussures enlevées, menottée à un banc, cellule pestilentielle

**3. Une CPC leur dit que je suis instable** et que j'ai déjà frappé un élève. Jamais rien de tel ne m'a jamais été reproché !

**4. Intimidation** : je « *dois avouer* » pour sortir ! Je me souviens seulement l'avoir relevé un peu brusquement par la capuche. « *Ce serait est allé trop loin, ma hiérarchie aurait commis des erreurs* », disent ils.

**5. TGI** : accompagnée d'une avocate et de deux élus SNUIPP, plainte classée sans suite, mais rappel à la loi pour violence sur enfant (3 ans de sursis) !

**6. Suspendue avec salaire** jusqu'à nouvel ordre.

**7. Reçue à la DASEN avec le SNUipp** : mon sérieux est reconnu mais nous dénonçons l'attitude calomnieuse de la CPC et le manque de soutien de la hiérarchie.

**8. Je peux retravailler....**ailleurs.

### Conseils de policiers

- ne jamais toucher un élève.
- appeler les pompiers ou la police,
- faire des signalements même contre l'avis d'un directeur ou d'un inspecteur.

# DOSSIER

## DOSSIER DOSSIER DOSSIER

Nous n'avons pas eu de réponse visant à améliorer la formation des PES cette année. L'administration s'engage juste à recevoir individuellement les collègues qui rencontreraient des difficultés.

Nous regrettons fortement qu'à une problématique collective, l'administration n'apporte qu'un semblant de solutions individuelles.

**Le SNUipp-FSU demande à ce que l'administration rappelle les modalités de titularisation et recadre les missions des formateurs** qui parfois donnent l'impression de procéder à une inspection lors de visites formatives.

Le DASEN est clair : les visites doivent être formatives, les formateurs sont là pour aider. Une précision sur la certification qui reste encore flou pour les PES, le SNUipp-FSU propose un avis au vote :

*« Dans un souci d'équité et de limitation des causes d'inquiétudes ou de stress, nous demandons la clarification des certifications et leur inclusion dans la formation initiale. »*

Le DASEN précise que la certification découle de la visite de l'IEN.

**Sur la question des démissions des PES**, le DASEN répond qu'il n'y en a aucune. Pourtant le SNUipp-FSU connaît déjà 2 situations de démission.

Le médecin de prévention, indique qu'il y a des formes cachées de démission dans les mises en disponibilités

Le DASEN annonce l'arrivée dès 2013 de l'emploi avenir professeur (760 enseignants 1ers degrés et 60 2d degré dans l'académie). Il annonce également que le ministère compte se pencher dans l'année qui vient sur « les métiers » de l'éducation.

### 3. A propos des rythmes scolaires

Le DASEN ne comprend pas que les syndicats ne soient pas d'accord avec une réforme des rythmes alors qu'ils étaient contre la semaine de 4 jours.

Le SNUipp-FSU précise qu'on ne se satisfait pas de la situation actuelle. Il demande à ce que l'ensemble de l'aménagement du temps de travail soit examiné attentivement. Il rappelle que le CHSCT doit être consulté pour toute modification du temps de travail des agents. (art.57 du décret de 1982, modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011-art28).



## **DÉMONSTRATION QUI PARLERA PROBABLEMENT À TOUS**

### **Un conseil de cycle 2 très ordinaire dans une maternelle**

12h en salle des maîtres, 11 personnes autour de la table, la directrice, les membres du RASED, les adjoints...

8 mangent en travaillant, 3 prennent des notes, 2 corrigent leurs cahiers. Obligés de parler la bouche pleine, de tendre l'oreille à cause des bruits de vaisselle.

Deux enfants passent en pleurant pour se faire soigner.

Sur la table encombrée, plus de trente objets, un inventaire à la Prévert qui ne tient pas d'un poste de travail, ni d'un local dédié au repas (voire à une pause) : gommages, ciseaux, cahiers d'élèves et d'adultes, thé, gâteaux, plateaux repas, barquettes, vaisselle sale...sans compter la photocopieuse qui tourne, le massicot...

Nous passons en revue une trentaine d'élèves, dont des «cas sérieux» pour lesquels nous sommes amenés à prendre des décisions qui peuvent influencer sur leur avenir (maintiens, orientations, soins...).

Est-ce sérieux d'être contraints de travailler comme ça ? Est-ce respectueux pour les élèves, pour les collègues ?!

«On est lessivés par ce type de réunion, on reprend la classe épuisés...» certains d'entre nous auront des réunions de parents ce soir là et finiront après 18 heures» : près de 10 heures de travail d'affilée, sans compter les transports et les préparations pour le lendemain qui seront faites après le repas du soir, le coucher des enfants ou bien... pas faites du tout ?

Notre école mérite mieux que ça.

**Des conditions de travail désastreuses c'est ça ! C'est là-dessus que le CHSCT doit pouvoir agir avec la profession : changer de rythme, diminuer notre temps de travail en prenant en compte le travail réel n'est ce pas la bataille qu'il faut que nous menions tous ensemble ?**

## **4. Présentation du programme annuel de prévention pour l'année 2012/2013 : le projet de l'administration**

- Prévention des risques psychosociaux et accompagnement des personnels, les pratiques, les outils mis en place.
- Projet d'interview sur les directions d'écoles.

### **Ces enquêtes pourraient aussi être l'occasion de développer le travail sur les DUER et de rechercher les risques psychosociaux.**

Exemple : gestion d'élèves difficiles et impact sur le temps de travail

Le médecin de prévention confirme que c'est souvent le point de rupture d'un collègue confronté à des élèves avec troubles de comportement et/ou une équipe non solidaire.

L'administration propose d'inscrire ce sujet dans une recherche de protocole.

### **A- Conformité des zones de travaux dans les écoles**

Rappel de la loi : s'il y a des travaux dans un bâtiment avec usagers, un plan de prévention doit être mis en place par le maître d'ouvrage (si les travaux représentent + de 400 heures ouvriers)

La mairie est impliquée également ou le conseil général suivant l'établissement. A chaque fois, le plan de prévention doit être communiqué aux usagers. Le DASEN ou le chef d'établissement peut l'exiger.

Le DASEN indique qu'il va réfléchir à un rappel à faire aux IEN pour demander le Plan de Prévention en cas de travaux dans leur établissement. Si c'est compliqué, le DASEN peut faire un rappel à la loi aux municipalités concernées. Prévoir la rédaction d'un document de protocole.

### **B- Risques liés à la présence d'amiante**

Toutes les écoles construites avant 1997 sont concernées ou l'ont été! Dans le 1er degré, pointer les mairies qui ont communiqué les Dossiers Techniques Amiante.

Il est de la responsabilité de l'employeur de communiquer les analyses! Un courrier prévu aux mairies et si besoin le DASEN peut saisir le préfet. Voir au prochain CHSCTD pour faire le bilan.

## **5. Rapport d'activité de la médecine de prévention par le médecin de prévention**

Visite des 50 ans : 1300 invitations, 20 personnes ont répondu et peu de personnes se présentent au rendez vous.

DOSSIER  
DOSSIER  
DOSSIER

//

*Etre accompagné par un délégué de mon syndicat m'a sécurisé au niveau de mon rapport et entretien avec mon IEN.*

*Cela m'a permis d'être mieux écouté, et ma situation a été mieux prise en compte.*

*Il serait préférable pour chaque enseignant, d'être systématiquement accompagné d'un délégué syndical, à chaque fois qu'un problème important est posé au niveau de la hiérarchie"*

*Patrick*

# DOSSIER

## DOSSIER

### DOSSIER

Pour le médecin de prévention c'est coûteux et cela leur fait perdre du temps sur d'autres visites importantes.

En général les collègues s'adressent spontanément au service ou sont incités par la hiérarchie, collègues ou syndicats. En cas de saisine, la convocation est très rapide.

A la demande « *comment réagir à un problème précis de collègue* », le DASEN répond qu'un travail est engagé sur l'accompagnement de ces personnels. (Avec Mme Bonnet au plan académique).

**Pour le SNUipp- FSU, ces réponses sont insuffisantes :** le droit à la visite médicale professionnelle sur le temps de travail, tous les 5 ans au moins (tous les ans pour les personnes à risque) doit être respecté et il faut embaucher au moins 7 médecins de prévention rien que pour le 94!

## **6. Bilan Document Unique d'Evaluation des Risques et Plan Particuliers de Mise en Sûreté**

C'est la mission des conseillers de prévention .Chaque circonscription a un conseiller de prévention, en général c'est le CPC en EPS . Il y a des avancées sur les PPMS.

Pour les DUER : il y a eu une formation des conseillers de prévention avec une proposition d'outils adaptés au 1er degré.

Le SNUipp-FSU fait remarquer que le document n'analyse pas suffisamment les risques qui découlent de l'organisation du travail (temps de travail, management, répartition des tâches...)

Pour l'IEN conseiller de prévention, on commence par des thématiques matérielles pour initier les DU et peu à peu les facteurs de risques psycho-sociaux vont se démarquer.

La FSU demande une fois de plus à ce que des formations sur les PPMS et DU soient inscrites au plan de formation pour tous les personnels. C'est une exigence du décret, il n'y aura pas d'amélioration des conditions de travail sans moyen: la connaissance est la première étape de l'action.

### **Questions diverses :**

**Le DASEN ne retient pas ces deux indicateurs présentés par la FSU pour le plan annuel de prévention :**

- prise en compte du statut des travailleurs handicapés
- relation des personnels avec la hiérarchie

**Pour la prise en compte du statut de travailleur handicapé,** le DASEN pense qu'il faut travailler sur un diagnostic : quel type de poste, quels personnels ?

Le médecin de prévention rappelle la loi de 2005 : «*le refus d'aménagement doit faire l'objet d'un justificatif par le DASEN*».

Le DASEN indique qu'il faut alerter sur les situations particulières et qu'elles seront traitées individuellement. Sur quels critères ?



Photo Jean Claude SAGET SNUipp

# La FSU a 20 ans

## Retour sur son 7ème congrès

### Congrès : quelques chiffres

**163 000**

c'est le nombre  
d'adhérents  
de la fédération

**730**

c'est le nombre de délégués  
dont 430 hommes  
et 300 femmes

**900**

c'est le nombre de per-  
sonnes qui se sont croisées,  
qui ont échangé, débattu  
pendant 5 jours

**320 000**

c'est le nombre de feuilles  
imprimées pour les  
congressistes

**25**

C'est le nombre de syndicats  
nationaux composant  
de la FSU

**70**

c'est le pourcentage de  
votants que doit obtenir un  
texte pour être adopté au  
sein de la FSU

### On n'a pas tous les jours 20 ans !

#### 7ème congrès National de la FSU

qui fête ses 20 ans depuis le premier Congrès de Mâcon !

La FSU, fédération syndicale unitaire est la première fédération syndicale de l'Éducation, de la Jeunesse et des sports, de la Recherche, de la Culture et de la Justice et la deuxième organisation syndicale de la Fonction Publique d'Etat. Le SNUipp était présent en tant que syndicat des enseignants du premier degré,

Son 7e congrès s'est déroulé du 11 au 15 février 2013 au Palais des Congrès de Poitiers. Il a été l'occasion pour les délégués présents de débattre pour tracer l'avenir de notre fédération.

La FSU a toujours cherché à construire un nouveau fédéralisme fondé sur la recherche de convergences et la construction d'orientations communes. Elle promeut le principe du pluralisme et de la représentation de la diversité des sensibilités. Rassembler et agir dans l'unité représente sa préoccupation première pour mener à bien son objectif : une société plus égalitaire et plus juste.

### L'Institut de recherche de la FSU

Dès juin 1993, la FSU a décidé de fonder un centre de formation et un institut de recherches reposant sur l'idée que le mouvement syndical a besoin des travaux de la recherche, tandis qu'il est lui même objet de recherche. Il s'est donné un large champ ouvert au monde du travail aux questions sociales, à l'avenir de l'école ...

Grâce à cet institut de formation, de nombreux stages syndicaux peuvent se tenir.

L'Institut de recherches publie une revue trimestrielle "Nouveaux Regards". Il publie également des livres, résultat des activités de recherche de ses chantiers ou en liaison avec eux. Ils sont publiés auprès

d'éditeurs divers. C'est le cas en particulier des éditions Syllepse autour de deux collections "Comprendre et agir" et "Nouveaux Regards".



Des débats animés  
et contradictoires

#### Quelles revendications de la FSU ?

Ainsi l'amendement 113 au texte final, concernant le "vote aux élections professionnelles".

Il a suscité émotions, réactions et interventions pour décider ce que la FSU devait revendiquer : retour au vote à l'ancienne, avec urne et papier ? maintien du vote électronique avec aménagement ?

Un consensus s'est progressivement dégagé sur la volonté de favoriser la participation du plus grand nombre de collègues : la FSU exigera donc un retour au vote à l'urne sur le lieu de travail (y compris si nécessaire avec vote papier).

**FSU**

### Diversité l'exemple par le SNUITAM

Syndicat National Unitaire Interministériel  
des territoires de l'Agriculture de la mer

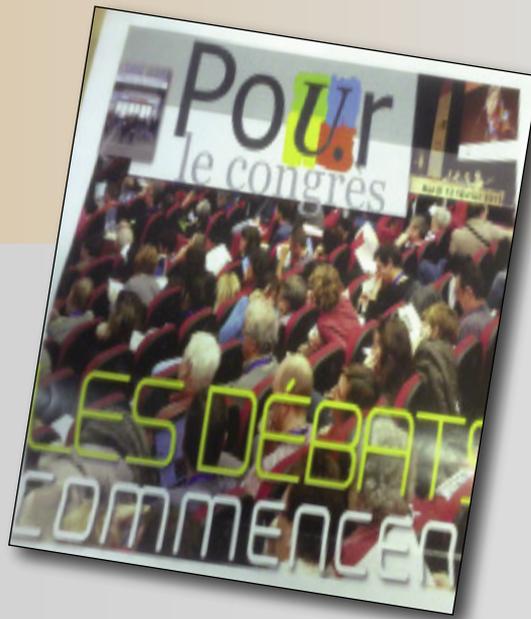
Le petit "nouveau" est né l'an passé d'un regroupement de 3 syndicats de la FSU : le SYGMA, le Sup-équip et le SNAMER.

# Congrès

## Mode d'emploi

### Unité syndicale

Les interventions du futur secrétaire général de la CGT, Thierry LE PAON, et d'Annick COUPE, secrétaire général de Solidaires, ont permis de mettre en évidence la recherche et la volonté de trouver des espaces communs pour réfléchir et agir ensemble.



**«Oui, la FSU veut les transformations nécessaires. Il faut alors savoir acter les avancées, les conforter. Convaincre qu'il existe d'autres possibles. Il nous faut aussi redonner confiance en l'action collective, en l'avenir. Nous saurons être toujours présentes et présents avec d'autres organisations et avec tous les personnels pour mener les batailles pour peser.»**

**Bernadette GROISON**

Extrait du discours d'ouverture du congrès



### Force de propositions, force d'actions

#### Texte action voté à la majorité

*« La FSU réaffirme la nécessité de porter des alternatives à la hauteur de la situation sociale dégradée avec les personnels, acteurs essentiels des transformations nécessaires. Car après des années de régressions sociales, dans une situation grave de crise économique et sociale qui perdure, fortes sont les attentes d'un réel changement, de ruptures profondes. »*

**Un texte formalise les priorités et les modalités d'actions que la FSU prendra dans les prochaines semaines.** En voici un extrait ; l'intégralité de ce texte sera disponible aux adhérents dans un prochain journal.

*«...La FSU décide d'un plan d'action afin d'organiser une campagne publique pour défendre un projet éducatif qui réponde aux exigences de réussite de toutes et tous, et de qualification de chaque jeune. Il s'agit d'impliquer tous les personnels de l'éducation pour redonner confiance dans un projet collectif et obtenir l'amélioration des conditions de travail.*

*Elle considère nécessaire une action nationale de grande ampleur au moment du débat parlementaire. Elle met en débat avec les personnels et ses partenaires, en recherchant l'unité la plus large dans le respect de ses exigences, les propositions de manifestation nationale, grève.*

*Elle soutiendra les actions engagées dans les écoles et les établissements concernant la préparation de la rentrée et les actions spécifiques comme celles menées par les conseillers d'orientation....»*

#### Les délégués

La constitution de la liste des délégués est prévue dans les statuts de la FSU afin que la représentativité des délégués soit au plus près de la réalité des adhérents et d'un fonctionnement démocratique.

#### Les mandats

Les textes présentés à ce congrès sont le résultat d'un important processus d'élaboration en amont et ont été travaillés de façon pluraliste. Chaque congrès départemental a ensuite discuté, voté et présenté des amendements pour enrichir les textes dans tel ou tel sens. Ceux-ci constituent les mandats des délégués.

#### Les commissions

Les quatre thèmes de réflexion qui constituent les textes du congrès font chacun l'objet d'une commission spécifique. Le travail collectif y est précis, exhaustif pour faire évoluer les textes dans le sens d'une synthèse admise par tous, c'est le moment des controverses, cogitations et interrogations....reflets de la réflexion et des votes des congrès départementaux ayant réunis les adhérents.

### Les thèmes

#### Thème 1

L'éducation : refondation ou replâtrage ? Rythmes scolaires, formation, ...

#### Thème 2

Les services publics : adieu la RGPP bonjour la MAP, décentralisation ....

#### Thème 3

L'actualité : mariage pour tous, intervention armée au Mali, le nucléaire, ....

#### Thème 4

Le syndicalisme : place et action de la FSU dans le paysage syndical, renouvellement des équipes militantes, place des femmes dans le syndicalisme, ....

**Prochainement le 23 et 24 mai 2013 se déroulera le Congrès départemental du SNUipp-FSU 94. Tous les adhérents du SNUipp sont invités à y participer.**

# Jour de carence : **abrogé !!**

## *La mobilisation a payé.*

**La mobilisation unitaire a payé : La Ministre de la réforme de l'état annonce l'abrogation prochaine du jour de carence!**

**Cette mesure sera présentée lors de la présentation de la prochaine loi de finances et entrera vraisemblablement en vigueur au 1er janvier 2014.**

La FSU prend acte avec satisfaction de la décision de la Ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique d'abroger la journée de carence dans la Fonction publique.

Cette décision était attendue de tous les agents de la Fonction publique, fonctionnaires et contractuels. Il est certain que leur détermination et mobilisation ont compté dans cette décision.

**Cette journée avait été dénoncée par toutes les organisations syndicales et était encore au cœur des revendications de la journée de grève du 31 janvier dernier à l'appel de la FSU, de la CGT, de SUD.**

**Cette mesure était injuste** et le gouvernement précédent qui l'avait instaurée avait surtout cherché à stigmatiser un peu plus les agents de la Fonction publique. Mais elle était aussi pénalisante car constituait de fait une nouvelle baisse de pouvoir d'achat en prélevant de facto 1/30ème de salaire pour chaque arrêt maladie. Elle faisait subir une double peine aux personnels contractuels relevant du régime général de la Sécurité Sociale.

**Cette mesure était aussi économiquement sans effet** et inefficace face à l'absence des agents pour raison de maladie nécessairement prescrite par un médecin. Elle pénalisait plus particulièrement les jeunes femmes et les personnels exerçant dans les zones difficiles.



**La FSU demande que l'on continue d'agir sur les conditions de travail et le renforcement de la médecine préventive notamment dans le cadre des CHSCT.**

La FSU veut voir à travers cette décision une reconnaissance du rôle que jouent aujourd'hui les agents de la Fonction publique dans notre pays. Elle souhaite qu'il s'agisse d'un premier pas vers d'autres mesures attendues.

Les effets de l'application du jour de carence.....

Jusqu'à présent, les collègues qui étaient malades s'arrêtaient le moins possible, 1 ou 2 jours.

Avec la journée de carence, imposée par le précédent gouvernement, ils l'ont fait de moins en moins, en raison de la perte de salaire induite.

Ne pas prendre le temps nécessaire pour se soigner pouvait amener des complications : était-ce efficace économiquement pour la sécurité sociale?

Certainement non car les surinfections ont un coût, et cette forme d'insulte à notre conscience professionnelle aussi.

- En termes de santé au travail, c'est une catastrophe : travailler malade n'était probablement pas une garantie de qualité pédagogique. Dans les CHSCT (y compris ministériels) nous avons exigé la suppression de ce jour de carence!

- En termes d'équité : 77 % des salariés du privé bénéficient d'une prise en charge des jours de carence en application d'une convention de branche ou d'entreprise. Le jour de carence dans la fonction publique a lui privé de toute rémunération 100% des agents publics pour le premier jour de leur arrêt maladie.

- En ce qui concerne l'absentéisme, les effets ne sont pas démontrés :

- soit les arrêts maladie sont restés stables - c'est le cas pour la fonction publique de l'Etat dont font partie les enseignants.

- soit, lorsqu'il y a eu baisse du nombre d'arrêts de courte durée, les employeurs ont constatés un allongement de la durée moyenne des arrêts ou une hausse des accidents du travail. Le jour de carence ayant aggravé les conditions de travail.

- Les économies budgétaires sont quant à elles moins importantes que prévues : la mesure a rapporté 60 millions d'euros au lieu 120 millions prévus.