



# [ÉCOL'INFOS]

SNUipp 37

18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN Tél. 02 47 61 82 91  
mail : snu37@snuipp.fr Internet : http://www.snuipp37.fr



BULLETIN D'INFORMATION DE LA SECTION DU SNUIPP D'INDRE ET LOIRE

N°261 JANVIER 2018 Bulletin mensuel

N° de commission CPPAP 0720 S 07531 ISSN 1241-4816

Directeur de publication: Gilles Moindrot Imprimé par nos soins prix 0,20 € Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp 37. Conformément à la loi du 06/01/78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp37.

## Le GUIDE du PE37 à l'ECOLE !



### PARTICIPEZ A NOS REUNIONS SYNDICALES

MARDI 16  
JANVIER  
P. MEIRIEU  
« Pour une école de l'égalité réelle »



SAMEDI  
24 MARS  
V. BARRY  
« Troubles du comportement en milieu scolaire : médiations pédagogiques. »



MERCREDI  
4 AVRIL  
P. DEVIN  
« Parcours professionnel, Carrières et nouvelle évaluation des enseignants »



Voir MODALITES en page 2 et sur notre site

## PROMOTIONS CAPD

LE 23 JANVIER 2018

Voir notre dossier page 33



Cette réunion est déclarée comme Réunion d'information Syndicale. Il suffit d'aviser votre IEN de votre participation à une réunion. Les 3 heures pourront être décomptées des 18 heures d'animation pédagogique (y compris celles dites "obligatoires" où nous sommes inscrits automatiquement) ou des 24 heures de concertation. Voir modalités sur notre site.

## SOMMAIRE

Page 1 : une  
Page 2 : réunions  
Pages 3 : édito  
Pages 4, 5 : guide IA 37  
Pages : 6, 7, 8, 9, 10; 11 et 12 : dossier CHSCT  
Pages 13, 14 et 15 : fiches techniques  
Pages 16 et 17 : mouvement  
Page 18 : SNUipp37  
Pages 19 et 20 : bulletin adhésion  
Page 21 : CE37  
Page 22 : fiche contrôle promotions  
Pages 23, 24, 25, 26 et 28 : dossier médecine du travail  
Pages 29, 30, 31 et 32 : dossier climat scolaire  
Page 33, 34 et 35 : dossier PPCR et promotions  
Page 36 : affiche



**MARDI 16 JANVIER**  
de 18h à 21h dans nos locaux de ST AVERTIN



## Philippe MEIRIEU

### « Pour une école de l'égalité réelle ! »

... Philippe Meirieu a consacré ses premiers travaux scientifiques à la question de l'interaction entre pairs dans les apprentissages et du travail en groupes. Il s'est ensuite intéressé à la « pédagogie différenciée » en faisant l'hypothèse que l'accès de tous les élèves aux fondamentaux de la citoyenneté imposait la mise en place d'itinéraires spécifiques adaptés. Avec l'objectif majeur de différencier sans exclure ou créer des ghettos, de s'adapter à chacun en évitant de l'enfermer dans un cadre donné, il a mené de nombreuses recherches sur le « collège unique » et ses conditions de réussite. C'est ainsi qu'il en est venu à étudier la place du sujet dans le processus éducatif et à travailler sur les rapports entre éthique et pédagogie.

**Philippe MEIRIEU s'est battu, depuis toujours, pour une pédagogie exigeante, basée sur une transmission culturelle de haut niveau et qui ne sacrifie jamais ni les savoirs ni les élèves...**

A l'issue de la conférence-débat, nous aurons le plaisir



de vous convier à un apéritif !

**SAMEDI 24 MARS**  
de 9h à 12h dans nos locaux de ST AVERTIN



## Valérie BARRY

### « Troubles du comportement en milieu scolaire : médiations pédagogiques. »

Valérie Barry, Professeure agrégée de mathématiques et docteure en sciences de l'éducation. Elle enseigne dans les formations pour l'Adaptation Scolaire et la Scolarisation des élèves Handicapés (ASH) de l'UFR de l'Université Paris Est-Créteil.

Bibliographie :

- Barry Valérie, Dénombrer et calculer à l'école maternelle, collection Hatier Pédagogie, Paris : Hatier.
- Barry Valérie, 2010, Dialectiser la recherche et l'action. Paris : L'Harmattan.
- Barry Valérie, 2010, Constituer du commun à partir de l'hétérogène, dossier Travailler avec les élèves en difficulté, Cahiers Pédagogiques, n° 480, mars 2010.

**MERCREDI 4 AVRIL**  
14h à 17h dans nos locaux de ST AVERTIN



## Paul DEVIN

### « Parcours professionnel, Carrières et nouvelle évaluation des enseignants »

Paul Devin est le secrétaire général du SNPI-FSU, syndicat des inspecteurs du premier degré. Il a longtemps été en charge d'une circonscription de Seine Saint Denis et est intervenu, un temps, à l'ESEN (Ecole supérieure de l'Education nationale, institut de formation des IEN) - avant que l'ESEN, curieusement, n'ait plus de créneau à lui proposer. Disons-le tout de go : le SNPI-FSU et son secrétaire général ne tiennent pas tout à fait les discours auxquels nous sommes habitués-e-s. Leur leitmotiv est l'amélioration du service public d'éducation afin que TOUS les élèves - y compris et surtout ceux issus des couches populaires - accèdent à l'émancipation par le savoir. Ils revendiquent la liberté pédagogique des enseignants avec le souci permanent de l'intérêt général.

## L'amélioration des conditions de travail est un objectif majeur de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

La prévention des risques professionnels en est un des axes principaux. La prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux auxquels les personnels peuvent être confrontés en raison de leurs missions, du contenu ou de l'organisation du travail incombe aux employeurs publics.

Les violences et incivilités au travail figurent parmi les multiples facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé et au bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale. Ces phénomènes doivent donc être évités, combattus et condamnés à chaque niveau de l'institution scolaire.

Il est apparu nécessaire d'informer les personnels de l'éducation nationale sur les diverses manifestations de ces phénomènes, leurs droits et les mesures d'accompagnement qui peuvent leur être proposées lorsqu'ils y sont ou y ont été confrontés.

### Qui peut se trouver confronté à une situation de violence ou à des incivilités dans le cadre de son travail ?

Tous les personnels, en exercice dans les services ou établissements relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, quels que soient leur activité et leur niveau hiérarchique, peuvent se trouver confrontés à des phénomènes de violence ou d'incivilités au cours de leur vie professionnelle.

### Comment se manifestent les violences et incivilités au travail ?

#### Quelles en sont les causes ?

Les violences survenant dans le cadre du travail peuvent prendre différentes formes et avoir des causes multiples :

Le harcèlement sexuel ou moral, les agressions physiques ou verbales, les insultes, brimades, intimidations sont des formes de violence qui peuvent survenir au cours du travail. Les conflits entre collègues ou entre agents et responsables hiérarchiques pour des motifs d'ordre personnel ou résultant de l'organisation du travail ou des conditions de travail peuvent engendrer des manifestations de violence.

Les insultes, menaces, agressions physiques ou psychologiques peuvent être exercées par les personnes fréquentant les services ou les établissements de l'éducation nationale (usagers, élèves, parents d'élèves...) ou par des personnes extérieures s'introduisant sur les lieux de travail.

Les incivilités se produisant dans le cadre du travail, telles que, par exemple, les impolites, les attitudes irrespectueuses ou la transgression de règles communes sont plus complexes à identifier et à évaluer. Elles contribuent néanmoins à la dégradation du climat de travail et rendent difficile la vie en commun.

### Quelles peuvent être leurs conséquences sur la personne qui en est victime ?

En portant atteinte aux droits et à la dignité de la personne, les violences et les incivilités au travail peuvent se traduire par un mal être au travail ou une altération de la santé physique ou mentale.

Edito :

> CHSCT

> CLIMAT SCOLAIRE

> MEDECINE DU TRAVAIL

POURQUOI CE NOUVEAU NUMERO SPECIAL



Au SNUippFSU, nous croyons en l'école et en ses personnels!

C'est dans l'objectif de trouver des solutions concrètes aux difficultés que nous traversons que nous vous avons proposé un premier écol'infos spécial sur la médecine du travail, le CHSCT, les questions de climat scolaire.

Car, en aucun cas, il ne s'agit pour nous de simplement pointer la dégradation de nos conditions de travail pour en rester au simple constat.

Il est également hors de question d'utiliser la déception ou même la colère pour mettre en avant des solutions simplistes qui se retourneraient rapidement contre notre profession, les élèves les plus fragiles et l'Ecole Publique.

Nous avons ainsi fait avancer quelques dossiers :

> mise en place d'un protocole d'aide départemental pour les élèves ayant un TTC ainsi que d'un conseiller pédagogique climat scolaire ( voir page 29 )

> une enquête sur les conditions de travail en Indre et Loire a été proposée par le CHST : elle a recueilli 905 retours ( voir page 13) dont les bilans doivent être pris en compte par notre employeur.

> des moyens ont été sanctuarisés pour les demandes d'allègements de service et le congé de longue maladie fractionné est maintenant une réalité. ( voir page 27)

Néanmoins, nous sommes encore très loin des devoirs de notre employeur en terme de médecine du travail et de protection dans le cadre de nos missions.

Cet écol'infos met à votre disposition des outils pour agir, pour vous aider à vous faire entendre, à vous défendre, mais aussi de nouvelles initiatives pour faire bouger notre administration.

Nous savons que l'amélioration de nos conditions de travail passera aussi par : la baisse des effectifs, le retour et le développement des RASED, le travail en équipe, le plus de maîtres que de classes, la reconnaissance salariale et du temps de travail, un véritable allègement de la charge de direction...

Car, c'est ensemble que nous pourrons sortir la tête de l'eau et ... par le haut !

Paul AGARD SNUipp-FSU 37



JOUR DE CARENCE :  
PUNI D'ÊTRE MALADE

INJUSTE et INEFFICACE !

**ECOLIS**

**santé, sécurité au travail**

**Je suis confronté(e) à une situation difficile au travail, qui contacter ?**

Mal être au travail, risques pour moi ou autrui, problèmes relationnels graves, violences physiques ou verbales, problème de santé, accident de service et de trajet...

Le service santé et sécurité au travail dresse un inventaire des actions adaptées à chaque situation et des acteurs à contacter.

>> Petit tour d'horizon...

Nous publions ici la plaquette produite par le service santé et sécurité au travail du Rectorat qui dresse un inventaire des actions adaptées à chaque situation et des acteurs à contacter.

« **Je suis confronté(e) à une situation difficile au travail, qui contacter ?**  
*Mal être au travail, risques pour moi ou autrui, problèmes relationnels graves, violences physiques ou verbales, problème de santé, accident de service et de trajet...* »

**Le SNUipp-FSU avait demandé que cette plaquette soit envoyée à tous les collègues : faute de moyens cela n'a pas été fait !**

### > Mal être au travail

Angoisse, sentiment d'isolement, conflits interpersonnels importants

Action : • Je peux contacter l'IEN de circonscription.

Interlocuteurs :

- L'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) de circonscription ou l'assistant de prévention de circonscription vous conseille et peut intervenir.
  - Le référent ressources humaines (RH) départemental, secrétaire général de la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), peut vous recevoir et vous proposer un accompagnement.
  - Le service social des personnels peut vous recevoir, vous conseiller et vous accompagner.
- > **Indre-et-Loire :** *Sandrine Cariez sandrine.cariez@ac-orleans-tours.fr* **Indre-et-Loire :** *Marylaine Poirier-Champion marylaine.poirier-champion@ac-orleans-tours.fr*
- Le service médical de prévention des personnels analyse votre situation et préconise des mesures adaptées.
- > *Service médical de prévention des personnels Docteur Cécile Gruel 02 38 79 46 70 ce.medic@ac-orleans-tours.fr*
- La cellule conseil en mobilité carrière peut vous recevoir, vous conseiller et vous accompagner.
- > *Cellule conseil en mobilité carrière (CMC) 02 38 79 12 11 cmc@ac-orleans-tours.fr*
- L'espace d'accueil et d'écoute est à votre disposition, en toute confidentialité, une psychologue peut vous écouter et vous conseiller. 0 805 500 005



### > Problèmes relationnels graves

Situation provoquant une dégradation importante des conditions de travail.

Action :

- Je signale la situation à la hiérarchie.

Interlocuteurs :

- En cas de problème relationnel avec la hiérarchie de proximité :
- Le directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN) est informé de votre signalement et du suivi du signalement.
  - Le référent RH départemental peut vous recevoir et vous proposer un accompagnement.
  - Le service social des personnels peut vous recevoir, vous conseiller et vous accompagner.



### > Risques pour moi ou des tiers (élèves, parents...)

Problème de locaux, sécurité incendie, infestations, bruit, hygiène des locaux, nuisances liées à des travaux ou des restructurations...

Action : • Je renseigne le registre santé et sécurité au travail.

Interlocuteurs :

- Le directeur assure le suivi des signalements.
  - L'IEN de circonscription est informé du signalement, peut décider d'actions de prévention et assure le suivi du signalement.
- L'assistant de prévention de circonscription peut vous conseiller sur la démarche. Missions : il assiste et conseille les directeurs d'école de leur circonscription en santé et en sécurité et il apporte une aide méthodologique pour évaluer les risques et rédiger le document unique et le PPMS.
- > *L'assistant de prévention est le CPC EPS de chaque circonscription.*
- Le conseiller de prévention 1er degré peut proposer un accompagnement.
- > *Conseiller de prévention 1er degré Indre-et-Loire : Eric Branchut eric.branchut@ac-orleans-tours.fr*
- Un représentant des personnels au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) départemental peut vous accompagner dans la démarche de signalement.
- > *Secrétaire du CHSCT Représentants des personnels Indre-et-Loire : Christophe Percher chsctd-sec-37@ac-orleans-tours.fr*



Le ministère de l'Éducation nationale et la MGEN développent en partenariat des actions destinées à améliorer les conditions d'exercice des personnels. Les réseaux PAS ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi et la réinsertion professionnelle des personnels de

l'Éducation nationale soumis à des risques professionnels particuliers ou fragilisés.

Il s'agit d'actions collectives et/ou individuelles mises en place en complémentarité avec les services de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (médecine de prévention, Direction des ressources humaines, Service social du personnel) et les services de la MGEN.

Le Réseau PAS académique offre localement et de façon adaptée une gamme diversifiée d'actions collectives

**Dans chaque département l'Espace d'Accueil et d'Écoute est un lieu neutre, confidentiel, anonyme et gratuit qui permet aux personnels de rencontrer un psychologue afin d'être écoutés, accompagnés et, si nécessaire, d'être orientés.** Il est généralement situé dans les locaux de la section départementale de la MGEN.

L'espace d'accueil et d'écoute n'est pas un lieu de soins et n'a pas vocation à se substituer aux dispositifs médico-sociaux existants. Le nombre d'entretiens est limité à trois par an. Sur rendez-vous au 0 805 500 005, lieu d'accueil :

Section MGEN 37  
 30 rue Ferdinand de Lesseps à TOURS  
 Arrêt tram : l'heure tranquille

En cas d'orientation proposée vers les structures de soins, le psychologue veille à respecter



Nous publions ici la plaquette produite par le service santé et sécurité au travail du Rectorat qui dresse un inventaire des actions adaptées à chaque situation et des acteurs à contacter.

**« Je suis confronté(e) à une situation difficile au travail, qui contacter ?**  
*Mal être au travail, risques pour moi ou autrui, problèmes relationnels graves, violences physiques ou verbales, problème de santé, accident de service et de trajet... »*

**Le SNUipp-FSU avait demandé que cette plaquette soit envoyée à tous les collègues : faute de moyens cela n'a pas été fait**

### > Violences physiques ou verbales de la part d'élèves ou d'adultes

> La DSDEN assure la gestion des déclarations des accidents de service et des demandes de protection statutaire.

**Insultes, menaces, coups, harcèlement...**

Actions :

- Je renseigne le registre santé et sécurité au travail
- Je peux remplir la déclaration d'accident de service.
- Je peux demander à bénéficier de la protection statutaire.

Interlocuteurs :

- Le directeur est à même d'instruire la situation et transmet le signalement à l'IEN de circonscription.
- L'IEN de circonscription est informé du signalement, est à même de prendre les mesures appropriées et transmet le signalement d'événement grave au DASEN.
- La DSDEN gère le suivi de la déclaration d'accident de service ou de travail lorsque celle-ci est accompagnée d'un certificat médical et peut vous accompagner dans la procédure de demande de protection statutaire de l'administration.
- Un représentant des personnels au CHSCT départemental peut vous accompagner dans la démarche de signalement.



**Je suis confronté(e) à une situation difficile au travail, qui contacter ?**

*Mal être au travail, risques pour moi ou autrui, problèmes relationnels graves, violences physiques ou verbales, problème de santé, accident de service et de trajet...*

Le service santé et sécurité au travail dresse un inventaire des actions adaptées à chaque situation et des acteurs à contacter.

>> Cliquez à l'écran...

### > Accident de service et de trajet ayant entraîné ou non un arrêt de travail

Chute, blessure sur le temps de travail...

Actions :

- Je consulte un médecin (traitant, hospitalier) dans les meilleurs délais.
- Je remplis une déclaration d'accident de service.
- Je renseigne le registre santé et sécurité au travail.

Interlocuteurs :

- Le directeur est à même d'instruire la situation et de prendre les mesures appropriées, il transmet le signalement à l'IEN de circonscription.
- L'IEN de circonscription est informé du signalement. • Le médecin consulté établit le « certificat médical initial ».
- L'assistant de prévention de circonscription peut vous conseiller sur la démarche.
- La DSDEN gère le suivi de la déclaration d'accident de service ou de travail lorsque celle-ci est accompagnée d'un certificat médical.

Un représentant des personnels au CHSCT départemental peut vous accompagner dans la démarche de signalement.



### > Problème de santé ayant une incidence sur mon travail

Maladie grave ou chronique ayant un impact sur mon travail, grossesse difficile, situation de handicap... Action :

Je peux contacter l'IEN de circonscription.

Interlocuteurs :

- Le service médical de prévention des personnels peut vous recevoir, analyse vos difficultés de santé et/ou professionnelles et préconise des mesures adaptées à votre état de santé.
- Le service social des personnels peut vous recevoir, vous conseiller et vous accompagner.
- Le correspondant handicap peut vous informer et vous accompagner.

> *Correspondant handicap Françoise Abat 02 38 79 38 68 francoise.abat@ac-orleans-tours.fr*



## Autonome de Solidarité d'Indre et Loire

78 Rue Blaise Pascal  
37000 Tours

Tel : 02 47 66 19 34  
mail asl37@fas-usu.fr

### Offres métiers de l'éducation

Parce que ça n'arrive pas qu'aux autres !

Vous pouvez être

- agressé (par des parents, des élèves...)

- diffamé (internet, rumeurs...)

- insulté, injurié...

N'attendez plus !

Adhérez à l'offre Métiers de l'Éducation !

**Horaires d'ouverture**  
Lundi Mardi Jeudi  
Vendredi  
de 8 heures 30 à  
18 heures 30  
Permanence  
téléphonique le  
mercredi de  
9 heures à 16  
heures



# Santé et Sécurité Conditions de travail



## LES MISSIONS DES CHS-CT

Textes de référence : décret n°2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 25 mai 1982

> **Participation à la politique de prévention** : Analyse de situations de travail ; Organisation de la médecine de prévention ; Propositions d'actions de prévention

> **Activités de promotion des risques professionnels**

Écoute des agents, participation à la formation et à l'information des salariés sur les questions de sécurité et de santé au travail, visites d'établissements, enquêtes (sur les accidents, les maladies professionnelles, les cancers graves).

### LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION EN INDRE ET LOIRE

Un inspecteur santé et sécurité au travail est nommé par académie (dans notre académie : Mme EGIOLE)

C'est l'agent chargé des fonctions d'inspection en matière de santé et sécurité. Il contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et sécurité et propose des mesures aux chefs d'établissement.

Les conseillers et assistants de prévention : Un conseiller de prévention est nommé au niveau du département  
**M BRANCHUT** Conseiller pédagogique départemental EPS  
[eric.branchut@ac-orleans-tours-fr](mailto:eric.branchut@ac-orleans-tours-fr)

et un au niveau de l'académie  
**M BARTH**

Un assistant de prévention est nommé sur chaque circonscription (CPC EPS).

Ils ont pour missions d'assister et de conseiller le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place de la politique de prévention et l'application des règles de sécurité.

Les médecins de prévention : Il y en a un seul dans notre académie. (Docteur GRUEL)

Il a à charge d'assurer le suivi médical de tous les personnels.

Il intervient dans la gestion des accidents de travail et apporte une expertise sur l'environnement professionnel.

Il travaille avec le service de gestion des ressources humaines.

Les CHS-CT : Ils sont composés d'un président (Inspecteur d'académie) et de 7 représentants de personnels désignés pour 4 ans sur la base des élections professionnelles. Actuellement : 3 représentants FSU, 2 représentants SNUDI-FO, 3 représentant UNSA. Ils se réunissent au moins 3 fois par an et obligatoirement en cas d'incident grave.

Un secrétaire de CHS-CT (Christophe PERCHER FSU) a été désigné parmi les représentants des personnels. Il a un rôle de diffusion des informations auprès des autres membres et il travaille en coordination avec l'administration.

*Que faire lorsqu'on constate un risque pour sa santé (physique ou mentale) ou sa sécurité, si l'aménagement de son poste de travail est pénible, peu fonctionnel, si une idée d'amélioration nous vient ?*

*Comment le faire aussi pour ne pas générer de conflit, ne pas se mettre en danger vis à vis d'autres personnels ou de sa hiérarchie, pour que cela se traite de manière naturelle ? Les représentants du personnel FSU au CHSCT tentent de répondre dans ces pages aux questions que vous vous posez .*

Depuis 1982 dans le secteur privé, depuis 2012 dans la fonction publique : les comités hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) traitent de toutes les questions liées à la santé et aux conditions de travail des salariés que ce soit au niveau ministériel, académique ou départemental .

L'ajout de CT (conditions de travail) à l'ancienne instance « CHS » comité hygiène et sécurité modifie ses missions et ses pouvoirs. La Fonction publique s'est donc alignée globalement sur le Code du travail, avec cependant quelques restrictions liées au statut mais aussi aux réticences de l'administration.

Tous les personnels des écoles sont concernés, car y sont traités des problèmes qui les concernent : les risques psycho-sociaux (RPS), les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR).

On s'aperçoit qu'il reste beaucoup à faire. La médecine de prévention est toujours dans une situation critique et il va falloir que la fonction publique à tous les niveaux acquiert cette culture de la santé au travail qui lui fait encore largement défaut, même si la dynamique est en marche.

Le mal-être au travail des enseignant-e-s naît de la contradiction entre l'aspiration à faire réussir les élèves et la difficulté à réaliser du bon travail dans les conditions qui nous sont faites, les injonctions diverses, voire contradictoires, les réformes agressives et non concertées qui malmènent les identités professionnelles et dénaturent le sens du métier.

Depuis s'ajoute la RGPP (révision générale des politiques publiques), les conditions d'exercice se sont dégradées. Se profile avec inquiétude une nouvelle réforme de l'état : CAP 2022. S'y ajoutent une moindre considération et reconnaissance dans la société, traduites aussi par des salaires insuffisants au regard des qualifications obtenues.

Les représentants de la FSU qui siègent au CHSCT départemental tiennent à être porteur-euse-s de la parole et des revendications de tous les agents de l'Éducation Nationale.

### Pour la FSU37, le rôle du CHSCT est multiple :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité, à l'amélioration des conditions de travail des agents.

- Veiller à la mise en œuvre des textes réglementaires en la matière à l'égard du personnel.

- Participer à la politique de prévention des risques professionnels.

- Agir pour la promotion des risques professionnels (information, formation...)

- Etudier les fiches des registres réglementaires (DUERP document unique d'évaluation des risques professionnels, RSTT registre santé sécurité travail, DGI danger grave et imminent) - situations particulières et bilans en vue de dispositifs de prévention.

Les représentants de la FSU interviennent sur l'ensemble de ces actions pour défendre chaque personnel fragilisé ou victime dans l'exercice de son travail, pour que l'administration soit plus réactive, défende mieux ses agents dont elle a la responsabilité, pour améliorer les dispositifs d'information, de formation, et l'expression des droits, pour proposer des outils de diagnostic pour permettre la prévention des risques.

Contactez la FSU :  
02 47 61 82 91 ou  
[snu37@snuipp.fr](mailto:snu37@snuipp.fr)

LES ELUS FSU37  
3 élus sur 7  
La FSU37a le secrétariat du  
CHSCT 37

Christophe PERCHER SNUipp-FSU  
secrétaire du CHSCT 37



Sophie METZINGER SNUipp  
Marie Joëlle BARAKAT SNICS  
Christine CHAFIOL SNEP  
Sébastien MARCHAL SNES  
Pierre VIARDIN SNES

L'état employeur est bien le responsable de la santé et la sécurité de ses agents ; responsable dans sa politique au sens général, mais aussi responsable dans son peu d'empressement à appliquer le droit, à recruter les médecins de prévention, à investir sur le fond les instances de la santé et la sécurité. Pressé d'appliquer les nouvelles techniques de la gestion des ressources humaines, il a oublié de s'intéresser à la santé au travail qui est de sa responsabilité.

# ENQUETE 2016-17 du CHSCT 37

## Questionnaire Qualité de Vie au Travail



**935 PE**  
ont répondu sur  
**2845**  
personnels.

Depuis 2 ans, les élus de la FSU et du SNUipp demandaient la mise en place par le CHSCT 37 d'une enquête départementale sur les conditions de travail des enseignants du 1er degré suite à la mise en oeuvre de la réforme des rythmes!  
Il a été proposé l'année dernière un **Questionnaire Qualité de Vie au Travail à tous le PE d'INDRE ET LOIRE**. Suite aux résultats de cette enquête les représentants de la FSU ont demandé la tenue d'une groupe de travail sur la thématique des locaux scolaires et des équipements des écoles, un outil est en cours d'élaboration pour venir en appui aux équipes enseignantes. En parallèle la FSU souhaite associer les collectivités

locales à cette réflexion.

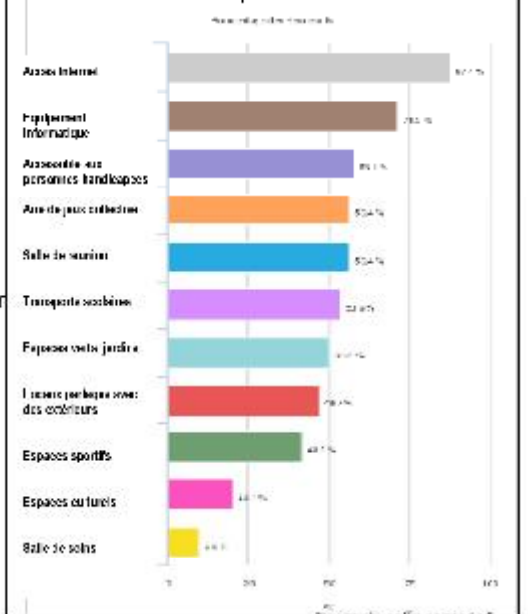
Les axes de travail pour améliorer les conditions de travail sont donc bien confirmés par les résultats de l'enquête:

- locaux/ équipement / ressources
- charge de travail/ épuisement professionnel
- agressions professionnelles et poursuite de la carrière

Parmi les points intéressants:

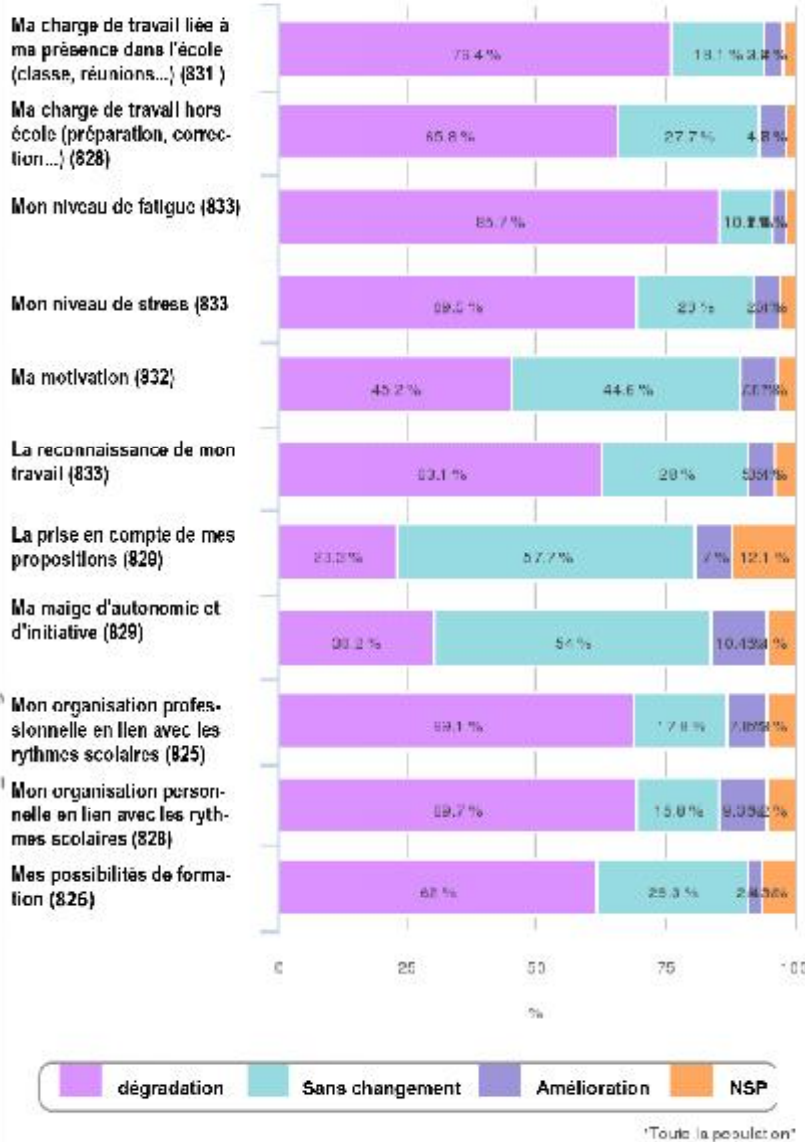
- > 68,8 % des enseignants ne sont pas satisfaits de leur environnement numérique (équipement informatique jugé non satisfaisant) dont 30% qui n'ont pas d'équipements informatiques suffisants
- 13% n'ont pas d'accès internet
- > 72,1% ne disposent pas de salle de restauration adulte adaptée
- > 33% sont confrontés à des problèmes d'hygiène et 30% n'ont pas de sanitaires pour adultes

Caractéristiques de l'école



- > 40% n'ont pas d'accès handicapés
- > 45% n'ont pas de salle de réunion
- > 30% ont une salle des maîtres souvent utilisée pour manger
- > 43% disent avoir une classe pas assez spacieuse, un mobilier non adapté aux adultes (surtout en maternelle) et des problèmes d'isolation thermique et phonique

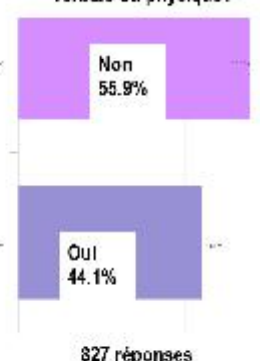
Pour les domaines suivants, indiquez l'évolution...



### 44% ont subi une agression (dont 92% agressions verbales) et 36% se sentent encore fragilisés

Ces résultats nous donnent des pistes de travail pour le CHSCT D. Le DSDEN ne peut négliger ces éléments et doit être beaucoup plus vigilant, efficace dans les situations qui nécessitent un appui, une demande de protection fonctionnelle. Sa responsabilité est engagée.

Aviez-vous subi une agression verbale ou physique?



# LES REGISTRES

## Document Unique de l'Évaluation des Risques (DUER) :

Depuis 2001, le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) est obligatoire dans toutes les écoles (Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 pour la fonction publique).

Contrairement au second degré les écoles ne sont pas des EPLE, l'élaboration du Document Unique et du PPMS n'est donc, en théorie, pas de leur ressort mais de celui du DASEN.

Toutefois, la responsabilité des équipes et notamment celle du- de la directeur-trice serait mise en cause en cas d'accident ou de danger grave et imminent.

Le-la directeur-trice d'école est le-la plus à même de procéder à l'évaluation des risques au sein de l'école qu'il- elle dirige, en fonction de sa connaissance des bâtiments et des équipements, de la nature des activités pratiquées et des différents facteurs de risques potentiels pour les agents et les personnes.

La FSU incite les équipes à se saisir de cet outil pour que les droits et devoirs de chacun soient respectés.



## Le registre de signalement de danger grave et imminent (DGI) :

Tout agent qui considère qu'une situation de travail comporte un danger grave et imminent doit consigner cette situation dans le registre DGI.

La balle est alors dans le camp de l'administration qui est légalement obligée de réagir.

L'utilisation du DGI est obligatoire si l'on veut exercer le droit de retrait, décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique (article 5-8)



## Installer les outils



*La réglementation prévoit un dispositif pour traiter la difficulté au travail. De sa mise en place et de sa bonne utilisation dépend une amélioration significative des conditions d'exercice du métier. Les choses seront plus simples lorsque les registres prévus seront devenus des outils ordinaires au même titre qu'un cahier de textes ou qu'un cahier d'appel. A condition de bien les utiliser !*

### > Le dispositif

Un agent souhaite faire une observation, une suggestion relative à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail.

Inscription dans le registre SST (Santé Sécurité au Travail), soit directement, soit par l'intermédiaire de l'assistant de prévention.

L'assistant de prévention (du collège, du lycée, ou de la circonscription pour les écoles) utilise une méthodologie adaptée pour traiter le problème et conseille le chef de service.

Le chef de service prend des mesures ou se justifie s'il n'en prend pas. La réglementation le charge de veiller à la sécurité et à la santé des agents. Il endosse donc une responsabilité pénale.

### > L'hygiène du signalement

#### À éviter

Pour éviter la crispation, faire du registre SST l'outil ordinaire.

Il est évident que si la fiche dans le registre vient comme l'arme ultime parce que les discussions directes n'ont pas abouti...

- Ça risque d'être un motif de conflit ;
- Il y a peu de chance pour qu'une solution intelligente soit trouvée ;
- Le déclarant se met en danger par rapport à son chef de service.

#### Alors ?

On ne va évidemment pas faire une fiche pour dire qu'il n'y a plus de papier dans les toilettes des dames. Mais lorsque le problème présente une certaine importance, dès les premiers contacts oraux, il doit être évident que ça fera l'objet d'une fiche. Pas comme moyen de pression ! **Simplement** parce que c'est la voie normale.

#### Rédiger une fiche

**Éviter** : les jugements, les accusations, la recherche de responsable, les interprétations et procès d'intention, de broder ou de fabuler. Éviter également de proposer des solutions toutes faites, le grand "Yaka-Facon".

**À faire** : s'en tenir aux faits matériels qu'on peut prendre en photo ou mesurer et aux faits immatériels : attitude, organisation du travail, ambiance physique.

#### Il faut rester...

- objectif**, par exemple en joignant une photographie ;
- précis**, en donnant des mesures si elles existent ;
- positif**, en bannissant le "ne... pas". En effet, l'expérience montre que la forme négative induit presque toujours un jugement.

## Besoin d'aide ?

### > Le médecin de prévention

Dans l'exemple ci-contre, Nadine pourrait consulter le médecin de prévention. Celui-ci pourrait voir Nadine travailler et en déduire les aménagements que nécessite son état de santé, le mal étant fait. Il pourrait aussi demander à un ergonomiste d'observer Nadine au travail et proposer des aménagements de mobilier, ou dans l'organisation du travail, ainsi que de la formation à des gestes adaptés.

### > L'assistant de prévention.

C'est un collègue qui a reçu une formation à la prévention des risques et sur les textes réglementaires. A ce titre, vous pouvez lui demander conseil. C'est lui qui est chargé de tenir (pas de remplir) le registre de sécurité et là aussi il pourra vous conseiller utilement. Il y en a au moins un par collège ou lycée et il devrait y en avoir un par circonscription pour les écoles.

Il s'agit dans notre département du CPC EPS de chaque circonscription.

### > Les représentants du personnel en CHSCT

Ils sont nommés par les organisations syndicales au prorata des résultats aux élections professionnelles. Leur liste est obligatoirement affichée dans tous les établissements. Vos représentants FSU :

- Christophe PERCIER (secrétaire), SNES-FSU, vous pouvez le contacter à cette adresse : [chsctd-sec-37@ac-orleans-tours.fr](mailto:chsctd-sec-37@ac-orleans-tours.fr)  
et Sophie METZINGER (suppléante) SNUipp-FSU37 02 47 61 82 91



## Le registre Santé et sécurité au travail (SST) :

Ce registre est destiné à recueillir les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Il doit être accessible à tous.

Il peut y avoir également un registre à disposition des usagers (distinct de celui destiné aux salariés) décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique (article 3-1)

**Que peut-on mettre dans un registre SST ?**

Absolument tout ce qui génère une fatigue, une souffrance, ce qui est vécu comme un empêchement de bien faire son travail, tout ce qui n'est pas pratique, et qui agit sur les personnels ou sur les usagers (élèves et leurs parents) Par exemple (liste non exhaustive) :

- Le bâti ;
  - Les circulations extérieures ;
  - L'ambiance physique : température, la lumière.
  - Les conditions sanitaires : toilettes, eau chaude, lavabo, lavage des mains, ménage...
  - Le mobilier ;
  - Les issues ;
  - Les outils et en particulier les nouvelles technologies.
  - Les trajets et emplois du temps
- On peut mettre aussi toute proposition visant à améliorer les conditions de travail.

Toutes les fiches de ces registres remonteront par l'intermédiaire de vos IEN au CHSCT. Le CHSCT ne traitera que les fiches pour lesquelles les IEN ou les conseillers de prévention n'auront pas trouvé de solution. Dès que cette fiche est renseignée et envoyée, le directeur a fait son travail et la responsabilité ne lui incombe plus.



## Un exemple

**Nadine, maîtresse en école maternelle**

depuis vingt ans commence à souffrir du dos et des genoux. La mairie a toujours bien équipé l'école en matériel adapté aux élèves et la maîtresse s'y adapte.

Jusqu'à présent, elle prend les anti-inflammatoires que son médecin lui a prescrits et parfois, elle est obligée de s'arrêter quelques jours.

Aujourd'hui, grâce à la presse syndicale de la FSU, elle prend conscience que ses problèmes de santé ont une cause : son travail. Elle sait qu'une hypothétique faiblesse de ses vertèbres ne peut lui être reprochée. Elle a appris que son employeur doit veiller à sa santé.

Elle se décide donc à faire une fiche dans le registre SST de son école, évitant une inutile confrontation avec le maire ou l'IEN.

### La fiche de "Nadine Toulmonde"

«A cause du mobilier imposé sans concertation par la mairie, j'ai mal au dos et aux genoux.»

«Il ne fallait pas mettre que des petites chaises et que des petites tables.»

«Il suffirait de nous demander notre avis avant de faire n'importe quoi.»

«Maintenant, il n'y a qu'à mettre des chaises plus hautes à côté de chaque table d'élèves.»

«Je l'ai déjà dit à mon inspecteur mais rien ne se passe.»

### La fiche de "Nadine Avertie"

«Toute la journée, je passe de table en table en me baissant et en me relevant, ce qui me fait souffrir à chaque fois.»

«Je souffre du dos et des genoux.»

«Assise sur une chaise, j'ai les genoux plus hauts que les hanches.»

«Il faut parfois aider les élèves en les soulevant.»

Peu de chance pour que la mairie ait envie de faire un geste pour Nadine.

Et de toute évidence, les demandes futures de notre collègue risquent de rester lettre morte auprès de sa mairie ou de son inspecteur.

On ne désigne pas de coupable. Les décideurs sont cependant alertés sur des considérations qu'ils ne prenaient pas en compte, souvent par ignorance.

## Et après ? Qui le lit ? Comment ça résout mon problème ?

**Le chef de service**, ici le DASEN, ne peut ignorer ce registre. Il doit traiter ce risque... ou l'ignorer, mais alors, il y aura des voies de recours pour l'agent, y compris pénales.

**Pour l'aider, il s'appuie sur un personnel formé** qu'il a nommé et à qui il a donné du temps pour sa mission **l'assistant de prévention**.

Dans le cas présent, **le DASEN** pourrait envoyer un courrier à la **mairie lui donnant** des conseils **pour le choix d'un mobilier** particulier.

### Chefs de service ?

• Chef d'établissement dans le second degré,

• DASEN dans les écoles.

• Un directeur d'école est chef de service des personnels communaux dont il organise le service pendant le temps scolaire.

### L'assistant de prévention

**qui a été formé à une méthodologie spécifique** lui permettant de trouver des solutions efficaces, qui ne créent **pas d'autres risques et pas forcément** chères.

Il conseille le **chef de service** et **c'est celui-ci** qui prend la décision.

Dans le cas présent, il pourrait peut-être conseiller **l'utilisation d'un siège à roulettes** permettant de passer d'une table à l'autre sans se relever.

**Le CHSCT** a accès à l'ensemble des registres. **Dans le cas présent, sa mission sera de contrôler** que le travail a été **fait**. Il pourra demander des comptes au chef de service qui refuserait une mesure de prévention.

Il pourrait aussi, dans le cas présent, décider de **diffuser** les mesures **définies ici dans l'ensemble des écoles maternelles** et de leur mairie **avant** que d'autres ne souffrent du même mal.



## Pour aller plus loin

### > rôle et compétences

#### Rôle :

- contribue à la protection de la santé des agents physique et mentale ainsi que les personnes extérieures à l'établissement dans l'enceinte de celle-ci.
- contribue à l'amélioration des conditions de travail notamment des femmes enceintes.
- contribue 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 :

- 1° procède à l'analyse des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail en veillant à faciliter l'accès au travail des femmes ainsi qu'à l'exposition des femmes enceintes
- 2° procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.
- 3° contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel ainsi que ceux des entreprises extérieures ;
- 4° contribue à l'amélioration des conditions de travail,
- 5° veille à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières
- 6° contribue à la promotion de la prévention, et suscite toutes les initiatives dans cette perspective.
- 7° propose des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel.
- 8° suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité, assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans ce domaine.
- 9° peut proposer un ordre de priorité et ces mesures supplémentaires de prévention, et demander la motivation de la non exécution des mesures prévues au programme de prévention.

#### Visites :

Les représentants de l'administration ainsi que les mandats représentant des personnels ont librement accès aux locaux tels que définis par la délibération.

#### Enquête :

Le comité procède à une 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 d'alerte et de retrait :

Tout agent a le droit de se retirer de 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 de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il en avise son supérieur, un membre du CHSCT consigne la demande et une enquête est réalisée immédiatement avec un membre du CHSCT. Le CHSCT est convoqué sous 24H. En cas de divergence, un ACFI est sollicité puis si divergence à nouveau, l'inspecteur du travail peut-être saisi. Le Tribunal Administratif peut être saisi en référé en tout dernier recours.

### La FSU : signataire de l'accord sur la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique

La circulaire du 20 mai 2014 explicite les modalités de mise en œuvre dans la fonction publique de l'État de l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) signé le 22 octobre 2013 par six syndicats de fonctionnaires (FSU, CGT, CFDT, UNSA, CFTC, et CGC).

**Les risques psychosociaux (RPS) sont désormais pleinement reconnus.**

La prévention de ces risques professionnels devra s'appliquer et pourra être opposée à des pratiques de management et d'organisations du travail qui risquent malheureusement de perdurer. Chaque ministère, établissement, service, collectivité territoriale, devra respecter l'obligation qui lui est faite de veiller à la santé et à la sécurité de ses agents, et à mettre en œuvre des plans d'action contre les RPS.

C'est un point d'appui majeur qui devra être complété afin de ne laisser à l'employeur aucune marge pour échapper à ses responsabilités.

### Le contexte de la prévention :

*Autant que possible, agir avant l'accident!*

### Une obligation de résultats

C'est dans le cadre d'une évolution de la logique de prévention des risques que s'inscrit la démarche présentée dans ces pages.

A l'échelle de l'Europe, on est passé d'une obligation de moyens, basée sur l'application de normes, à une obligation de résultats à travers une démarche en plusieurs phases :

- Observer pour repérer et identifier les risques ;
- Analyser ;
- Concevoir des solutions pour prévenir ces risques, si possible en les supprimant ;
- Mettre en œuvre et suivre.

Pour la première phase, on considère que les mieux placés pour observer et repérer des risques professionnels, ce sont les personnels qui sont les vrais spécialistes de leur métier.

#### Suppression du risque

Si non

#### Protection collective

Si non

#### Protection individuelle

Si non

#### Information



### La responsabilité des chefs de service

La loi rend les chefs de service, chargés de l'organisation du travail, pénalement responsables de la sécurité de leurs agents.

Lorsqu'ils affectent quelqu'un à un poste de travail, ils ont l'obligation de le former à l'hygiène et à la sécurité sur ce poste et doivent s'être assurés de sa capacité à occuper ce poste en toute sécurité.

- 30% des enseignants songent à changer de carrière,

- 17% des professeurs touchés par le « burn out »

- En 2006, 18% des départs prématurés à la retraite des professeurs écossais et 10% de ceux des enseignants irlandais liés à des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques).

**Pas de statistiques en France à ce sujet !**

## > Les TMS ou TROUBLES MUSCULO SQUELETTIQUES

Ils recouvrent plusieurs pathologies touchant les tissus mous autour des articulations.

Ces pathologies sont reconnues comme maladies professionnelles dans le cadre de tableaux annexés au code de la Sécurité Sociale.

Facteurs de risque: répétitivité, efforts excessifs, chaleur...

## > Les RPS ou risques psychosociaux

Les risques psychosociaux - souvent résumés sous le terme de « stress » - recouvrent en réalité des risques professionnels d'origine et de nature différentes, à l'interface de l'individu et de sa situation de travail, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés.

Sous le vocable RPS, on entend stress mais aussi violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel) et violences externes (agressions).

Les risques psychosociaux 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...



On peut alors déterminer des indicateurs précis.

Autour des exigences du travail et son organisation : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires sont des indicateurs ;

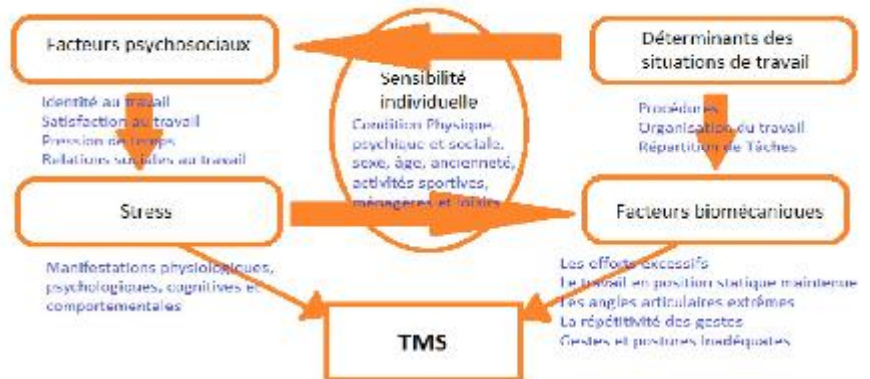
Autour du management et des relations de travail, les indicateurs pertinents seront plutôt la nature et la qualité des relations avec les collègues, les supérieurs, la reconnaissance, la rémunération, la justice organisationnelle ;

Autour de la prise en compte des valeurs et attentes des salariés, on cherchera les éléments de développement des compétences, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de conflits d'éthique...

Autour des changements dans le travail, on relèvera quelle a été la conception des changements, le rôle des nouvelles technologies, l'insécurité de l'emploi, les restructurations.

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

Les RPS sont aujourd'hui largement pris en compte dans les textes concernant la santé au travail et le DUER (document unique de l'évaluation des risques) doit en faire état.



## Les mandats du SNUipp-FSU

### II-2 Améliorer la santé au travail

L'éducation nationale est un des ministères les plus mal dotés en matière de médecine de prévention, ce qui ne permet pas aux personnels d'avoir le suivi médical auquel ils ont droit. La plupart des enseignants n'auront en tout et pour tout qu'une seule visite médicale, lors de leur recrutement. Cette absence de suivi médical professionnel n'est pas sans incidence sur l'absence de reconnaissance de maladies professionnelles, rarement identifiées en tant que telles. Dans un contexte de dégradations des conditions de travail, les risques psychosociaux (RPS) se multiplient et concernent de nombreux enseignants. Ils peuvent se traduire par un mal être, une souffrance mentale ou des atteintes physiques (troubles cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques, troubles de l'audition et de la voix, troubles dépressifs, maladies tropicales, accidents, suicides...). Les enseignants ne sont pas responsables de ces troubles qui découlent de l'organisation du travail.

Le droit à une visite médicale annuelle doit être

respecté. Elle doit être organisée sur le temps de travail avec prise en charge du déplacement, tout comme la visite quinquennale et celle des 50 ans. L'Etat doit recruter des médecins de prévention à la hauteur des besoins (couverture de l'ensemble des territoires). L'élaboration du document unique (DU) comme celui du registre santé sécurité et celui des dangers graves et imminents doit permettre de contribuer dans chaque école au dépistage et surtout à la prévention de ces risques professionnels. C'est un outil au service de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des RPS qui ne peut constituer la seule réponse à leur prise en charge. C'est bien au niveau de l'organisation du travail qu'il faut agir. Du temps institutionnel et de la formation pour une élaboration collective doivent être attribués aux équipes et aux assistants de prévention. Le DU ne doit pas constituer une charge supplémentaire pour les directeurs/directrices d'école, ils n'en sont en aucun cas responsables.

### IV-7 Postes adaptés - reclassement - handicap

Le SNUipp-FSU exige que les postes adaptés et les possibilités d'allègement de service soient abordés en nombre suffisant pour permettre à tous les collègues qui en ont besoin

d'en bénéficier. Les possibilités de reclassement doivent être considérablement améliorées.

Le SNUipp-FSU revendique le respect de la loi pour que les collègues en situation de handicap ou de maladie puissent avoir accès à des aménagements de service et à des aménagements du poste de travail, sans que ces dispositions soient remises en cause d'une année sur l'autre pour des motifs budgétaires. Les personnes en situation de handicap ou en difficulté de santé, doivent être clairement informés des dispositifs auxquels ils ont droit.

### IV-8 Aménager les fins de carrière

Avec l'allongement de la durée d'assurance, la question de l'aménagement des fins de carrière est une question cruciale pour nombre de collègues. L'enquête 2009 du « carrefour santé social » metait en évidence le besoin de mesures dans un souci de prévention. Le SNUIPP-FSU demande l'établissement d'une véritable cessation progressive d'activité sur une quantité de temps de travail choisie avec possibilité d'un mi-temps rémunéré à 80 %. La possibilité de continuer à travailler sur d'autres fonctions que celles d'enseignants doit être envisagée dans ce cadre.

# Risques psychosociaux : Les enseignants sont les plus affectés



Dans un rapport publié par la Depp (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) en décembre 2016, il apparaît qu'en 2013 les enseignants étaient plus exposés aux facteurs de risques psychosociaux que les cadres (secteur public et privé confondus), avec une forte intensité de leur métier, des exigences émotionnelles plus importantes et un manque de soutien hiérarchique et entre collègues, notamment dans le premier degré.

Les risques psychosociaux sont définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Ils ont un impact fort sur la santé des individus.

## L'enquête :

Elle s'intéresse aux dimensions multiples et variées des risques psychosociaux :

- l'intensité au travail : le sentiment d'être sous pression ou dépassé, la difficulté à organiser vie professionnelle/vie personnelle...

- les exigences émotionnelles liées au travail (éviter de montrer ses émotions par exemple)

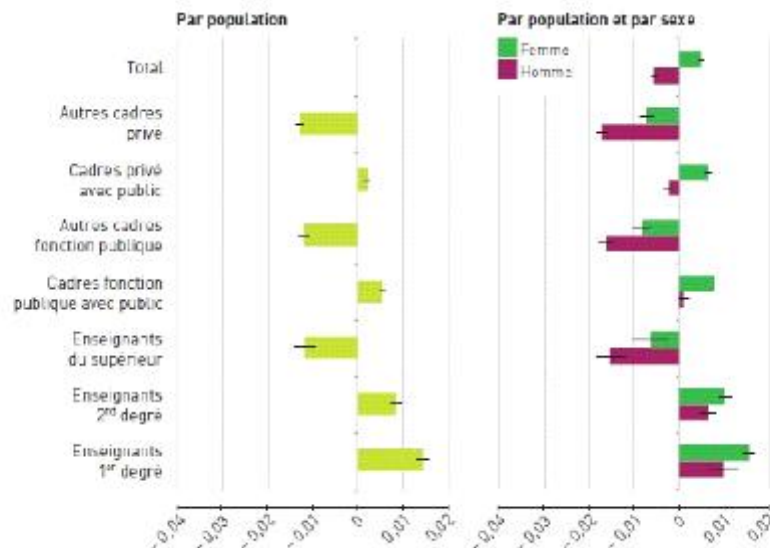
- l'autonomie et les marges de manœuvre dans son travail

- la qualité des rapports sociaux avec les collègues ou la hiérarchie, notamment les comportements hostiles ressentis par le salarié, le soutien de la hiérarchie...

- le sens du travail

- l'insécurité économique ou liée aux changements non maîtrisés des conditions de travail.

Figure 9 Moyenne et erreur-type de l'indice global d'exposition aux facteurs de RPS



Les résultats de l'enquête : Globalement, les enseignants sont plus exposés, notamment ceux du premier degré. Et pourtant, le sentiment d'utilité dans le travail est très forte chez les enseignants : ils sont plus nombreux à exprimer le plaisir, la fierté et l'utilité de leur métier. Ce sont surtout les enseignants qui déclarent manquer de soutien de leur hiérarchie et de moyens nécessaires pour bien faire leur travail, tant au niveau du matériel que de la formation.

L'indice global d'exposition aux facteurs de risques psychosociaux indique que les enseignants, hormis ceux du supérieur, ont une exposition moyenne significativement plus élevée que les autres populations, surtout dans le premier degré (cf graphique ci-contre).

## Conclusion de l'enquête :

Parmi les enseignants, le premier degré ressent plus de tensions psychosociales dans son métier, notamment au niveau de l'intensité, de la complexité du travail et du manque de soutien hiérarchique. De plus, les enseignants de moins de 30 ans ont généralement les indices moyens les plus faibles de l'échantillon. Ils seraient alors moins exposés à ces facteurs de RPS que les plus de 30 ans ou les plus expérimentés. Ils semblent donc être mieux protégés des facteurs de RPS dans leur environnement professionnel, mais ces résultats peuvent cacher le fait qu'ils aient été moins confrontés aux difficultés de leur métier dans sa durée.

Toute l'enquête est disponible grâce au lien qui est sur le site internet du SNUipp-FSU.

Pour le SNUipp-FSU, cela renforce l'idée de la nécessité de faire vivre les CHSCT départementaux.

Le SNUipp-FSU est là pour défendre et accompagner les collègues, tant dans leurs rapports avec la hiérarchie, qu'avec les collègues de l'école, les parents ou les municipalités.

## Les principes généraux de prévention dans le code du travail

- ▶ Éviter les risques
- ▶ Supprimer les dangers ou l'exposition à celui-ci.
- ▶ Évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- ▶ Apprécier leur nature et leur importance, notamment lors de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.
- ▶ Combattre les risques à la source
- ▶ Intégrer la prévention dès la conception des équipements, des modes opératoires et des lieux de travail.
- ▶ Adapter le travail à l'homme.
- ▶ Concevoir les postes de travail et choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour limiter notamment le travail monotone, cadencé ou pénible.
- ▶ Tenir compte de l'évolution de la technique

- ▶ Assurer une veille pour mettre en place des moyens de prévention adaptés, en prenant en considération les effets sur l'organisation.
- ▶ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins.
- ▶ Planifier la prévention.
- ▶ Intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement. En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.
- ▶ Donner la priorité aux mesures de protection collective.
- ▶ Utiliser des équipements de protection individuelle uniquement en complément des protections collectives ou à défaut de protection collective efficace.
- ▶ Former et informer les salariés sur les risques et leur prévention.



# Danger grave et imminent



En cas de danger grave et imminent vous pouvez exercer le droit d'alerte et de retrait prévu par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (articles 5-6 à 5-10) Que faire lorsque vous vous trouvez dans une situation dont vous avez un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent ?

Vous alertez immédiatement de cette situation votre chef de service, chef d'établissement ou son représentant qui doit mettre tout en œuvre pour faire cesser les troubles par tous les moyens.

Vous avez la possibilité d'informer un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) compétent figurant sur la liste affichée dans chaque service, établissement ou école.

Le signalement de ce danger est recueilli par le biais du registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent. Ce registre est tenu au bureau du directeur-trice

## Qu'est ce que le droit de retrait ?

• Lorsque vous avez un **motif raisonnable** de penser que vous êtes en **présence d'une menace directe pour votre vie ou votre santé**, c'est-à-dire une situation de fait de nature à provoquer un **dommage à l'intégrité physique de votre personne ou à votre santé**, vous avez le droit de vous retirer de votre poste de travail sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire.

Le droit de retrait doit s'exercer de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'**exercice du droit de retrait est individuel**. Toutefois, plusieurs agents exposés à un même danger grave et imminent **pour chacun d'entre eux** peuvent exercer leur droit de retrait.

### Qu'est ce qu'un danger grave et imminent

• Le danger en cause doit être **grave** et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

Le **caractère imminent** du danger implique la survenance dans des délais très rapprochés, quasi immédiats, d'un événement susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique ou à la santé.

## Comment procéder ?

> Alerter un élu FSU au CHSCT et son supérieur hiérarchique (IEN)

> Inscrire le danger sur le registre de signalement

> L'agent peut exercer son droit de retrait pour se soustraire à une situation qui présente un danger. Pour autant, cela ne signifie pas arrêter le travail et rester chez soi car si l'administration considère l'illégitimité du droit de retrait, elle peut procéder à une sanction et/ou un retrait de salaire.

### Ensuite,

> L'administration et le CHSCT déclenchent une enquête

> L'administration prend des dispositions pour remédier à la situation

Le **droit de retrait**, qui est un **droit individuel**, ne doit pas être utilisé comme une **réponse collective à une situation professionnelle particulière**, ni pour faire valoir des revendications collectives.

Il se distingue du droit de grève qui ne peut s'exercer qu'après dépôt d'un préavis.

Si le danger grave et imminent est avéré, ou s'il est prouvé que l'agent a, de bonne foi, eu un motif de penser raisonnablement

qu'il était en présence d'une menace grave et imminente pour sa vie ou sa santé, l'exercice du droit de retrait est justifié et la rémunération est maintenue. Dans le cas contraire, il est considéré que l'agent s'est soustrait à ses obligations de travail et il s'expose à des retenues sur salaire pour service non fait.

## A quel moment devrez-vous reprendre votre travail après avoir exercé votre droit de retrait ?

Lorsque la situation de fait est normalisée, c'est-à-dire lorsque des mesures ont été prises pour faire disparaître le danger, vous devrez reprendre votre travail sans attendre l'ordre préalable de votre chef de service, chef d'établissement ou son représentant.

## > SOUFFRANCE AU TRAVAIL Que faire ?

Le 17 janvier 2002, la loi sur la modernisation sociale met la santé mentale sur un pied d'égalité avec la santé physique : **art L 230-2 du code du travail**

L'employeur a obligation d'assurer la sécurité des salarié-e-s et de protéger leur santé: **Art L4121-1 L 4121-2 L 4121-3 L 4121-4**

Définition: « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits, sa dignité, d'altérer sa condition physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »

Les causes des violences peuvent être : extemes : usagers ou famille des usagers des services publics, délinquance...

Ou internes : employeur, entre collègues, entre un individu et un groupe, entre 2 groupes...

QUE FAIRE si vous pensez être VICTIME :

> d'abord FAIRE PREUVE DE METHODOLOGIE

noter quotidiennement les faits et les accompagner de témoignage lorsque cela est possible.

> Si la situation est déjà détériorée demander à rencontrer sa hiérarchie en présence d'un délégué SNUipp-FSU qui pourra vous guider et vous conseiller dans les différentes démarches possibles.

C'est la première étape de médiation.

> Si la situation n'est plus acceptable : burn out, symptômes physiques ,

- informer le SNUipp-FSU ,
- contacter le médecin de prévention,
- informer les élus FSU du CHS-CT (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) qui pourront demander que soit menée une enquête.

	DIRECTE	INDIRECTE
ACTIVE	Coups, agressions sexuelles.. Menaces, intimidations, insultes, évaluation négative, dissimulation d'information...	Vol, sabotage, dégradation de biens, propager des rumeurs, médisances, dénigrement, dépréciation
PASSIVE	Refus de fournir les ressources nécessaires, empêcher de s'exprimer, ne pas transmettre les informations, refuser d'apporter du soutien	Prévenir trop tard pour des réunions, retarder le travail d'une personne, ne pas dénier les fausses rumeurs, ne pas dénigrer une personne

En résumé, dans les cas critiques, un délégué FSU peut demander une enquête, le CHS-CT engage une procédure et le délégué FSU peut négocier un accord d'amélioration des conditions de travail.

**DANS TOUS LES CAS ,  
NE PAS RESTER SEUL,  
LA SOLUTION RÉSIDE DANS LE COLLECTIF**



## Accident de travail

Au cours de votre activité professionnelle, vous pouvez être victime d'un accident ayant un lien avec votre travail.

Si vous êtes agent titulaire ou stagiaire, le terme utilisé est « accident de service ».

Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.

Si vous êtes un agent non titulaire, le terme utilisé est « accident du travail ».

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

Les termes accident de trajet et accident de mission sont également couramment utilisés.

### Contacts

DSDEN 37 Division des affaires générales Mme BOILEAU (dossiers de G à Z) 02 47 60 77 80



Désormais, la loi définit la notion d'accident de service, de trajet et de maladie imputables au service en conformité avec la jurisprudence actuelle.

#### A - Accident de service :

Le texte élargit la notion d'accident de service aux activités qui en constituent le prolongement. « Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service. »

#### B - Accident de trajet :

La notion d'accident de trajet est précisée :

« L'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.

#### Comment procéder ?

> Si accident bénin, remplir le registre santé et sécurité au travail

> Si accident grave ou lié à un problème de locaux ou de conditions de travail, en informer d'urgence l'administration et les élus FSU au CIISCT qui diligenteront une enquête.

> Déclaration à l'employeur dans les 24h.00 doublée d'une lettre recommandée.



### CIRCULAIRE IA37 DU 24 AOÛT 2017

**Objet :** Accident de travail, de service ou de trajet - Accident hors service - Agression - Protection des fonctionnaires - Dommages aux biens

**Référence :** Accidents de service : loi n° 84 16 du 11 janvier 1984 - article 34 - 2ème alinéa

Circulaire n° 91-084 du 9 avril 1991 (B.O. N° 19 du 9 mai 1991)

Circulaire n° 1711-34/CM/S& 2B9 du 30 janvier 1989 (J.O., spécial N°2 du 25 mai 1989)

Décret 2008 - 1191 du 11 novembre 2008

Accident de travail : Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 Note de service n° 89 - 365 du 30 novembre 1989 Circulaire n°92 - 237 du 20 août 1992

Aggression - protection juridique du fonctionnaire : article 11 de la loi n° 83 - 634 du 13 juillet 1983

Je vous prie de trouver ci-après les procédures à suivre pour l'instruction des dossiers cités en objet, ainsi que les annexes nécessaires pour le traitement des demandes.

Je vous rappelle que tout incident doit être **déclaré dans les 24h et transmis par voie hiérarchique**.

Le dossier d'accident du travail est à télécharger sur le site de la direction des services départementaux de l'éducation nationale à la rubrique « **Personnels - Santé et sécurité au travail** »

Et doit être adressé dans les plus brefs délais au service chargé de la gestion des accidents de service, de travail et des maladies professionnelles par mail à [atmp37@ec-orleans-tours.fr](mailto:atmp37@ec-orleans-tours.fr)

Accidents de service : sont concernés les personnels stagiaires et titulaires exerçant dans le département.

Accidents du travail : sont concernés les agents non-titulaires : assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire nommés à temps complet pour l'année

Pour tous les autres personnels, le dossier est géré par la caisse primaire d'assurance maladie.

#### Constitution du dossier

Pour tous les dossiers, joindre :

- déclaration d'accident de service ou de travail
- certificat de prise en charge des frais médicaux à présenter à chaque praticien
- certificat médical initial original précisant le siège et la nature des lésions ainsi que la durée de l'arrêt de travail ou des soins
- certificat médical final original indiquant la date de guérison ou consolidation

Pour les dossiers d'accident de trajet, joindre les documents ci-dessous :

- carte routière et/ou plan de ville sur lesquels seront indiqués les lieux de travail, de domicile et d'accident ainsi que le trajet emprunté -
- copie du constat amiable ou du rapport de police ou gendarmerie
- attestation de l'assurance indiquant à qui incombe la responsabilité de l'accident

Pour les accidents dans le cadre des activités hors temps scolaire, joindre les docu-

ments ci-dessous :

- Ordre de mission ou justificatif du supérieur hiérarchique

#### 2- Agression - Protection des fonctionnaires

Personnels concernés : titulaires, stagiaires, contractuels de droit public (les contrats relevant du droit privé sont exclus de ce dispositif)

En application de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, il incombe à l'administration d'assurer la protection des fonctionnaires qui font l'objet de menaces, violences, voies de faits, injures, diffamations ou outrages, dans l'exercice de leurs fonctions ; en cas de lésions corporelles établir un dossier d'accident.

#### Composition du dossier

- demande de protection juridique établie sur papier libre, accompagnée d'un rapport circonstancié sur les faits rédigé par la victime

- rapport circonstancié sur les faits établi par le supérieur hiérarchique direct

- copie du procès-verbal ou du récépissé de dépôt de plainte ou tout document ou témoignage éventuel à l'appui de la demande

Les pièces sont à adresser sous couvert de Monsieur le directeur académique, service des accidents du travail - DPE /AT- qui transmettra à Mme le recteur (service de la direction des affaires juridiques)

Le recteur a seule compétence pour engager une procédure de protection du fonctionnaire.

#### 3- Dommages aux biens

En cas de dommage matériel né d'une dégradation volontaire de biens appartenant à l'agent, la protection jouera si celui-ci établit l'existence d'un lien entre les atteintes et l'exercice de ses fonctions.

#### Composition du dossier :

- rapport de la victime indiquant le lien de causalité

entre le dommage subi et les fonctions exercées

- rapport circonstancié des autorités précitées

selon la catégorie de l'agent

concerné faisant clairement apparaître le lien existant entre l'origine du dommage et l'exercice des fonctions

- copie du dépôt de plainte et copie de la déclaration faite à l'assurance

Il appartient aux chefs d'établissement ou aux inspecteurs de l'éducation nationale de transmettre le dossier directement au Rectorat (service juridique et contentieux) 21 rue Saint Etienne 45043 ORI FANS CFDFX dans les 3 jours ouvrables à compter de la survenance du dommage.

La division des personnels enseignants de la direction des services départementaux de l'éducation nationale est votre interlocuteur privilégié pour ce dossier.

#### SUR LE SITE DE L'IA37

> guide à l'attention des personnels de l'éducation nationale : les accidents de service ou les accidents de travail - procédure

Que faire en cas d'accident du travail (de service ou de trajet) ?

> déclaration d'accident -

certificat de prise en charge - sur le site de la direction des services départementaux de l'éducation nationale à la rubrique « Personnels - Santé et sécurité au travail »



# Protection juridique des agents publics de l'Etat



Dans sa circulaire du 18 octobre 2017, Madame le Recteur de l'Académie Orléans-Tours rappelle l'essentiel de ce qu'il faut savoir sur la « Protection juridique des agents publics de l'Etat ».

Voici l'essentiel de cette circulaire qu'il faut connaître et dont il ne faut pas hésiter à se servir.

En n'hésitant pas non plus à demander l'aide et l'accompagnement du SNUipp-FSU 37.

L'article 11 de la loi n°83-684 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose : « Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions et conformément aux règles fixées par le

code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire. (...) ». Cette protection juridique peut être accordée sous certaines conditions.

## La protection fonctionnelle des fonctionnaires L'Etat doit "protection" à ses agents.

Le statut général des fonctionnaires de l'Etat prévoit plusieurs dispositions :

- La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes. Elle doit, le cas échéant, réparer le préjudice qui en résulte.
- Concernant la responsabilité civile, l'Etat assure l'indemnisation des victimes (les dommages et intérêts) pour les dommages causés par/à un élève quand une faute a été commise par l'enseignant et qu'un lien de causalité existe entre la faute et le dommage (cf. page précédente).
- La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère de faute personnelle.
- Dans l'hypothèse de dommages matériels aux biens (véhicules), l'agent bénéficie d'une procédure simplifiée si son assureur est signataire d'une convention passée avec le ministère de l'éducation nationale.

Cette protection juridique permet notamment la prise en charge par l'Etat des frais d'avocat. Cependant celle-ci ne peut imposer le choix de l'avocat car l'agent en a le libre choix. Ce dernier conduit lui-même sa stratégie en liaison avec son défenseur.

Assez souvent, ce sont les avocats de " Aide juridique du Trésor " - spécialisés en droit administratif- qui sont proposés par l'administration.

Toute personne mise en cause dans le cadre d'une procédure pénale est présumée innocente. Cette présomption d'innocence doit être respectée : pour les enseignants comme pour tout citoyen.

## Comment procéder ?

- \* Vous adressez un courrier établissant un rapport des faits et une demande de mise en œuvre de la protection fonctionnelle à l'autorité hiérarchique compétente (IA37). La réglementation ne prévoit aucun délai pour solliciter la protection fonctionnelle, mais il est préférable de ne pas attendre pour agir.
- \* L'administration doit définir les moyens à mettre en œuvre pour assurer l'effectivité de la protection fonctionnelle : Par exemple, lettre d'admonestation à l'auteur des faits incriminés, entretien de l'autorité hiérarchique de l'agent attaqué avec l'agresseur, action en justice directe de l'administration, soutien juridique et financier en cas d'action directe ou justice.
- \* Si vous déposez une plainte au commissariat de police ou à la gendarmerie, ou directement auprès du procureur de la république, votre chef d'établissement ou le directeur des ressources humaines de votre académie doivent être immédiatement informés du dépôt de la plainte. La prise en charge des frais de justice et l'obtention des réparations éventuelles dépendent de l'accord préalable du recteur d'académie.

### > La protection juridique est mise en œuvre dans trois hypothèses:

**Article 11 alinéa 2 :** « Lorsqu'un fonctionnaire a été pour suivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle déléguable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui »

Dans l'hypothèse où un agent est condamné par une juridiction judiciaire dans le cadre d'une faute de service, l'administration prendra en charge les sommes résultant de cette condamnation et se réservera l'opportunité de procéder à une action récursoire à l'encontre de l'agent en fonction de la gravité de la faute commise.

**Article 11 alinéa 3 :** « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

Lorsqu'un agent est victime d'un préjudice physique, matériel ou moral, la protection juridique pourra être accordée lorsque les attaques, qui doivent être réelles, ont pour but de nuire à l'agent en raison de ses fonctions ou de sa qualité d'agent public. De la même façon, en cas de dégradation de bien ou de vol ou de tentative de vol, la protection ne s'applique que si l'acte a été commis dans l'intention de nuire à la victime en raison de sa qualité professionnelle.

**Article 11 alinéa 4 :** « La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui

n'ont pas le caractère d'une faute personnelle » L'administration examinera donc au cas par cas le caractère personnel ou non de la faute avant d'accorder ou non sa protection. Une plainte déposée à l'encontre d'un agent ne justifie pas à elle seule la mise en place de la protection statutaire.

### La garantie statutaire attribuée peut prendre les formes suivantes :

- des actions de prévention, d'écoute et de soutien,
- la prise en charge des frais d'honoraires et la réparation du préjudice matériel subi,
- une assistance juridique pour l'accomplissement des démarches auprès des services judiciaires,
- une action contre l'auteur des faits comme par exemple l'engagement d'une procédure disciplinaire ou l'association du recteur à la plainte de la victime auprès du procureur de la République

### > Procédure à suivre en cas de demande de mise en œuvre de la protection juridique.

#### Procédure concernant les dommages causés aux personnes (attaques, condamnations civiles ou poursuites pénales)

L'agent victime doit solliciter le bénéfice de la protection juridique auprès de l'autorité compétente (qui l'emploie à la date des faits en cause)

Il transmet alors un dossier comprenant :

- sa demande explicite du bénéfice de la protection juridique au titre de l'article 11 de la loi n°83 634 du 13 juillet 1983, accompagnée d'un rapport circonstancié ;
- Le cas échéant, la copie du procès verbal ou du récépissé du dépôt de plainte de la victime ;
- Tout document ou témoignage éventuel à l'appui de la demande ;

#### Ce dossier sera transmis à la DAJ (Direction des Affaires Juridiques)

sous le couvert de l'Inspecteur d'Académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, pour tous les personnels du 1er degré et les inspecteurs de l'Education Nationale chargés de circonscription ;

- sous le couvert de l'Inspecteur d'Académie, directeur académique des services départementaux de l'Education Nationale, pour les personnels de direction du 2nd degré agissant pour eux-mêmes ;

- sous le couvert du chef d'établissement du 2nd degré, si elle est introduite par un agent, enseignant ou non, d'un établissement du second degré public ;

- sous le couvert du chef de service pour les agents des services académiques.

L'autorité hiérarchique transmet ce dossier accompagné d'un rapport circonstancié assorti d'un avis explicite permettant d'établir un lien de causalité entre le préjudice subi et les fonctions exercées.

A réception du dossier, la DAJ étudie si la demande s'inscrit dans le cadre de l'article 11 précité. Si tel est le cas, une décision du recteur octroie la protection juridique qui précède les mesures mises en œuvre dans le cadre du couvrenement (par exemple la prise en charge des frais d'avocat)

Dans le cadre de cette protection et en cas de suite donnée par le procureur de la République, l'agent choisit librement son avocat pour assurer sa défense. Il communique à la DAJ dans les meilleurs délais les coordonnées de ce dernier dont les frais d'honoraires négociés sont pris en charge sur le fondement d'une convention d'honoraires signée entre l'avocat et le recteur.

# MOUVEMENT d'Indre et Loire pas 1 Exemple de notre travail :

## TOUTES LES AIDES du SNUipp-FSU 37

Comme chaque année, le SNUipp37 va vous aider pour votre mouvement par des réunions et par ses publications.

Ce sont près de 1000 collègues qui participent au mouvement départemental sur plus de 3000 enseignants.

La complexité du mouvement (vœux géographiques, phase d'ajustement...) fait que le journal spécial mouvement est maintenant constitué d'une trentaine de pages dont certaines en couleur (cartes) :

### Ecol'infos n°1 LE GUIDE (avant l'ouverture du serveur)

- ⇒ 14 pages modalités et aides sur le mouvement 2018
- ⇒ 4 pages fiches de contrôle enquête

⇒ 5 pages barèmes de 2008 à 2016

⇒ 3 pages avec tous les résultats du mouvement 2017

⇒ Double page en couleur de la carte d'Indre et Loire et des écoles

⇒ 4 pages : fiche de contrôle et opération transparence

### ET SUR INTERNET

⇒ 12 pages avec tous les codes pour faire votre mouvement (adjoint maternelle élémentaire primaire, direction, ASH, ZIL BD ...)

⇒ Notre fiche de contrôle en ligne : indispensable pour vérifier votre affectation !

### Ecol'infos n°2

### LE SPECIAL MOUVEMENT GEOGRAPHIQUE (après l'ouverture du serveur)

4 pages vœux géographiques avec la carte spéciale en couleur et les codes « communes »



# sans le SNUipp-FSU37!

# COMMENT AVOIR NOS DOCUMENTS POUR LE MOUVEMENT 2018 ?

## Avant l'ouverture du serveur

Le guide mouvement de 40 pages avec les informations sur les différentes phases, les types de postes, les règles et priorités et tous les barèmes des années précédentes. Il a été, l'année dernière, envoyé à tous nos adhérents et à plus de 450 collègues et à toutes les écoles et établissements.

## APRES LA CAPD MOUVEMENT : TDTRS BD SANS POSTE, ON CONTINUE !

Nous publions un Ecol'infos spécial TDTRS, TRBD et collègues « sans poste » : les informations pour ces mouvements, les barèmes des collègues et leur classement...

## Dès l'ouverture du serveur

La suite du guide mouvement spécial vœux géographiques avec la carte et les codes de l'année. Il est envoyé à tous nos adhérents.



**4 PAGES SPECIALES VŒUX GÉOGRAPHIQUES**

**Mouvement 2015 POSTES et CODE I-PROF**

Code	Poste	Code I-PROF
001	...	...
002	...	...
003	...	...
004	...	...
005	...	...
006	...	...
007	...	...
008	...	...
009	...	...
010	...	...
011	...	...
012	...	...
013	...	...
014	...	...
015	...	...
016	...	...
017	...	...
018	...	...
019	...	...
020	...	...
021	...	...
022	...	...
023	...	...
024	...	...
025	...	...
026	...	...
027	...	...
028	...	...
029	...	...
030	...	...
031	...	...
032	...	...
033	...	...
034	...	...
035	...	...
036	...	...
037	...	...
038	...	...
039	...	...
040	...	...
041	...	...
042	...	...
043	...	...
044	...	...
045	...	...
046	...	...
047	...	...
048	...	...
049	...	...
050	...	...
051	...	...
052	...	...
053	...	...
054	...	...
055	...	...
056	...	...
057	...	...
058	...	...
059	...	...
060	...	...
061	...	...
062	...	...
063	...	...
064	...	...
065	...	...
066	...	...
067	...	...
068	...	...
069	...	...
070	...	...
071	...	...
072	...	...
073	...	...
074	...	...
075	...	...
076	...	...
077	...	...
078	...	...
079	...	...
080	...	...
081	...	...
082	...	...
083	...	...
084	...	...
085	...	...
086	...	...
087	...	...
088	...	...
089	...	...
090	...	...
091	...	...
092	...	...
093	...	...
094	...	...
095	...	...
096	...	...
097	...	...
098	...	...
099	...	...
100	...	...

## ET AUSSI ! ET AUSSI ! > LES REUNIONS POUR VOUS AIDER A FAIRE VOTRE MOUVEMENT.

Il suffit d'aviser votre IEN de votre participation à une réunion. Les 3 heures pourront être décomptées



des 18 heures d'animation pédagogique (y compris celles dites "obligatoires" où nous sommes inscrits automatiquement) ou des 24 heures de concertation. Nous avons droit à 3 réunions dans l'année qui peuvent être prises à tout moment et elles ne doivent pas être forcément simultanées avec une animation péda.

> L'OPERATION TRANSPARENCE La limitation à 30 vœux (dont les vœux géographiques) sur tous les postes du département (vacants ou non) rend l'exercice beaucoup plus difficile pour les collègues qui veulent ou doivent changer de poste.



Pour atténuer les effets néfastes de cette mesure, nous avons besoin du concours de toutes les écoles et de tous les collègues. L'objectif est bien de dresser ensemble une liste de postes susceptibles d'être vacants, liste que nous souhaitons être la plus fiable possible. C'est donc à un exercice de solidarité, de grande prise en charge collective que le SNUipp 37 appelle la profession en invitant toutes les écoles et les établissements à remplir cette fiche de renseignements.

Ils sont tous automatiquement envoyés aux adhérent(e)s 2017-18

qui disposent de toutes nos publications, aides, suivi de dossier en CAPD...

Il est aussi possible de demander à les recevoir en remplissant notre formulaire qui est en ligne sur notre site.

<http://www.snuipp37.fr>

Dans ce cas, c'est la solidarité qui joue car le tirage, le routage... sont possibles grâce aux moyens apportés par les adhérents. Nous ne pouvons que vous inviter à renforcer l'outil collectif que nous proposons au service de chacun-e en rejoignant et en renforçant le SNUipp-FSU 37.

SE SYNDIQUER AU SNUIPP-FSU? UNE VRAIE BONNE IDÉE !



## Elle c'est Sophie, enseignante dans l'Indre et Loire.

Comme de nombreux collègues du département, cela fait plusieurs années qu'elle contacte l'équipe du SNUipp-FSU37 pour avoir des réponses à ses questions.

Permutations, mouvement, promotions,...

Il y a toujours quelqu'un pour lui donner une info. Et il n'y a qu'au SNUipp-FSU qu'elle trouve la publication, le guide qui va lui servir : permutations, mouvement, kisaitou37, direction...

Elle apprécie également aller aux 1/2 Journées d'infos Syndicales, aux colloques et aux congrès organisés par les délégués du personnel, c'est l'occasion d'avoir les bonnes infos et d'échanger avec les collègues.



**Cette année, Sophie a pris sa décision, elle adhère au SNUipp-FSU car elle sait que sans les adhérents, rien de tout cela n'est possible.**

Fais comme Sophie, adhère au SNUipp-FSU !





# Bulletin d'adhésion 2017/2018

Inscrivez-vous au SNUipp d'Indre et Loire

SNUipp/FSU 37 18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN



Nom : ..... de jeune fille : .....

Prénom : ..... Date de sortie IUFM: .....

Adresse personnelle : .....

Adresse électronique : .....

Tél : ..... portable : .....

Date de naissance : ...../...../19..... Corps : .....

Adresse professionnelle : .....

fonction : .....

Nomination :  définitive  provisoire  temps partiel .....  dispo

Echelon : ..... Montant de la cotisation (voir tableau) : ..... €

Date : ..... Signature : .....

Le SNUipp 37 utilisera ces informations pour m'adresser personnellement ses publications (L'Ecol'infos, Fenêtres Sur Cours, Pour, Lettre électronique d'information...) et me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires.

## Tableau des cotisations

Coût adhésion à payer ( en gras )											
Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
> INSTIT							<b>125</b>	<b>134</b>	<b>141</b>	<b>149</b>	<b>163</b>
après déduction fiscale							42	45	47	50	54
> PE	<b>109</b>	<b>118</b>	<b>123</b>	<b>132</b>	<b>140</b>	<b>149</b>	<b>157</b>	<b>167</b>	<b>179</b>	<b>196</b>	<b>209</b>
après déduction fiscale	36	39	41	44	47	50	52	56	60	65	70
> PE Hors Classe	<b>157</b>	<b>176</b>	<b>192</b>	<b>204</b>	<b>219</b>	<b>235</b>	<b>249</b>				
après déduction fiscale	52	59	64	68	72	77	82				

**TEMPS PARTIEL** Montant de la cotisation X %  
avec un minimum de 88 euros

### COMMENT ADHERER ?

> **Par paiement par chèque** : retournez le bulletin et le paiement.  
Adhérent 2016/17 : vous devez reprendre votre adhésion par CB, chèque ou prélèvements.

> **Par paiement par prélèvement** : en 4 fois sans frais par prélèvement automatique à partir du mois de JANVIER : remplir l'autorisation de prélèvement, la signer et joindre un RIB ou RIP.  
Adhérent 2016/17 : vous recevrez un courrier vous indiquant le renouvellement automatique de votre adhésion. Vous n'avez rien à faire.

> **Par paiement par internet en 1 à 4 fois** par carte bancaire directement sur notre site sans frais.  
Adhérent 2016/17 : vous devez reprendre votre adhésion par CB, chèque ou prélèvements.



Je demande à la section d'Indre & Loire du SNUipp de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles elle a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 5/01/78. Cette autorisation est révoquée par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant à la section d'Indre et Loire du SNUipp.

### Cotisation supplémentaire

Dir 2 à 4 cl	+ 5 €
Dir 5 à 9 cl	+ 9 €
Dir 10 cl et +	+ 12 €
PE spécialisé	+ 5 €
NBI CLIS ULIS SEGPA	+ 8 €
IMF IEN	+ 12 €
IMF IUFM	+ 8 €
Dir SEGPA	+ 15 €

### Autres situations

M2	22 €
PES	92 €
RETRAITE < 1525 €	106 €
RETRAITE > 1525 €	117 €
AVS	76 €
DISPO	88 €

### CREDIT D'IMPOT POUR TOUS

(imposable et non-imposable)  
**66 %** du montant de la cotisation est remboursé sous forme de crédit d'impôt.  
L'attestation vous sera délivrée en temps utile.

### PROMOPARC : CE37

Je demande à souscrire à ce service et je joins un chèque de 1.5 € à l'ordre du SNUipp37.  
Je recevrai un code pour accéder au site.  
 OUI  NON

## PAIEMENT FRACTIONNE EN 4 FOIS : MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA CORE

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SNUIPP à envoyer des instructions à votre banque pour débiiter votre compte, et votre banque à débiiter votre compte conformément aux instructions du SNUIPP. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée : dans les 5 semaines suivant la date de débiit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Référence Unique Mandat (réservé au créancier) :

Veuillez compléter tous les champs (\*) du mandat, joindre un RIB ou RICE, puis adresser l'ensemble au créancier

Paiement : Récurrent

Identifiant Créancier SEPA :  
FR 78ZZZ411826  
Nom : SNUIPP 37  
Adresse : 18 rue de l'Oiselet  
Code postal : 37550  
Ville : SAINT AVERTIN  
Pays : FRANCE

Débitéur  
Vos Nom Prénom (\*) : .....

Votre Adresse (\*) : .....

Le (\*) :

A (\*) : .....

IBAN (\*) :

TIC (\*) :

Signature (\*) : .....

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Les pouvoirs dévolus à l'émission, par ce dernier, de ses droits d'opposition, d'accès et de modification tels que prévus aux articles 36 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. » Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

## > QUE FAIT LE SNUipp-FSU AVEC 100 EUROS DE COTISATION ?

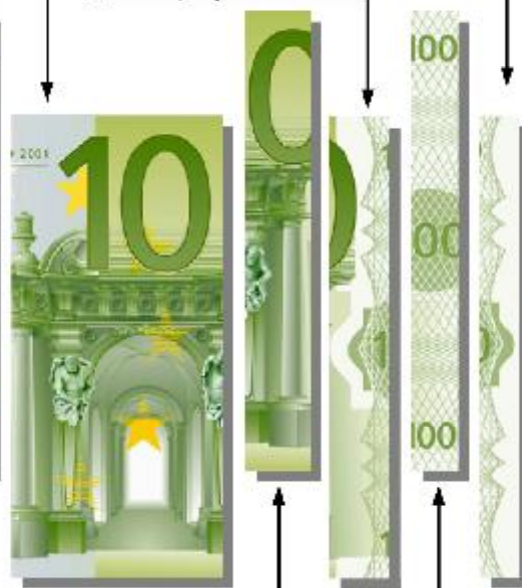
Part pour la publication Eco'infos du SNUippFSU 37 (impression, tarif postal, informatique, papier ...)



Part reversée au Snuipp-FSU national pour son fonctionnement, ses publications (Fenêtres sur cours, Pour...)

Frais de déplacements (Réunions, audiences, ...)

Courriers timbrés



Téléphonie, internet...

Divers : colloques, matériel manifestation ...

### A quoi sert l'argent de votre adhésion?

Au SNUippFSU, toute votre adhésion est utilisée pour la défense et la promotion du service public d'éducation et de notre profession. Nous avons fait le choix de laisser des moyens importants dans les départements afin d'être plus efficaces. C'est pour cela que le SNUipp-FSU est le seul à maintenir une véritable presse syndicale, propose de nombreuses réunions, informe, aide et suit des centaines de dossiers toute l'année...



### L'adhésion coûte cher?

**OFFREZ-VOUS UN CAFÉ ENGAGÉ PAR SEMAINE**

Et oui, avec la déduction fiscale de 66 % transformée en crédit d'impôt, les deux tiers de votre cotisation sont désormais remboursés même pour les non imposables. Et encore, c'est sans prendre en compte les acquis qui s'appliquent à tous et obtenus grâce à l'action syndicale : suppression de la journée de carence, ISAE, augmentation du nombre de passages à le hors classe qui va aussi lever les blocages des échelons 8, 9 et 10, retour du temps partiel 80% payé 85%... Le SNUippFSU37 propose également (il est aussi le seul) des tickets cinémas, piscine, spectacles... au prix des comités d'entreprises permettant plusieurs dizaines d'euros d'économie !

Au final, adhérer au SNUippFSU n'est pas un coût au contraire!

En moyenne une cotisation équivaut à 50 € par an... 1 € par semaine ! Pas cher pour recevoir les différents journaux départementaux et nationaux et bénéficier de différents services. Essentiel pour éditer et acheminer les journaux, financer les actions, les charges : locaux, téléphone, internet... Le SNUipp-FSU n'est pas subventionné et ne vit que des cotisations de ses membres : c'est la garantie de son indépendance (voir idée 2 p7).

### L'adhésion au SNUippFSU est donc plus élevée?

Notre adhésion n'est pas plus élevée que celle des autres et même moins. Nous avons calculé qu'elle était en moyenne 10 à 15% moins importante que celle des autres organisations présentes en CAPD!

Si nous pouvons faire plus en terme de presse syndicale, d'information, d'aide, de réunions... c'est parce que nous avons un nombre important d'adhérents. Mais pas uniquement, car sinon les autres syndicats qui indiquent tous des chiffres d'adhésion importants, feraient la même chose que nous. C'est donc aussi un choix, que nous faisons, d'utiliser votre adhésion pour vous servir au maximum!

## > 66 % DE CREDIT D'IMPOT ! KESACO ?

Un crédit d'impôt est une somme soustraite du montant de l'impôt sur le revenu à payer avant imputations.

Il peut vous être remboursé, en totalité ou partiellement, dans les 2 cas suivants :

- si son montant dépasse celui de votre impôt,
- ou si vous n'êtes pas imposable.

**Concrètement, cela veut dire que pour 100 € de cotisation :**

> vous avez une réduction de 66 euros sur vos impôts sur le revenu

> ou que ces 66 euros vous sont restitués si vous n'êtes pas imposable.

impôt avant imputations	2147
Vos cotisations syndicales	- 66

Impôt sur le revenu net

2081



**Sur 100 €, l'adhésion revient donc à 34 euros**

SE SYNDIQUER ?

**UNE VRAIE BONNE IDÉE.**

POUR SON MÉTIER - POUR SOI-MÊME - POUR LES ÉLÈVES



SE SYNDIQUER, C'EST

**Utile**

<https://www.snuipp.fr>

02 40 00 00 00

**POURQUOI CETTE INITIATIVE ?**

De nombreux collègues nous sollicitaient sur ce point et les très nombreuses demandes de ces 2 dernières années nous confirment dans la nécessité de poursuivre cette démarche. Dans l'enseignement, nous ne disposons pas de comité d'entreprise. Il ne s'agit pas d'en mettre un en place, nous n'en avons pas les financements qui proviennent des cotisations patronales qui n'existent pas chez nous

Néanmoins, nous pouvons par le biais de notre syndicat disposer de prix intéressants : les tarifs accordés aux CE. Nous vous proposons maintenant 9 initiatives.

**POURQUOI LIMITER CE SERVICE AUX ADHERENTS ?**

La mise en place de ce dispositif demande une charge supplémentaire de travail pour les enseignants du SNUipp37. Nous ne pouvons donc pas aller au delà de nos adhérents.

**POUR AVOIR VOS TICKETS**

- Il suffit :
- 1) De venir dans nos locaux
  - 2) OU de nous envoyer un courrier contenant :
    - Le bon de commande (sur notre site)
    - Le chèque de paiement à l'ordre de « SNUipp »
    - Et une enveloppe timbrée à votre adresse pour le retour.

Nous vous proposons en plus des propositions départementales d'élargir le choix à toute la France par le biais d'un organisme spécialisé dans les CE : **PROMOPARC.**



Ainsi, nous aurons accès aux parcs, zoo... suivants au tarif CE! **AQUALAND.** Valable dans tous les Aqualand (7 en France). **AQUALIBI (BELGIQUE) AQUALUD LE TOUQUET (62) AQUARIUM DE LA MOUCHELLE (17) AQUARIUM DE PARIS - TROCADERO (75) AQUARIUM DU VAL DE LOIRE (37) AQUASPLASH (06) BAGATELLE (62) BATEAUX MOUCHES - PARIS (75) BELLEWAERDE PARK - BELGIQUE CITE DE L'ESPACE (31) COBAC PARK (35) DRIEUROPA PARK - ALLEMAGNE FRANCE MINIATURE (78) FUTUROSCOPE (66) GRAND AQUARIUM SAINT-MALO (35) GROTTES DES CANAIS FTTFES (66) Nouveauté: 2013 I A FRIMF AUX CROCODILES (26) LA VALLEE DES SINGES (86) LE PAL (03) LE PUY DU FOU (85) LE PUY DU FOU (85)- Billet 2 Jours 2013 - MARINELAND (06) MER DE SABLE (80) MINI-CHATEAUX DU VAL DE LOIRE (37) MUSEE GREVIN (75) NIGLOLAND (10) OCEARIUM DU GROISIC (44) OK CORRAL (13) Nouveauté 2013 PARC ASILEUX (50) Pass PANAOLOISIRS. Accès illimité aux Parc Astérix, Musée Grévin, France Miniatures et Mer de Sable pendant 1 an PLANETE SAUVAGE (44) PLOPSALAND LA PANNE - BELGIQUE Nouveauté 2013 PORT AVENTURA - ESPAGNE PORT AVENTURA - ESPAGNE PORT AVENTURA - ESPAGNE RESERVE AFRICAINE DE SIGEAN (11) SPEED WATER PARK (13) TERRA BOTANICA (49) VILL CAMIA (53) WAI IRI BELGIQUE WALIBI RHONE ALPES (38) WALIBI SUD OUEST (47) ZOO DE BEAUVAIL (41) ZOO DE BEAUVAIL (41) Billet 1 jour. ZOO DE DOUVE LA FONTAINE (49) ZOO DE LA BARBEN (13) ZOO DE LA FLECHE (72) ZOO DE LA PALMYRE (17) ZOO DE TIJOIRY (79) ZOO DES SABLES D'OLONNE (85)**

**COMPLEXE spadium**  
Entrée plein tarif : adulte : 4,50 € enfant : 3 €  
Tarif CE pour 10 entrées (Carte non nominative valable 1 an après la 1ère entrée)  
adulte : 33 € au lieu de 37 €  
enfant : 24 € au lieu de 26 €

**Carré d'o**  
Tarif CE  
Entrée plein tarif : adulte et enfant : 2,80 € au lieu de 3,90 €  
Adulte pour la piscine et espace détente : 5 € au lieu de 7,10 €

**natureo**  
**PARC AQUATIQUE DE LOCHES**  
Sur simple présentation de votre carte d'adhérent du SNUippFSU37 vous aurez 10% de réduction sur tous les tarifs

**centre aquatique du lac**  
**PISCINE DU LAC**  
Tarif : 4.15 euros le ticket adulte (au lieu de 5.2€) et 3.15 € le ticket enfant jusqu'à 18 ans (au lieu de 4€).

Exemples de tarifs

carte 10 entrées	tarif normal	tarif réduit
adulte	48 €	43,20 €
enfant	38 €	34,20 €
toute l'année	tarif normal	tarif réduit
adulte	260 €	234 €
3-15 ans	215 €	193,50 €

**Val de Loisirs**  
**CENTRE AQUATIQUE MONJUILIARD**  
Sur simple présentation de votre carte d'adhérent du SNUippFSU37 vous aurez des réductions sur certains tarifs et des cartages pour d'autres tarifs.

Exemples de

carte 10 entrées	tarif normal	tarif réduit
adulte	45 €	36 €
enfant	36 €	30 €
toute l'année	tarif normal	tarif réduit
adulte	250 €	8 semaines
3-15 ans	200 €	6 semaines

**bulle d'o**  
**PISCINE JOUE LES TOURS**  
Tarif : 4 euros le ticket adulte (au lieu de 4.9€) et enfant 3.2€ au lieu de 4 euros

**CGR CINEMAS NUMERIQUE 3D**  
**CGR**  
Tarif : le ticket 6,20 euros au lieu de 8,60 euros.

**BOWL CENTER TOURS**  
Bowling "Bowl Center" quartier des 2 Lignes  
Entrée plein tarif : de 4,10 € à 6,20 € en fonction des jours PLUS 2 € pour les chaussures  
Tarif CE : 4,25 € la partie location chaussures comprise  
Valable dans tous les établissements Bowl Center, tous les jours (vacances scolaires comprises), sauf veilles de jours fériés, vendredi et samedi de 20h à la fermeture des pistes et les jours fériés.  
Tickets sans limite de validité.

**La pléiade**  
Pléiade: billets à prix réduit (de 10 et 15€ au lieu de 12 et 16€ selon catégorie des spectacles et leurs tarifs "mini" 5€ pour tout le monde). Il faut donc que vous nous contactez à l'avance du spectacle choisi.  
Le Temps Machine: la carte d'abonné à 15€ au lieu de 25€ (il faut au moins 10 abonnements pour bénéficier du tarif) qui donne droit au tarif le plus bas sur tous les concerts, tarif réduit à partir de 10 billets achetés pour un même concert.  
La carte d'abonné au temps machine donne accès au tarif abonné des salles suivantes: Le petit Fauchois (Tours), L'astrolabe (Orléans), Comfou Moderne (Poitiers), Excelsior (Le Mans) et l'immécop (Bourges) à tarif réduit au Chate' de (Ribe).  
Pour ces spectacles merci de nous contacter E.LISE: 1 le lundi et le mardi : 02 47 61 82 91

**COMMENT FAIRE ?**  
Le SNUippFSU37 va adhérer comme syndicat de salariés à ce service (coût 1€ HT par salarié soit 1.5 TTC). Ce service ayant un prix, nous avons fait le choix de ne pas l'intégrer à la cotisation d'autant plus que ce n'est pas déductible des impôts. De plus, tous les adhérents au SNUippFSU37 ne souhaitent pas forcément en disposer.  
**Il faut donc :**

- 1) nous indiquer sur le bulletin d'adhésion, votre choix de souscrire à ce service.
- 2) Nous envoyer un chèque de 1.5 euros en plus de votre adhésion (prix de la souscription).
- 3) Vous recevrez ensuite un code. Vous pourrez alors ouvrir un compte et commander individuellement vos billets de parcs de loisirs à votre guise, de votre domicile, le soir et le week end directement sur le site de **PROMOPARC.**



FICHE DE CONTRÔLE SYNDICAL ANNEE 2017/2018  
**PROMOTION DES INSTITUTEURS  
 ET PROFESSEURS DES ECOLES**

Les fiches de contrôle du SNUipp37 peuvent être remplies et envoyées directement par internet <http://www.snuipp37.fr>

Fiche à fournir pour tous les collègues syndiqués et non-syndiqués pour contrôle et information

Adresser à: **SNUipp 37 18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN** ou [snu37@snuipp.fr](mailto:snu37@snuipp.fr)  
 Tous les collègues qui nous auront envoyé cette fiche verront leur barème vérifié et seront prévenus par lettre.

Nom .....Prénom .....

Date de naissance .....

Email : .....@..... Tél .....

Adresse personnelle .....

Code postal ..... Ville .....

Ecole ..... Ville ..... Fonction .....

Echelon actuel ..... Depuis le ..... (date)

**BAREME APPLIQUE**

Ancienneté générale des services (AGS) + Note x2

**Professeurs des écoles pour la classe normale :**

AGS au 31/08/2017 : .....ans .....mois .....jours  
 > Echelon après le reclassement au 01/09/2017 .....  
 et ancienneté conservé dans cet échelon .....  
 Promouvable au ..... échelon (voir tableau d'avancement)

**NOTE D'INSPECTION** ..... en date d'inspection le ...../...../.....

Avez-vous eu une un correctif de note ? Si oui, combien : .....

**Professeurs des écoles dans la hors classe :**

AGS au 31/08/2017 : .....ans .....mois .....jours  
 > Echelon après le reclassement au 01/09/2017 .....  
 et ancienneté conservé dans cet échelon .....  
 - Promouvable au ..... échelon (voir tableau d'avancement)  
 - Avez-vous demandé la classe exceptionnelle ? : .....

**PROMOTIONS  
 RESULTATS CAPD  
 PROMOTIONS**

par INTERNET  
 Et au 02 47 61 82 91

**LES RESULTATS  
 SERONT DONNES  
 INDIVIDUELLEMENT  
 GRACE A VOTRE CODE  
 PERSONNEL**

**POURQUOI ?**

La loi exige que toute personne dont es coordonnées font l'objet d'un traitement informatisé en ait connaissance. Elle a la possibilité de les consulter et/ou d'en demander l'effacement ou la modification.  
 Au-delà du cadre réglementaire, une publication sur Internet avec accès libre permet à toute personne d'obtenir une information. Les résultats des promotions (choix, grand choix, ancienneté) pourraient être interprétés de manière incorrecte par des personnes hors éducation et de plus ils ne doivent pas être disponible pour tous. Ainsi, un(e) collègue qui, pour des raisons personnelles peut ne pas souhaiter être retrouvé(e) pourrait l'être par un simple moteur de recherche si son nom figure sur une page d'un site en accès libre. C'est pourquoi nous nous devons maintenant d'éviter la publication d'informations nominatives sous forme de simple page, l'accès aux informations nominatives devant être protégé par un code personnel sur internet.

**COMMENT AVOIR SON CODE PERSONNEL?**

**Pour les adhérents :** ce code se trouve sur votre carte d'adhérent ET dans UN MAIL QUE VOUS RECEVREZ PROCHAINEMENT.



**Pour les non-adhérents :** un code vous sera donné simplement à votre demande par mail à [snu37@snuipp.fr](mailto:snu37@snuipp.fr) et à chaque réception d'une fiche de contrôle par mail.

**LE SNUIPP37 PUBLIERA :**  
 le jour même de la CAPD sur internet avec un code personnel les résultats individuels .  
 Dans Ecol'infos (adressé aux écoles et adhérents), tous les résultats seront publiés avec noms et barèmes. Les collègues qui ne souhaitent pas voir leur nom publié dans notre journal doivent nous l'indiquer par courrier.



# POUR UNE VÉRITABLE MÉDECINE DE PRÉVENTION DANS NOTRE ACADÉMIE

## > CE QUE DEMANDE LE SNUipp-FSU37

Nous intervenons depuis des années sur cette question sans que rien n'évolue.



Nous vous proposons :

**Cette année,  
le SNUipp-FSU  
s'empare de cette question  
au niveau national !  
Voir nos prochaines  
publications et initiatives en  
direction de la profession !**

Notre profession n'a jamais eu de médecine de prévention digne de ce nom. Pourtant les textes existent, les moyens aussi, les constats mêmes officiels ne cessent de le dénoncer... mais rien ne change dans notre académie qui ne dispose que d'un seul médecin pour plusieurs dizaines de milliers de personnels !  
Conséquences : aucune visite médicale pourtant obligatoire, des droits non appliqués, aucune prise en compte des conséquences de notre activité professionnelle sur notre santé... et même une dérive inacceptable où elle est au service de notre administration au détriment des personnels lorsqu'elle les classe entre eux afin de limiter le droit aux allègements de service!

Le SNUippFSU qui défend au quotidien des nombreux collègues sur ces questions ne peut accepter le statu quo alors que les difficultés que nous rencontrons au quotidien dans nos écoles ont des conséquences plus ou moins importantes sur notre santé. (voir le bilan santé de la MGEN sur leur site)

Comment intervenir collectivement?

Le SNUippFSU a repris contact avec son avocat à TOURS, avocat avec lequel nous avons déjà travaillé sur le dossier du temps partiel à 80%. Celui-ci a besoin de témoignages afin de monter le dossier. Nous proposons donc en page 4 et sur notre site une enquête-témoignage. L'avocat déterminera en fonction des retours la suite à donner pour nous faire entendre.

La santé est définie par l'OMS comme « un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité ».

## Médecine du travail : comment passer une visite médicale ?

Dans le cadre de la santé au travail, le ministère de l'Éducation Nationale a proposé que soit mis en place un bilan de santé pour les personnels de cinquante ans qui le souhaitent.

Ce bilan s'attache plus particulièrement au dépistage de troubles ayant un impact sur le travail ou particulièrement fréquents après 50 ans :

- déficit d'audition débutant,
- déficit d'acuité visuelle,
- douleurs cervicales ou dorsales liées à une mauvaise position devant l'écran
- diabète de l'âge mûr.
- risques psychosociaux...

Le bilan est réalisé par un médecin des personnels du service académique de médecine de prévention.

À l'issue de cet examen médical, des consultations spécialisées peuvent éventuellement être proposées et prises en charge par le rectorat.

De plus, l'accord Fonction publique du 26/07/1994 prévoit pour tous les fonctionnaires une visite tous les 5 ans.

Vous pouvez vous adresser directement au service médical du Rectorat afin de prendre un rendez-vous : 02 38 79 46 72

**Les administrations sont tenues d'organiser  
un examen médical annuel pour les agents qui  
souhaitent en bénéficier.**

Textes de référence :

- décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (en particulier les art. 22, 24-1 et 25) ;

circulaire FP/4 n° 1871 et 2B n° 95- 1353 du 24 janvier 1996.

## Service social en faveur des personnels

Le service social des personnels prend en charge toute situation ayant une incidence sur le travail et dans le cadre du travail.

Les assistant-e-s de service social sont soumis au secret professionnel y compris vis-à-vis des autorités hiérarchiques (art. 225 du Code de la Famille et de l'Action Sociale).

L'assistant-e social-e a un rôle d'écoute, d'information, d'orientation, d'accompagnement et de soutien psychosocial selon vos besoins exprimés. Il/Elle intervient le plus souvent dans les domaines suivants : difficultés de santé, handicap ou inaptitude, environnement professionnel et relations au travail, évolution de carrière, reconversion, difficultés économiques, problèmes familiaux, accès aux droits et prestations d'action sociale.



## MEDECINE DU TRAVAIL, PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, POSTES

### ADAPTES, ALLEGEMENTS DE SERVICES, DROITS, ...

La circulaire n°32 du 4 septembre 2014 indique que "L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des agents. Cela doit se traduire par une prise en compte de ces questions dans le fonctionnement des services et à tous les niveaux d'encadrement.

Les services doivent pour ce faire mettre en place une organisation reposant sur :

- la réunion réglementaire des instances représentatives du personnel en confortant les CHSCT dans la plénitude de leurs attributions
- un service académique de prévention des risques professionnels animant un réseau renforcé de conseillers et assistants de prévention formés et disposant du temps nécessaire à leur mission ;
- une offre de médecine de prévention accessible à tous les agents et dotée de conditions matérielles et financières d'exercice correctes.
- la création d'un véritable service de prévention des risques professionnels et psychosociaux"

Mme le Recteur,  
la circulaire n°32 du 4 septembre 2014 indiquant que "L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des agents". Cela doit se traduire par une prise en compte de ces questions dans le fonctionnement des services et à tous les niveaux d'encadrement.

Les enseignants de l'académie d'Orléans-Tours vous demandent la mise en application de cette circulaire dès maintenant car il y a urgence pour les personnels dont vous avez la responsabilité.

Nous vous demandons :  
le recrutement d'un médecin de prévention par département,  
les moyens pour répondre aux besoins en postes adaptés, en allègements de services, et aux recommandations du plan pluriannuel d'insertion des personnels en situation de handicap,  
la création d'un véritable service de prévention des risques professionnels et psychosociaux.

Veuillez recevoir, Mme le Recteur, nos meilleures salutations.

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Version consolidée au 11 décembre 2017

### Section II : Surveillance médicale des agents.

Article 22 Modifié par Décret n°95-680 du 9 mai 1995 - art. 14 (V) JORF 11 mai 1995

Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier.

Article 23 Le médecin de prévention peut recommander des examens complémentaires. Dans le respect du secret médical, il informe l'Administration de tous risques d'épidémie.

Article 24 Modifié par Décret n°95-680 du 9 mai 1995 - art. 15 JORF 11 mai 1995

Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des handicapés ;
- des femmes enceintes ;
- des agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée ;

- des agents occupant des postes définis à l'article 15-1 ci-dessus ;  
- et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention ;

Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale et qui doit être au moins annuelle. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Article 24-1

Créé par Décret n°95-680 du 9 mai 1995 - art. 16 JORF 11 mai 1995

Les agents qui ne relèvent pas de l'article 24 ci-dessus et qui n'auraient pas bénéficié de l'examen médical prévu à l'article 22 du présent décret font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans. Ils fournissent à leur administration la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation. A défaut, ils sont tenus de se soumettre à une visite médicale auprès du médecin de prévention de leur administration.

Article 25 Modifié par Décret n°95-680 du 9 mai 1995 - art. 17 JORF 11 mai 1995

Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de subir les examens médicaux prévus aux articles 22, 23, 24 et 24-1.

Article 26 Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 25  
Le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Il peut également proposer ces aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes.

Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit en être tenu informé.

Article 27 Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 26

Le médecin de prévention est informé par l'Administration dans les plus brefs délais de chaque accident de service ou de travail et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Article 28 Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 30 (V)  
Le médecin de prévention rédige chaque année un rapport d'activité qui est transmis au chef de service et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 28-1 Créé par Décret n°95-680 du 9 mai 1995 - art. 19 JORF 11 mai 1995

En cas de contestation des agents, concernant les propositions formulées par le médecin de prévention en application de l'article 26 du présent décret, le chef de service peut, le cas échéant, saisir pour avis le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre territorialement compétent.

Article 28-2 En savoir plus sur cet article...

Créé par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 27

Un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin de prévention dans les conditions prévues à l'article L. 4624-2 du code du travail. Lors du premier examen médical, le médecin de prévention retrace dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique les informations relatives à l'état de santé de l'agent ainsi que les avis des différentes instances médicales formulés en application de l'article 63 de la loi n° 84-18 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Le modèle du dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de la fonction publique.





# CE QUE DEVRAIT ETRE UNE VERITABLE MEDECINE DE PREVENTION !

Nous publions ce qui existe et est pratiqué dans l'académie de ROUEN.



## Bien-être des personnels

### Les missions et les domaines d'intervention du médecin de prévention

*Le médecin de prévention participe à la politique de prévention de la santé au travail Impulsée par le Ministère de l'éducation nationale et par le recteur en direction des personnels de l'académie (enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, personnels administratifs hors TOS).*

*Il est en charge des questions relatives au bien-être des personnels, à la promotion et l'éducation à la santé, à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel.*

*Il coordonne également la mise en œuvre des actions en faveur de la prévention et de la gestion des risques professionnels, et veille à leur application. Ainsi, plusieurs volets sont à définir en application du décret du 28 mai 1982 et dans le respect du secret professionnel et de la déontologie médicale :*

#### 1 : Les missions générales liées à l'action sur le milieu professionnel

Au sein des écoles et des EPLE, des services centraux ou déconcentrés de l'académie, le médecin de prévention, en lien avec les différents acteurs de la prévention, intervient et agit directement sur le milieu de travail.

En conformité avec le Code du travail, le médecin de prévention évalue les différents risques, améliore les conditions de travail

(environnement, conditions ergonomiques, ...) et optimise l'adaptation des agents à leur poste de travail.

Différents moyens d'action et de surveillance sont ainsi préconisés par le médecin de prévention, afin de répondre au mieux à ces objectifs et de combattre le risque à sa source :

- visites d'inspection et de contrôle hygiène/sécurité sur site ou d'enquêtes/questionnaires ;
- réalisation et mise à jour du document unique au sein de chaque établissement ou service, sous la responsabilité du chef de service ou d'établissement ;
- identification des risques professionnels spécifiques et mise en œuvre des moyens de prévention, de protection et de surveillance individuelle et collective adaptés ;
- analyse des conditions de travail et de l'environnement professionnel.

#### 2 : Les missions générales en direction des personnes

Elles peuvent recouvrir différentes formes et visent, d'une part, à ré-

duire au maximum l'impact négatif de facteurs multiples et variés sur la santé physique ou mentale des agents dans le cadre de leur activité professionnelle.

Elles ont, d'autre part, pour objectif d'optimiser le bien-être et l'aptitude de l'individu à son poste de travail, en réduisant, au maximum et le plus en amont, les conséquences des risques pathogènes éventuels.

Le médecin de prévention a ainsi un rôle de conseil et d'accompagnement auprès des agents, et peut intervenir dans le cadre de :

- visites des personnels à leur demande, dans le cadre de dispositifs divers (en lien avec la direction des ressources humaines) : poste réservé au travailleur handicapé, poste adapté, aménagement de poste, occupation thérapeutique, demande de mutation ou de reclassement, accident de service, maladie professionnelle ou suite d'un arrêt de travail...

- visites à la demande de l'intéressé ou de son administration sur des situations spécifiques et individuelles, en lien direct ou non avec le travail ;

- visites systématiques, dites périodiques : elles sont proposées réglementairement à tout agent administratif ou enseignant tous les 5 ans, voire tous les ans ou deux ans pour certains personnels, dans le cadre d'une surveillance médicale particulière renforcée (pathologie existante, exposition à certains risques) ;

- formation/information sur l'hygiène, la sécurité au travail, et sur les pratiques du secourisme ;

- premiers soins d'urgence prodigués avant un éventuel appel des services médicaux d'urgence spécialisés.

#### 3 : Les missions particulières

Des plans d'action spécifiques conformes aux objectifs fixés par le ministère dans le cadre du PAP du PST 2<sup>e</sup>, ont, ou vont être, mis en place prochainement au niveau de l'académie, tels que :

##### ■ Les risques psycho-sociaux (RPS)

Les RPS recouvrent différentes formes de traumatismes (violences physiques ou verbales, stress) se traduisant par des manifestations psychiques et/ou physiques, ayant une répercussion notable, d'abord sur l'individu, et ensuite sur l'organisation du travail, les relations sociales dans l'établissement ou le service.

Leur repérage et la prise en charge précoce des agents qui seraient confrontés à ces situations sont essentiels et font appel à des moyens de prévention et d'accompagnement spécifiques.

La médecine de prévention du rectorat reste particulièrement sensibilisée et mobilisée face à cette problé-

matique majeure. Elle concourt activement aux objectifs visant à en réduire l'incidence croissante et le coût humain.

A cet effet, une fiche académique de signalement individuelle en cas d'exposition à ce type de RPS est en projet et sera diffusée.

Elle permettra ainsi de mieux informer de ce risque, et de mettre en place des moyens d'identification et d'action afin de protéger les personnes concernées.

Le médecin de prévention et/ou la psychologue sont disposés à recevoir en toute confidentialité toute personne qui ferait une demande d'aide et d'accompagnement médico-psychologique, l'objectif étant de prendre en compte au mieux la souffrance morale de ces personnes et de leur apporter des solutions concrètes adaptées.

Il existe, outre les structures d'accueil et d'écoute de la MGEN dans le cadre du réseau PAS.

Une démarche plus collective de prévention de ces risques est également à prendre en considération : gestion du stress, adaptation des conditions de travail, fonctionnement du service.

Une réflexion approfondie impliquant les différents acteurs et intervenants compétents intra et extra-académiques est avancée et préfigure un prochain groupe de travail qui devra établir un diagnostic de la situation réelle et un plan d'action approprié.

##### ■ Les risques cancérigènes mutagènes et reprotoxiques (CMR)

Ces substances physiques (telle que l'amiante), chimiques ou biologiques, peuvent être présentes dans les secteurs d'activité, pouvant ainsi affecter la santé des professionnels exposés.

Une prévention individuelle et collective accompagnée d'une surveillance médicale rapprochée de ces personnels s'avère donc indispensable, à la fois sur un plan de conformité réglementaire au code du travail, mais aussi au regard de la possible responsabilité pénale de l'employeur et surtout de l'incidence potentielle sur la santé des personnels concernés.

##### ■ Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Ces troubles physiques recouvrent différentes pathologies articulaires ou péri-articulaires. Ils touchent le rachis dans son ensemble, les épaules ainsi que les membres supérieurs. Ils sont favorisés par certaines sollicitations en lien avec le travail, les activités ou les mouvements répétitifs.

Une meilleure prévention de ces troubles passe par une prévention sous forme d'ateliers ou de conférences. Leurs objectifs sont d'apporter une meilleure connaissance de

ces pathologies, avec pour but d'en réduire l'incidence, les répercussions sur la capacité au travail ou la souffrance ressentie.

La médecine de prévention, en partenariat avec la MGEN dans le cadre du réseau PAS, a pour projet d'organiser en 2012 des ateliers ergonomiques et des conférences sur le thème des gestes et postures à adopter.

Dans le cadre de cette prévention collective il est également nécessaire de considérer les conditions de travail : rythmes, périodes de récupération, facteurs de stress, etc.

Ce projet doit recueillir la participation et l'implication actives de l'ensemble des responsables de service ou des chefs d'établissement, des services de gestion des ressources humaines, des inspecteurs, etc.

Chaque élément identifié au sein des unités de travail devront être transcrits dans le document unique. Les actions à réaliser ou déjà entreprises pour y faire face seront reportées dans ce document, puis réévaluées par les services d'hygiène, de sécurité et de prévention.

##### ■ Le bilan de santé des personnels de 50 ans

Un dispositif expérimental a été mis en place dans 6 départements au cours de l'année scolaire 2010-2011.

Une circulaire ministérielle a récemment entériné la décision de généraliser cette campagne de prévention sur le plan national, dans le cadre du « pacte de carrière » des enseignants.

Pour le moment, le rectorat a prévu de recevoir l'ensemble des personnels techniques et enseignants des lycées professionnels, ainsi que les enseignants de sciences de la vie et de la terre et de physique-chimie des lycées généraux.

Une information puis une invitation à cette visite médicale devraient être prochainement envoyées aux destinataires concernés.

L'objectif de cette consultation non obligatoire permettra de repérer d'éventuels problèmes de santé existants, leur importance et leur prise en charge et surveillance actuelles, dans le but d'améliorer au mieux chacune des situations.

##### \*Glossaire des sigles utilisés

PAP : programme annuel de prévention

PST : plan de santé au travail

RPS : risques psycho-sociaux

PAS : réseau de prévention d'aide et de suivi

CMR : risques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques

TMS : troubles musculo-squelettiques

# TOUT SAVOIR SUR... LES DROITS À CONGÉS POUR MALADIE



**CONTACTEZ NOUS POUR TOUTES QUESTIONS !**

## CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

Le calcul des journées d'arrêt maladie se fait en partant de la date du dernier arrêt et en remontant 365 jours en arrière.

Salaire à plein traitement. Mais si sur la période de 365 jours, le nombre d'arrêt de travail dépasse les 90 jours alors le salaire passe à demi-traitement compensé par certaines mutuelles

**ATTENTION :** En général, à partir de 3 mois de congé, selon la nature et la gravité de la maladie, il est conseillé de demander à son médecin d'envisager la mise en congé de longue maladie qui ouvre davantage de droits que le congé de maladie ordinaire.

### CONGE DE LONGUE MALADIE : CLM

**Le collègue ne peut pas travailler**

Il est accordé par tranches de 3 à 6 mois successives par le comité médical.

Première année	Seconde année	Troisième année
Salaire à plein traitement	Salaire à demi traitement compensé par certaines mutuelles	

**ATTENTION :** Un nouveau CLM peut être accordé après reprise de fonction pendant au moins un an.

### CONGE DE LONGUE MALADIE FRACTIONNÉ

**Le collègue peut avoir une activité**

Première année	Seconde année	Troisième année	Quatrième année
Travail à mi-temps		Ne travaille plus.	
Salaire à plein traitement		Salaire à demi traitement compensé par certaines mutuelles	

**ATTENTION :** Ce nouveau droit obtenu par le SNUipp est mis en place depuis 1 an. L'administration n'est pas en capacité de nous indiquer clairement le mode de calcul des droits. A suivre !

*ATTENTION : Le CLD prend effet à la date du début du CLM pour la même affection.*

**CONGE DE LONGUE DUREE** Le collègue ne peut pas travailler  
Il est accordé par tranches de 3 à 6 mois successives par le comité médical.

Première année	Seconde année	Troisième année	Quatrième année	Cinquième année
Salaire à plein traitement			Salaire à demi traitement compensé par certaines mutuelles	

**ATTENTION :** A la différence du congé ordinaire de maladie et du congé de longue maladie, le congé de longue durée n'est pas renouvelable au titre des affections relevant d'un même groupe de maladies.

### CONGE DE LONGUE DUREE FRACTIONNE

**Le collègue peut avoir une activité**

Ce temps maximum de CLD peut être pris de manière continue ou fractionnée, c'est-à-dire qu'il est possible qu'il soit entrecoupé par des périodes de reprise de service.

**ALLEGEMENT DE SERVICE**  
On peut travailler

Travail à 50% ou 75%

Salaire à 75% pour un collègue à mi-temps et 100% pour un collègue à 3/4 temps.

**ATTENTION** il est limité dans le temps par l'administration. En cas de refus nous joindre !

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle, pour suivre par exemple un traitement médical tout en poursuivant son activité. Il peut être combiné avec un temps partiel. Il est accordé pour une année scolaire ou pour une durée inférieure.

**TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE**  
on peut travailler

Travail à mi-temps une année ou 75% ou 78%...

Salaire à plein traitement

**ATTENTION** il est limité à un an pour une même affection! Il faut donc privilégier le CLM fractionné.

Depuis le 21 janvier 2017, la condition de maintien de 6 mois au minimum en congé maladie, CLM ou CLD, pour avoir droit à un temps partiel thérapeutique, est supprimée. Désormais, afin d'obtenir un temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire présente une demande d'autorisation accompagnée d'un certificat médical favorable de son médecin traitant. Le médecin agréé est saisi du dossier. Si les avis des deux médecins concordent, le temps partiel thérapeutique est accordé. Sinon, le comité médical ou la commission de réforme sont saisis. La demande peut se faire à n'importe quel moment de l'année.

## ACCOMPAGNEMENT DES ENSEIGNANTS CONFRONTÉS À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ



### > L'affectation sur postes adaptés

Ce dispositif s'est substitué aux dispositifs de réadaptation et de réemploi en 2007.

Cette affectation concerne les enseignants qui ne peuvent plus continuer à exercer leurs fonctions en raison de l'aggravation de leur état de santé. Dans la plupart des cas, elle a lieu à l'issue d'une période de congés longs de maladie. L'avis du comité médical est sollicité pour vérifier que l'état de santé permet l'exercice d'une activité sur un poste adapté et pour en définir les modalités (quotité horaire, type de fonctions...).

Cette affectation doit s'accompagner d'un projet professionnel élaboré par l'enseignant avec les services de l'inspection académique. Son objectif est de préparer le retour vers une activité professionnelle. Le lieu du poste adapté sera défini en fonction de ce projet. Un rendez-vous annuel avec un référent académique aura pour objet de faire le point sur l'avancement du projet.

L'affectation peut se faire soit sur un poste d'adaptation de courte durée soit sur un poste d'adaptation de longue durée en fonction de la situation de l'intéressé. Elle se fait à la rentrée scolaire. L'inspecteur d'académie affecte les personnes concernées après avoir consulté la CAPD. La CAPD est également informée de toute sortie du dispositif.

Une circulaire d'appel à candidatures doit être portée à la connaissance des personnels en congés longs avec les modalités d'affectation et le dossier à fournir. Celui-ci doit comporter la demande de l'agent, un certificat médical détaillé sous pli cacheté et une ébauche de projet professionnel.

#### > Poste adapté de courte durée (PACD)

L'affectation est prononcée pour une durée d'un an renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 3 ans. Elle peut avoir lieu au sein de l'éducation nationale (services administratifs, EPLE...) ou auprès d'un établissement public administratif. Si l'affectation dure trois ans, elle peut changer de lieu ou de service en fonction de l'avancement du projet personnel. Les enseignants sont alors mis à disposition.

#### > Poste adapté de longue durée (PALD)

L'affectation est prononcée pour quatre ans et peut être renouvelée sans limite au sein des services et établissements relevant de l'éducation nationale.

Certains postes sont implantés au CNED et répartis entre les académies. Ces postes sont réservés aux enseignants atteints d'une affection chronique invalidante comportant des séquelles définitives dont l'évolution est stabilisée mais les rendant inaptes à l'enseignement devant les élèves et nécessitant un emploi à domicile.

### > Reclassement suite à un poste adapté

L. 83-631 du 13/07/83  
L. 84-16 du 11/01/84  
D. 84-1051 du 02/11/84  
C. 70-113 du 09/06/70

Dans le cas où l'enseignant, après 3 ou 4 années sur poste adapté, est considéré comme définitivement inapte à l'enseignement, il peut faire la demande d'un reclassement. Le reclassement peut se faire par voie de détachement dans le nouveau corps et à l'échelon d'indice égal à l'indice déjà acquis. Le reclassement peut aussi se faire en passant un concours pour accéder à un autre corps : il existe dans ce cas des possibilités d'alléger les horaires pour passer le concours. L'administration doit répondre à la demande de reclassement de l'agent et la mettre en oeuvre dans les 3 mois.

En cas d'impossibilité de reclassement dûment motivée, l'enseignant est mis en disponibilité d'office ou en retraite pour invalidité. Le Conseil d'Etat a annulé une mise en disponibilité d'office non précédée d'une justification de non-proposition de reclassement (Chevalier, C.C. N°189839 du 16/02/2000).

Les possibilités de reclassement sont actuellement quasi inexistantes.

#### **NOUVEAU ! Modification de l'article 63 la loi 84-16 du 11/01/1984**

Un nouveau droit est créé : le fonctionnaire reconnu inapte a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'un an (maximum). Cette période est considérée comme du service effectif. Les modalités seront définies par décret.

### > Allègements de service

L'allègement de service est un dispositif restreint qui permet à quelques dizaines de collègues (à l'échelle de l'Académie) de travailler dans la continuité. Ces allègements, qui sont à hauteur d'1/4 de temps, permettent souvent, mais pas toujours, à nos collègues de ne pas subir la double peine, celle de la maladie/handicap et celle de la perte de salaire !

Il s'agit donc d'un dispositif extrêmement important pour lequel le SNUipp-FSU déploie une grande énergie. Un groupe de travail académique se tient tous les ans. C'est le résultat d'un travail du SNUipp-FSU au niveau rectoral, mais aussi dans les départements, pour que ce dossier soit abordé avec plus de transparence mais aussi plus d'efficacité au bénéfice des collègues qui en ont besoin au regard de leur situation médicale et/ou de leur handicap.

### GRUPE DE TRAVAIL LUNDI 5 MAI 2017 AU RECTORAT : DISPOSITIFS POUR LES COLLÈGUES QUI RENCONTRENT DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ

Depuis des années, le SNUipp-FSU intervient non seulement pour défendre les droits des personnels qui rencontrent des difficultés de santé mais aussi pour les améliorer !

Ainsi, ce sont nos interventions qui ont amené l'administration :

> à augmenter plusieurs années de suite les moyens pour les postes adaptés. Il y a en a maintenant 50. Il nous faut continuer dans ce sens pour que tous les collègues ayant un avis favorable puissent l'obtenir.

> à développer dans tous les départements les Allègements de services. 11 postes sont cette année créés à ce dispositif permettant de répondre aux besoins de 44 collègues.

> à mettre en place le droit au fractionnement du congé de longue durée.

Lors de ce groupe de travail, le SNUipp-FSU a à nouveau fait des propositions pour répondre aux situations des personnels en demandant au Rectorat de travailler sur :

> des bilans de compétences pour les collègues qui ont fait la demande ou qui en ont besoin dans le cadre d'un reclassement indiqué par le comité médical. Nous avons proposé que le Rectorat prenne contact avec Pôle Emploi pour le financement comme cela existe dans certaines régions.

> l'accès à des temps partiels particuliers après un CIM ou un allègement de service ... Ainsi des collègues peuvent avoir besoin d'une 1/2 journée (mercredi matin par exemple) pour consolider leur reprise à temps plein.

#### > Postes adaptés : Nous disposons des résultats.

Cette année l'académie dispose de 50 supports (+3). 20 collègues sont actuellement en PACD dont 4 au CNED et 24 collègues sont en PALD dont 14 au CNED. Il y a 55 demandes pour cette année dont 15 entrées pour 13 sorties et 3 nouveaux postes.

Il reste pour le moment 4 situations favorables pour 1 seul poste encore disponible. Le médecin de prévention va à nouveau faire le point sur ces 4 dossiers.

#### > Allègements de service L'année dernière : 49 demandes dont 40 avis favorables (plus 1 en cours d'année).

Cette année l'administration dispose de 11 postes (+1 cette année) permettant 44 allègements de services pour toute l'académie. Ce droit était limité à 3 ans dans notre académie.

Nouveau : cette limite est supprimée. Maintenant, si un collègue a déjà eu 3 ans d'allègements et si sa situation n'a pas évolué et s'il ne peut pas bénéficier d'un autre dispositif, alors il peut conserver son allègement de services au-delà des 3 ans.

**Enfinement, la suppression de cette règle a permis au Recteur de limiter le droit à moins de 3 ans notamment pour les collègues en RQTH !**

Les avis défavorables seront uniquement basés sur la situation médicale. Pour le moment, l'administration a une cinquantaine de demandes, mais nous n'avons pas eu de documents de travail !

Les situations personnelles seront étudiées en CAPD (prochaine CAPD le 16 mai en Indre et Loire). **Faux : le refus de nous donner les noms pour défendre les collègues a limité les dossiers en CAPD ! A LIRE PAGE SUIVANTE NOTRE COURRIER A Mme la RECTRICE !**



Madame la Rectrice de l'Académie Orléans-Tours Copie à Mme et Mrs les IA-DASEN

OBJET: Allègements de services

Madame la Rectrice;

**COURRIER ADRESSÉ  
à Mme La Rectrice sur le  
droit aux allègements de  
service**

Au nom des élus du SNUippFSU, nous vous sollicitons sur la question des allègements de service pour nos collègues en situation de handicap. Lors du groupe de travail du 5 mai 2017, les modalités d'attribution de ces allègements nous ont été communiquées par M le secrétaire général :

- > pas de limitation du nombre d'années d'allègement notamment pour répondre à nos collègues en situation de handicap
- > la possibilité laissée aux départements d'aller au delà des 11 ETP (équivalents temps plein sanctuarisés au niveau académique) afin de pouvoir répondre à toutes les demandes.

Nous avons à nouveau lors de ce groupe de travail contesté le refus de nous donner dans les CAPD les noms des collègues qui sollicitent un allègement.

Au moment, où nous vous écrivons :

- > 39 avis favorables ont été donnés par vos services soit 9.75 ETP
- > 13 avis défavorables dont pour des collègues BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre du handicap).
- > le département d'Indre et Loire a informé par courrier nos collègues dont 2 refus de collègues RQTH et pour 1 collègue en attente de la reconnaissance par la MDPH et 1 refus dans le Loire et Cher pour un collègue RQTH.

Vous nous avez indiqué en CHSCTA du 2 juin 2017 que les allègements de services n'étaient pas un droit pour nos collègues reconnus BOE. Or, le 3<sup>e</sup> an d'étape du plan pluri annuel du ministère de l'éducation nationale 2008-2012 pour les personnels en situation de handicap et d'inaptitude indique clairement ce dispositif dans le paragraphe : " 3. Le maintien dans l'emploi

**Le décret n°2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation a créé un dispositif d'assistance et de soutien en direction des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation confrontés à des problèmes de santé.**

**Ce dispositif a prévu un ensemble de mesures destinées à apporter des solutions adaptées à la situation particulière de chaque agent concerné.**

### 3.1 Les allègements de service

L'article 7 du décret précité indique que l'aménagement du poste de travail peut consister, notamment, en un allègement de service. Celui-ci est attribué au titre de l'année scolaire, dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service lorsque l'agent est maintenu sur ses fonctions, et dans la limite de la moitié des obligations réglementaires de service lorsque l'agent est affecté sur poste adapté.

Lorsque l'allègement est accordé à l'enseignant en dehors d'une affectation sur poste adapté, il lui permet alors, à sa demande, d'être maintenu dans son emploi et d'éviter la rupture professionnelle (succession de congés de maladie et/ou congés longs).

C'est pourquoi il représente une avancée significative dans la gestion des personnes confrontées à des difficultés de santé. Les demandes sont plus nombreuses d'année en année et le volume total d'heures accordées augmente également, bien que cela représente un coût très élevé pour les académies puisque les agents continuent de percevoir un plein traitement.

L'augmentation des allègements de service accordés aux personnels est forte et continue depuis la création du dispositif en 2007. Elle se poursuit en 2011 et porte le nombre d'heures hebdomadaires accordées aux personnels à 10 284, soit une augmentation de 12% par rapport à 2010. Cette hausse répond à des demandes d'allègements de la part des agents en constante augmentation et traduit une volonté académique de privilégier les dispositifs les plus en amont dans la gestion des personnels confrontés à des difficultés de santé.

Le plan pluri annuel 2013-2015 prévoit lui de porter le nombre d'allègements de 508 ETP à 750 ETP en 2015 soit une augmentation de 50% notamment pour répondre aux collègues BOE et souligne l'importance de ce dispositif sans limitation dans le temps : "Les allègements de service permettent aux personnes enseignants, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés pour raison de santé de bénéficier d'une réduction du temps de travail tout en conservant un plein traitement. Cette disposition, propre au ministère de l'éducation nationale, évite que de nombreux agents se retrouvent en situation de rupture professionnelle et soient placés en congé long ou à la retraite pour invalidité. Afin de renforcer le maintien dans l'emploi, un effort spécifique est prévu en lien avec la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République. Le nombre d'allègements, qui correspondait à 508 ETP à la rentrée 2011, sera porté à 750 en 2015

**Les crédits correspondants seront fléchés dans les budgets académiques et sanctuarisés au titre de la politique handicap."**

Si le bilan d'étape du comité de suivi du 15 juin 2015 indique une augmentation des moyens en ETP de 35% au niveau national et d'une augmentation du nombre d'agents bénéficiaires de 35% dont 42% pour les BOE, nous n'avons malheureusement pas le même bilan dans notre académie. En effet, de 2011 à 2015 le total des heures pour ce dispositif est passé de 415 à 427 soit une hausse de moins de 3 % pour seulement 7 agents de plus soit 8%!

Il est aussi à noter le nombre beaucoup plus important de nos collègues du second degré BOE qui ont obtenu un allègement : 40 contre 11 pour le premier degré. Nos collègues du secondaire peuvent aussi disposer d'un aménagement de leur temps de service qui est impossible pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré. Les 10 ETP pour le premier degré ont en fait permis de sanctuariser en 2015 les moyens utilisés dans les départements mais n'ont pas permis leur augmentation.

La profession, Mme la Rectrice, ne comprendrait pas que le Rectorat d'Orléans-Tours ne se mobilise pas comme les autres académies sur ce dossier afin de faire respecter le droit pour nos collègues bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre du handicap.

	2011-2012				2015-2016			
	nombre d'agents	dont BOE	en heures	en ETP	nombre d'agents	dont BOE	en heures	en ETP
<b>ORLEANS</b>								
Premier degré					36	11	216	9
second degré					55	40	211	
total NATIONAL	84	69	415		91	51	427	
Premier degré			4569	190			7202	300
second degré			5715	318			8503	472
total	2088	1096	10284	508	3361	1850	15705	772

Nous vous sollicitons, Madame la Rectrice, sur plusieurs points :

- > pour laisser la possibilité aux départements d'aller au-delà des 11 ETP mais cela ne sera possible que si, au niveau du rectorat, vous ne limitez pas les avis favorables pour ne pas dépasser ce plafond de 11 ETP.
- > pour obtenir le nom des collègues qui sollicitent un allègement car puisqu'ils reçoivent une réponse administrative, ils doivent pouvoir être défendus dans le cadre administratif des CAPD.
- > pour les collègues qui viennent de faire des recours hiérarchiques avec saisie des CAPD, afin qu'ils aient une réponse favorable à leurs recours.

Dans le cas de refus, nous vous sollicitons, Mme la Rectrice, pour que vous recevez en audience ces collègues.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de croire, Madame la Rectrice, à notre attachement à l'école publique.

## L'élève avec un trouble du comportement et de la conduite : un « cas » d'école !

C'est « le cas », l'élève agité, celui qu'on a du mal à caractériser mais qui perturbe la vie de la classe et le travail de l'enseignant. Comment travailler avec lui, l'accompagner lui aussi sur le chemin des apprentissages et de la réussite ?

### Vraiment pas simple.

Qui ne se souvient pas du petit cancre, celui qui était assis au fond de la classe, tout près du radiateur ; le doux rêveur ou la douce rêveuse qui tombait des nues chaque fois que la maîtresse lui posait une question. Il faut dire que la littérature, le cinéma regorgent de personnages espiègles et sympathiques : Ducobu, les enfants de La guerre des bouillons, Boulard dans Les profs... Même le grand Prévert lui faisait dire « non avec la tête » mais « oui avec le cœur ». Que les clichés ont la vie dure ! Car évidemment, les enseignants savent que tout ce n'est qu'angélisme. La réalité à laquelle ils sont souvent confrontés est bien plus complexe, c'est celle des élèves qui ont « mal à l'école » et souvent plus même, ces élèves qu'on dit « agités, décrochés des apprentissages », ces élèves qui « perturbent » la classe. Comment prendre en compte leurs difficultés ? Pas toujours facile. Tout ne relève pas des idées reçues. Le fait que l'élève n'apprenne pas n'a pas toujours posé de problème. C'était le temps de l'école de la IIIe République ou celui des 30 glorieuses. Accéder à un métier, trouver un travail quand on n'avait pas de diplôme, c'était le lot commun d'une grande partie de la population. Mais la littérature ne dit rien du traitement par l'école de ces élèves victimes de troubles du comportement. N'y en avait-il donc point ? Est-ce en raison de la massification, des attentes sociales de plus en plus exigeantes envers l'école, qu'ils sont devenus si visibles aujourd'hui ? Après tout, peu importe, tout comme les autres, ces élèves ont le droit d'apprendre, de réussir leur scolarité, de ne pas être oubliés sur le bord du chemin de l'école. Mais ce genre de chose c'est toujours plus facile à dire qu'à faire.

### La mise en place de repères

L'élève perturbateur c'est l'enfant agité, bruyant, dont « les perturbations troublent la vie de l'école, le travail des enseignants et celui des autres élèves » comme le définit Thierry Troncin de l'Espé de Bourgogne. Le psychopédagogue Serge Boimare parle de « la peur d'apprendre » de ces élèves qu'on a du mal à caractériser. S'agit-il d'enfants atteints de troubles du comportement, d'enfants qui ont des soucis à la maison, qui s'ennuient dans la classe, qui évoluent dans un contexte social difficile, qui sont en situation de handicap ou dont l'agitation est pas-

sagère ? C'est souvent difficile à analyser de prime abord. Pour autant, ces élèves interpellent le maître et l'école, ils l'interrogent sur sa posture professionnelle, sur sa pratique pédagogique. Dans la salle des maîtres on

l'élaboration et le suivi de stratégies. À Andrézieux dans la Loire, Stéphanie, maîtresse en CF1, a sollicité le dispositif car malgré les organisations mises en place avec le reste de l'équipe elle se sentait « dans l'impasse ». « Je culpabilisais, je m'en voulais de ne pas trouver de solutions ».

À Toulouse, à l'école Ernest Renan située en REP+, l'équipe a inscrit depuis trois ans dans son projet d'école la prise en compte des difficultés liées au comportement. Des aménagements, qui ne nécessitent pas de modifications importantes, comme la réorganisation de l'accueil en classe pour éviter que les élèves ne se croisent et ne se bousculent dans les couloirs, ont été mis en place. Cette école de 10 classes bénéficie de deux maîtres supplémentaires et de l'intervention d'animateurs du centre de loisirs. La façon

d'accompagner les élèves perturbateurs ne peut pas être déconnectée des moyens dont disposent les équipes. Le nombre d'élèves par classe par exemple est un facteur non négligeable. Mais que ce soit en équipe, avec les RASED, avec l'accompagnement de protocoles ou les ressources proposées par l'institution, la leçon à retenir est que l'élève perturbateur révèle toute la complexité de l'acte d'enseigner et de l'acte d'apprendre. Les réponses à apporter sont multiples et l'école à elle seule ne peut pas tout



se parle du « cas », un peu la patate chaude qu'on ne veut pas avoir dans sa classe à la rentrée, qu'on envoie un moment dans celle du collègue histoire de ramener un peu de sérénité dans la sienne. Frédérique Petit-Bellanger, formatrice à l'Espé d'Amiens, parle du « nomadisme de l'élève difficile » et d'une gestion du « cas » tout à fait contreproductive. Alors que faire ? La première chose comme souvent est de ne pas rester seul(e). Le travail en équipe, les regards croisés, les actions concertées, constituent déjà une première approche. Les chercheurs soulignent l'importance de la mise en place de repères, de rituels qui aideront l'élève perturbateur à mieux intégrer le groupe classe.

« Il importe de construire un cadre de fonctionnement explicite avec un nombre restreint de règles construites collectivement », ajoute Thierry Troncin.

### Toute la complexité de l'acte d'enseigner

Et puis, il y a les RASED, largement décimés mais qui constituent une ressource considérable. « Le dispositif RASED constitue une réponse pertinente à la prise en charge des élèves 'perturbateurs' quand les aides proposées par les enseignants ne permettent pas de dépasser certaines difficultés, d'appréhender leurs origines plurielles ou de les approcher globalement. Nous sommes des ex-pairs formés à la difficulté scolaire » résume Maryse Charmet, la présidente de la FNAREN.

Certains IA ont élaboré un protocole de gestion de ces élèves. C'est à la fois une aide au repérage et un outil d'accompagnement avec parfois l'intervention du CPC pour

*L'école doit parfois faire face à des incidents qui traduisent des refus d'apprentissage, des agressions vis-à-vis des personnes, entre pairs et vis-à-vis des adultes, des comportements violents dirigés contre les biens et les personnes, mais aussi contre l'élève lui-même. Des mesures de prévention et d'accompagnement sont possibles. Elles supposent d'être mises en œuvre sans délais. Le manque de réactivité entraîne des aggravations de ces situations de crise. Au bout du compte, un élève peut à lui tout seul perturber gravement le fonctionnement d'une école au point d'exiger d'elle son propre rejet. L'instrumentalisation du CHSCT sur ces questions n'est pas la solution. Il s'agit au contraire d'envisager des mesures de prévention et d'accompagnement qui permettent à la fois à l'école de se protéger en tant que lieu d'éducation, de garantir des conditions d'apprentissage scolaire et d'assurer la protection de chacun sans exclusion.*



### > CE QUE DEMANDE LE SNUipp-FSU37



Depuis 2015, les élus de la FSU et du SNUipp demandaient la mise en place d'un protocole départemental pour venir rapidement en aide aux collègues et aux écoles.

Le protocole est maintenant en place et de plus en plus d'écoles saisissent leur IEN pour son application.

## ENFIN UN PROTOCOLE D'AIDE AUX ÉCOLES CONFRONTÉES A UN ÉLÈVE PERTURBATEUR ET/OU VIOLENT EN INDRE ET LOIRE !

Demandé par le SNUippFSU37 depuis 2015, le dossier a été finalisé en 2016. Les écoles disposent enfin d'un protocole permettant de répondre à ces situations avec le soutien et l'aide de notre hiérarchie. Cette avancée qui place notamment notre hiérarchie face à ses responsabilités et évite l'isolement et le pourrissement des situations est à mettre à l'actif de la détermination de vos collègues élus du SNUippFSU37. Nous publions ci-contre le protocole validé par la CAPD d'Indre et Loire qui reprend en grandes parties nos demandes. Mais ce protocole doit aussi évoluer afin de répondre concrètement aux situations que vous rencontrez. N'hésitez pas à nous joindre pour toutes questions ou interventions.

### INTERVENTION FSU37 au CHSCT 12/02/15

Le représentant de la FSU note qu'il y a beaucoup de fiches de registre des CHSCT concernant les élèves perturbateurs or le CHSCT n'a pas les moyens d'y répondre correctement. C'est une situation compliquée où tout le monde est en souffrance sur le long terme. Il serait bon de mettre en place un protocole, un schéma d'aide aux personnels. Il y a des choses qu'on oublie de proposer aux écoles, à priori rien n'est possible en dehors des PPS alors qu'on pourrait mettre en place une scolarité allégée le temps de faire retomber la pression dans l'école.

Quand un enseignant se met en arrêt de travail suite à ces conditions de travail, comment faire reconnaître l'accident de travail ?

L'IA37 par son secrétaire général répond qu'un enseignant est amené à rencontrer un élève en souffrance, ça fait partie des risques du métier, le CHSCT n'est pas compétent...

Le représentant de la FSU répond qu'il faut mettre en place des pistes pour palier à ces crises et ces tensions.

M. Hévin conseiller de prévention Académique précise que ces fiches sont à destination des chefs d'établissement, les personnels ne connaissent pas l'existence des assistantes sociales sur le département et des instances d'écoute à qui ils devraient s'adresser.

Mme Poirier-Champion Assistante Sociale ajoute que des collègues sollicitent une réponse collective, ils sont isolés dans les classes. Il n'y a pas de regard transversal sur ces difficultés. C'est un problème de formation, de prévention, comment peut-on libérer la parole de ces personnels quand il n'y a pas d'intervention extérieure ?

Le rôle du CHSCT est de proposer des outils.

M. Hévin ajoute qu'il existe un groupe PER dans le 2nd degré, il faut se poser la question de savoir comment le collectif peut être concerné par des difficultés ponctuelles

L'IA37 répond que tout est question de moyens. Le représentant de la FSU ajoute qu'il faut trouver des solutions pour éviter que les enseignants arrivent à remplir une fiche du registre SST parce qu'ils ne se sentent pas soutenus.

A la rentrée 2017, et en réponse aux interventions du SNUipp-FSU37, un conseiller climat scolaire est en fonction dans notre département : Mme TESSIER Sabine.



Vos collègues du SNUipp-FSU37 tiennent à votre disposition un modèle de courrier pour saisir votre IEN.

### DANS TOUS LES CAS , NE PAS RESTER SEUL, LA SOLUTION RÉSIDE DANS LE COLLECTIF !



## PROTOCOLE D'ACCOMPAGNEMENT DES COMPORTEMENTS D'ÉLÈVES PERTURBATEURS ET/OU VIOLENTS

### > PRINCIPES GÉNÉRAUX

- Toutes les situations sont spécifiques et, dans un cadre général, les réponses doivent être adaptées à chaque situation.
- Dans tous les cas, l'enseignant ne doit pas être, ni se sentir, culpabilisé.
- Plus la situation est complexe, plus elle doit être traitée collectivement (ensemble de l'équipe pédagogique, pôle ressource de circonscription...). En tout état de cause, l'enseignant qui alerte sur une situation ne doit pas avoir le sentiment qu'il est le seul à la gérer.
- Il convient de bien distinguer les élèves ayant un comportement problématique sans trouble reconnu de ceux en situation de handicap (PPS existant ou en cours).
- Toute situation doit être traitée sans précipitation mais aussi sans différer les réponses (prise de contact immédiate de la circonscription en cas d'incident grave) avec des échéances bien définies.
- Les situations doivent quasiment toujours être traitées par niveaux successifs : celui de la classe, celui de l'école, celui de l'institution.
- Le cas d'un élève perturbateur ne relève pas systématiquement d'un suivi médical. Sa présence à l'école comme élève situe d'emblée plus les réponses sur les terrains éducatif et pédagogique.
- Dans les situations complexes (en particulier dans les cas où le positionnement des parents n'est pas facilitant), c'est par une approche pluri-professionnelle (enseignants, enseignants spécialisés, psychologues, personnels du secteur médical ou social, IEN, conseillers pédagogiques, personnel municipal...) que des solutions efficaces sont recherchées.
- La famille de l'enfant doit, dans tous les cas, être informée et sa participation au règlement du problème recherchée.
- Autant que possible, l'enfant doit être associé aux mesures que les adultes prennent pour lui.

### > TROIS AXES DE PREVENTION ET D'INTERVENTION

- 1) L'élève présente des problèmes de comportement gênants pour ses apprentissages, le fonctionnement de la classe, l'exercice de sa profession par l'enseignant mais la situation reste « contenable ».
- 2) L'élève présente des comportements inappropriés (difficulté d'apprendre en situation de groupe, difficultés relationnelles avec les adultes et avec ses pairs, compétences très hétérogènes).
- 3) L'élève présente des comportements violents à l'égard de ses camarades, des personnels de l'école, de lui-même.

### TROIS NIVEAUX DE REPONSE - en prévenant au maximum la survenue du niveau 3.

#### > NIVEAU 1

Malgré les actions entreprises en classe par l'enseignant, persistance de comportements perturbant gravement et de façon durable la vie de la classe.

Dans ce cas :

- Isoler l'enfant momentanément du groupe (toujours à proximité d'un adulte)
- Mettre en œuvre les sanctions/réparations prévues au règlement intérieur de l'école (travailler à l'élaboration des sanctions dans le cadre du règlement type départemental). Porter les événements nouveaux à la connaissance de la famille (qui peut alors être invitée à recourir à une aide extérieure). En accord avec la famille, solliciter l'intervention du RASED pour engager une évaluation fine de la situation.

> **NIVEAU 2** (à partir de ce niveau, l'IEN de circonscription est garant de l'application du protocole)  
Incidents multiples, pas de changements dans le comportement.  
Dialogue difficile avec la famille.

Dans ce cas :

- Si on le juge utile, renseigner une fiche synthétique « observation de l'élève » de façon à objectiver les faits et les mettre en mémoire.
- Informer l'IEN via le pôle ressources de la circonscription dont la réponse prendra d'abord la forme .
- D'une visite et/ou d'une observation en classe d'un conseiller pédagogique de circonscription et/ou d'un membre du RASED.
- D'un temps de réunion avec tous les partenaires de l'école (enseignants, ATSEM, personnels communaux éventuellement) sur le temps des 108 heures ou par remplacement.
- D'une demande d'avis technique : médecin scolaire, services sociaux, RASED...
- D'une intervention de l'IEN en direction de la famille : éventuellement aménagement provisoire de l'emploi du temps de l'élève.

1ère équipe éducative :

- Le directeur et le ou les enseignants concernés
- La famille
- Plusieurs membres du pôle ressources de circonscription dont si possible un représentant du RASED
- Au besoin, le médecin de l'Education nationale, l'infirmière, l'enseignant référent, l'assistante sociale (Maison Départementale de la Solidarité).

Objectifs recherchés :

- Mise en place d'un projet contractualisé (PPRE de comportement, mise en place ou activation de soins...) couvrant plusieurs champs : scolaire, psychologique, médical, social. (selon le cas).
- Implication de l'ensemble de l'équipe de l'école (dont rotation temporaire avec une ou plusieurs autres classes) et désignation d'une personne ressource référente au sein de l'équipe, protocole interne à formaliser par écrit.
- Organisation d'une période de probation d'au moins un mois.

#### > NIVEAU 3

Echec du projet (niveau 2). Aucune amélioration et/ou nouveaux incidents graves.

Absence de communication ou communication très altérée avec la famille.

Dans ce cas :

Nouvelle équipe éducative avec les mêmes acteurs en présence de l'IEN (ou de son représentant) et de l'enseignant référent (selon l'avis de l'IEN).

Décisions possibles (mentionnées dans le compte-rendu de l'équipe éducative) :

- Information préoccupante en direction de la Conseillère technique du service social de la DSDEN.
- Déscolarisation partielle ou totale (compétence de l'IEN au nom de l'IA DASEN) avec une date de rescolarisation et un protocole de reprise.
- Invitation de la famille à constituer un dossier MDPH.
- L'enseignant victime d'une violence physique ou morale peut saisir le CHSCT 37 et a la possibilité de demander le classement en accident de service.
- L'IEN au nom de l'IA DASEN demande au maire l'affectation de l'élève dans une autre école de la même commune voire dans une autre communes (accord nécessaire des deux mairies), après consultation des parents. En cas de changement de commune, l'accord de l'ensemble des acteurs est requis.



## « L'école comme un cadre structurant et apaisant »

Trois questions à Thierry Troncin, formateur à l'Espé de Bourgneon

**- Qu'est-ce qu'un élève perturbateur ?** Un élève perturbateur est un enfant dont le comportement dérange l'ordonnement du temps et de l'espace scolaires. Ces perturbations troublent la vie à l'école, le travail des enseignants et celui des autres élèves. Ces écoliers ne correspondent pas aux élèves idéalisés qui apprennent tout en valorisant l'investissement et les compétences des enseignants. Nous devons différencier les comportements scolaires perturbateurs, agaçants certes mais mesurés, circonscrits, « contenables », inscrits dans un apprentissage social en cours, des comportements inscrits dans une problématique individuelle invalidante, voire pathologique, nécessitant des regards et des analyses croisés ainsi que des prises en charges spécialisées.

**- Comment faire la différence entre perturbation, trouble et handicap ?** La catégorie des troubles de la conduite et du comportement concerne les enfants dont la nature, la fréquence et l'importance des comportements déviants nuissent à leur développe-

ment ou à celui d'autrui, comme les troubles du comportement, la mésadaptation socio-affective ou la déficience psychosociale. Ces enfants éprouvent de grandes difficultés à construire des relations pacifiées avec autrui car ils sont envahis par des émotions, des frustrations, des peurs et des angoisses. Depuis la loi de 2005 sur le handicap, ces troubles lorsqu'ils sont cristallisés et invalidants, sont considérés comme un handicap à part entière dans la mesure où, malgré des capacités intellectuelles normales, l'enfant n'est pas en mesure d'accomplir son rôle social dans ses différents lieux de vie.

**- Quel impact sur le travail enseignant ?** Les conduites sociales inappropriées de ces élèves fragilisent les adultes. Les font sortir de leurs gonds, les épuisent, les « montent » parfois les uns contre les autres, les invitent à se réinterroger sans cesse quant à leur réelle compétence professionnelle. De surcroît, ces troubles peuvent entraîner en résonance avec les individus eux-mêmes, et les effets sont insupportables sur le plan personnel. Toutefois, les postures professionnelles et les pratiques d'enseignement, si elles sont adaptées, concertées et inscrites sur le long terme, peuvent contribuer à améliorer significativement le bien-être scolaire de l'enfant, et par là-même à apaiser ses tensions internes.

**- Des pistes pour faire progresser ces élèves ?** Les pistes que je suggère doivent être réfléchies au sein d'une équipe et évaluées très périodiquement. L'important est d'avoir des réponses cohérentes et concertées de garder son calme et considérer que la situation peut s'améliorer car ces enfants ont besoin d'adultes de référence structurants, apaisants, en qui ils peuvent avoir confiance. C'est pourquoi il importe de construire un cadre de fonctionnement explicite avec un nombre restreint de règles construites collectivement. Ces élèves pertur-

bateurs doivent érouver un sentiment d'appartenance à un collectif protecteur et rassurant. Souvent la pédagogie de projet est fructueuse et il est important de ritualiser, voire routiniser, des temps pédagogiques en écrivant le déroulement des séances, en accompagnant les entrées dans les tâches d'apprentissage, en étant vigilant sur les temps de transition ou d'attente et en limitant les moments oraux collectifs.

**- Des outils sont nécessaires ...** Qui surtout ceux qui vont leur permettre de mieux appréhender les temps, les espaces et les consignes : les sabliers pour apprécier le temps dévolu à une activité, les jetons pour quantifier les prises de parole autorisées et les sollicitations de l'enseignant, les étiquettes activées pour se repérer dans l'emploi du temps ou les espaces refuges pour gérer les temps de suspension ou prévenir une situation de frustration. Mais il est essentiel d'observer ces élèves pour repérer les temps d'apaisement, d'excitation ou de retrait, de les analyser en cherchant le pourquoi d'un tel comportement à ce moment-là. L'enfant doit être associé à cette démarche pour comprendre ce qu'il met en œuvre dans les moments calmes et les éléments-clefs de dérapage afin de ne pas répéter le même comportement lorsqu'il sera confronté à la même situation. Docteur en sciences de l'éducation, Thierry Troncin travaille sur la psychopathologie des apprentissages et les stratégies d'enseignement différenciées. Il est responsable de formations spécialisées. Il a été conseiller pédagogique ASH en Côte-d'Or pendant 20 ans.



## « Entendre et accompagner les enseignants »

Trois questions à Maryse Charmet, rééducatrice et présidente de la FNAREN

**- Les RASED sont sollicités pour gérer les élèves perturbateurs, pourquoi ?** Le dispositif RASED constitue une réponse pertinente à la prise en charge des élèves « perturbateurs », quand les aides proposées par les enseignants ne permettent pas de dépasser certaines difficultés, d'appréhender leurs origines plurielles ou de les approcher globalement. Nous sommes des ex-pairs formés à la difficulté scolaire. L'enjeu n'est pas de substituer une aide à une autre, mais bien de trouver l'aide adaptée à la situation, initiée par le RASED ou co-construite avec l'enseignant.

**- Quelles aides peuvent apporter les maîtres ?** Il s'agit de proposer, dans l'école, des voies alternatives d'aides, un cadre contenant et conteneur, une relation ajustée et les médiations nécessaires pour que l'enfant puisse se représenter le monde, se mettre en projet, s'exprimer, se mettre en jeu dans son projet scolaire, tout en enrichissant ses compétences sociales. L'aide rééducative intervient par nature principalement en dehors de la structure classe. Sortir de la classe si nécessaire pour mieux s'y réinscrire. L'écolier est considéré dans sa globalité d'enfant, avec son histoire et dans l'unité de son développement corporel, cognitif, affectif, social. En s'appuyant sur ses ressources personnelles et par l'acquisition de nouvelles compétences transférables dans son projet scolaire dont une meilleure estime de soi, la rééducation aide l'enfant à enrichir ses représentations, faire des liens entre son monde privé et le monde scolaire, mieux comprendre les attentes scolaires et ainsi mieux se développer ensuite à l'école.

**- Et la prévention ?** Le plus tôt possible, dès la maternelle, pour anticiper l'apparition de ces difficultés. Nous avons là des propositions : développer la réflexivité des enseignants et les pratiques collaboratives en les aidant à analyser les difficultés, traquer les générateurs d'une détérioration du climat scolaire, favoriser les solidarités. Il faut aussi faciliter les différents passages, accompagner les familles, enclencher le langage et le processus de symbolisation, et favoriser le dialogue parfois rompu entre l'institution et les familles à l'entrée au collège...



\* Fédération nationale des Associations des Rééducateurs de l'Éducation Nationale

## Une prise en compte institutionnelle

Pour le SNUipp-FSU, davantage de moyens pour l'école sont nécessaires pour prendre en compte ces enfants dans leur globalité et leur permettre d'être avant tout des élèves. Les enseignants sont souvent seuls face à des difficultés que l'institution peine à prendre en compte. Et c'est pourtant à tous les niveaux de la prise en charge de ces élèves « difficiles » que des moyens en temps, en formation, en accompagnement et en postes sont nécessaires. Dans la classe d'abord, avec des enseignants mieux formés tant dans la gestion du groupe que dans l'organisation des situations d'apprentissage. Dans la classe encore, avec des effectifs moins chargés qui permettent une meilleure prise en compte de chacun des élèves. Dans les équipes ensuite, disposant du temps et de la formation nécessaires car c'est l'échelon où peuvent s'élaborer des règles cohérentes, des stratégies collectives et des parcours réfléchis. Avec des RASED reconstitués enfin, pour que les élèves comme les enseignants puissent bénéficier de l'analyse, de l'expertise, du travail de prévention comme des prises en charge des maîtres spécialisés et des psychologues scolaires.







# > PPCR ET PROMOTIONS



**CAPD  
SPECIALE  
PROMOTIONS  
MARDI 23 JANVIER  
Pensez à votre fiche  
de contrôle**

**INDISPENSABLE  
FICHE DE CONTRÔLE**

**SANS ELLE NOUS  
NE POUVONS PAS  
VERIFIER**

**VOTRE PROMOTION**

**Page 22**

ou directement sur

<http://www.snuipp37.fr>



## De quoi parle-t-on?

Il s'agit des nouvelles modalités de déroulement de la carrière et la revalorisation des grilles indiciaires servant de base au salaires de tous les agents de la fonction publique d'Etat, hospitalière comme territoriale.

## Une revalorisation en trompe l'œil?

Malgré les réserves largement exprimées par le SNUipp-FSU comme par la FSU, il s'agit néanmoins d'un plan de revalorisation des carrières pour un montant total de

**11,2 milliards d'euros entre 2017 et 2021.**

Augmenter les salaires et revaloriser vraiment les carrières sont des exigences partagées par l'ensemble des personnels des écoles, enseignants, non-enseignants, psychologues, titulaires comme non-titulaires. A cela, il faut ajouter pour les non-titulaires, la reconnaissance de leurs missions et la création d'emplois de fonctionnaires pour mettre fin à la précarité dans les écoles.

L'action syndicale menée par le SNUipp-FSU a permis des avancées notamment avec l'augmentation de la valeur du point d'indice de 1,2% et l'ISAE portée à 1200€ pour une grande partie des enseignantes et enseignants. Ces premières revalorisations, encore insuffisantes car le point d'indice a décroché de 9% par rapport à l'inflation depuis 2010, répondaient à une urgence.

Par ailleurs, obtenues par la FSU lors des négociations du protocole PPCR, la garantie de dérouler sa carrière sur deux grades et la revalorisation prévue des grilles indiciaires d'ici 2020 sont des acquis pour la profession. Alors qu'après des années de perte de pouvoir d'achat il faudrait poursuivre la revalorisation de nos salaires avec un véritable plan de rattrapage, le gouvernement a annoncé un nouveau gel du point d'indice et donc le blocage de nos salaires. La FSU et le SNUipp-FSU, s'opposent à cette mesure qui nie l'engagement quotidien des agents du Service Public.

## Un réel intérêt pour nous enseignants?

Soyons clairs: malgré PPCR, nos salaires mensuels resteront encore bien loin des salaires mensuels versés dans la plupart de la moyenne des pays de l'OCDE, a fortiori avec l'augmentation des cotisations retraites à chaque 1er janvier ou l'augmentation de la CSG.

En revanche, le déroulé de carrière est nettement avantageux par rapport à l'ancienne formule engendrant donc un réel gain

**La durée pour atteindre le 11e échelon de la classe normale est désormais de 24 à 26 ans, contre 20 à 30 ans précédemment. C'en est fini du système d'avancement à 3 vitesses : grand choix, choix et ancienneté.**

## Une carrière très inégale Plus de 150 000 euros d'écart au cours de la carrière

Avec l'ancien système le déroulé de carrière entre un avancement toujours au rythme le plus rapide et un rythme le plus lent crée de profondes inégalités. Pour atteindre le 11ème échelon, l'un mettrait trente ans tandis que l'autre n'en mettrait que 20. Sur l'ensemble de la carrière cette différence se chiffrait à 154 361 euros.

*Lors des discussions, le SNUipp-FSU a clairement œuvré dans l'intérêt de la profession. Malgré nos interventions, plusieurs amendements ont été rejetés à cause d'un manque d'unité syndicale; nous le regrettons.*

### « Intégration des instituteurs, à leur demande dans le corps des PE avec reconstitution de carrière »

POUR : FSU, CFDT, FGAF Abstention : UNSA NPPV\*; CGT, FO

### « Aligner les instituteurs sur les catégories B de l'ensemble de la FP » (gain réel pour les instituteurs)

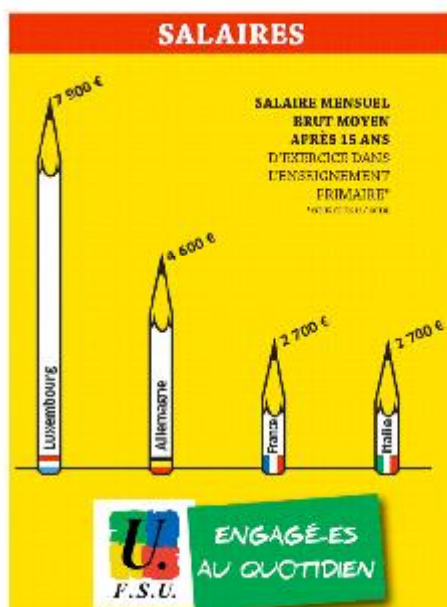
POUR : FSU, CFDT Abstention : UNSA CONTRE : FGAF NPPV\*; CGT, FO

### « Pour les instituteurs, que la cadence unique soit alignée sur la cadence la plus rapide »

POUR : FSU, FGAF, CFDT Abstention : UNSA NPPV\*; CGT FO

### « Mise en place d'une bonification d'ancienneté pour les collègues du 9ème et 10ème échelon lésés par le passage à 4 années de durée d'échelon contre 3 années au Grand choix dans l'ancienne version »

POUR : FSU, CFDT, FGAF Abstention : UNSA NPPV\*; CGT FO





### COMMENT A-T-ON ÉTÉ RECLASSÉ AU 1ER SEPTEMBRE DANS LES NOUVELLES GRILLES ?

Tous les enseignants sont reclassés au 1er septembre 2017 dans les nouvelles grilles issues du protocole d'accord PPCR "Parcours professionnels, carrières, rémunérations".

Pour la plupart, ce reclassement se fait à échelon identique et n'est donc pas visible. Seuls les enseignants ayant une ancienneté d'échelon supérieure à la durée d'échelon dans les nouvelles grilles sont reclassés à l'échelon supérieur. Pour les enseignants à la hors classe, avec la suppression d'un échelon, le reclassement se fait à un échelon inférieur mais à un indice identique, donc avec un salaire inchangé.



Le SNUipp-FSU s'oppose au principe d'une classe exceptionnelle excluant la quasi-totalité des enseignants des écoles. Ce nouveau grade va par ailleurs renforcer les inégalités entre les hommes et les femmes. Ces dernières représentent plus de 83% des enseignants mais seulement 64% du vivier « fonctionnel » et à peine 50% du vivier sur le « mérite ». Pour le syndicat, tous les PE doivent pouvoir atteindre l'indice 1000 en fin de carrière.

La note pédagogique remplacée par un avis prépondérant dans la promotion, reconnaissant le « mérite » n'est pas satisfaisant. Le SNUipp-FSU revendique des changements d'échelon et de grade automatiques où c'est l'ancienneté qui détermine la promotion.

### > CLASSE NORMALE QUAND EST-ON PROMU ?

Une promotion, c'est le passage à l'échelon supérieur. On est promu dès qu'on atteint une ancienneté suffisante dans l'échelon (voir tableau). Le rythme d'avancement est le même pour tous sauf au 6ème et au 8ème échelon où il peut y avoir une accélération de carrière d'une année.

#### QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UNE ACCÉLÉRATION DE CARRIÈRE ?

Sur la base de l'avis de l'IEEN, l'IA décide quels sont les 30 % d'enseignants bénéficiant d'une accélération d'un an aux 6e et 8e échelons. Problème : il n'y a pas de barème et à ce jour, on ne sait pas comment seront départagés les PE qui auront un même avis « excellent » par exemple.

L'ensemble des promotions de l'année scolaire est étudié en CAPD une fois par an. Dans le

nouveau système, il sera possible de faire un recours auprès de l'IA puis en CAPD lorsque l'enseignant est en désaccord avec l'avis arrêté

ECHE-LON	Indice (SEPT 2017)	Salaire brut (Zone 3)	Salaire Net (Zone 3)	Durée sur l'échelon	
				Avec Accélération.	Sans Accélération.
1	383	1 795,00 €	1 439,00 €	1 an	
2	436	2 043,00 €	1 640,00 €	1 an	
3	440	2 062,00 €	1 655,00 €	2 ans	
4	453	2 123,00 €	1 705,00 €	2 ans	
5	466	2 184,00 €	1 754,00 €	2,5 ans	
6	478	2 240,00 €	1 799,00 €	2 ans	3 ans
7	506	2 371,00 €	1 906,00 €	3 ans	
8	542	2 540,00 €	2 042,00 €	2,5 ans	3,5 ans
9	578	2 709,00 €	2 179,00 €	4 ans	
10	620	2 905,00 €	2 338,00 €	4 ans	
11	664	3 112,00 €	2 505,00 €		

### > PASSAGE À LA HORS CLASSE

A partir du 1er septembre 2018, tous les PE au-delà de deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon sont promouvables à la hors classe. Le barème qui prendra en compte l'avis de l'IEEN et l'ancienneté à compter de 2 ans dans le 9e échelon n'est pas encore connu. Aucune demande n'est à déposer.

Le taux de promotion à la hors classe est passé à 5,5% au 1er septembre 2017 soit 12 739 promotions.

Aujourd'hui, si plus d'enseignants des écoles y accèdent, le compte n'y est toujours pas. Le ministère s'est engagé à accroître progressivement le flux (plus de 12 000) pour qu'il converge en 2020 à un taux équivalent à 7%, taux pratiqué pour les enseignants du 2d degré. Comme le nombre de promouvables diminuera, le taux de promotion sera ajusté en conséquence pour garantir un nombre équivalent de promotions.

Phase transitoire : C'est la dernière note attribuée éventuellement corrigée qui est prise en compte pour les PE qui ont plus de deux ans dans le 9e échelon au 31 août 2017 et qui ne relèvent donc pas du 3e rendez-vous de carrière.

ECHE-LON	Indice (SEPT 2017)	Salaire brut zone 3	Salaire Net zone 3	Durée sur l'échelon
2	611	2 378,00 €		2 ans
3	652	3 055,00 €	2 459,00 €	2,5 ans
4	705	3 304,00 €	2 660,00 €	2,5 ans
5	751	3 519,00 €	2 835,00 €	3 ans
6	793	3 716,00 €	2 994,00 €	3 ans
7	821	Créé à partir de Janvier 2020		

### > UNE CLASSE EXCEPTIONNELLE RESERVEE A QUELQUES-UNS

Le ministère a fait le choix de créer un troisième grade : la classe exceptionnelle. Seule une minorité d'enseignants des écoles pourra y accéder. Le taux sera de 1,43 % du total des PE à la rentrée 2017 et plafonné à 10% du corps en 2023, soit 35 000 enseignants. L'échelon spécial de cette classe, débouchant sur l'indice 972, sera contingenté à 2% du corps soit 1500 enseignants. Jusqu'en 2020, les personnels devront se porter candidats.

#### QUI POURRA Y ACCÉDER ?

80% passeront par une entrée « fonctionnelle » à compter du 3e échelon de la hors-classe et avec au

moins 8 ans d'exercice, pas forcément continus, en éducation prioritaire ou en tant que directeur, directrice ou chargé d'école ou de SEGPA, conseiller pédagogique, PEMF ou encore référent handicap. L'avis de l'IFN, avalisé par le DASFN, sera ici prépondérant pour être promu. Les éléments du barème ne sont pas connus à ce jour.

20% y accéderont sur le seul « mérite » à compter du dernier échelon de la hors classe. L'avis de l'IEEN, avalisé par le DASEN, permettra de choisir celles et ceux qui auront eu « un parcours exceptionnel ».

échelon	01/09/2017	Salaire brut	Net zone 3	durée
1	695	3 257 €	2 623 €	2 ans
2	735	3 444 €	2 774 €	2 ans
3	775	3 632 €	2 926 €	2,5 ans
4	830	3 889 €	3 135 €	3 ans au moins
1er chevron	890			1 an
2nd chevron	925			1 an
3me Chevron	972			1 an



# Nouvelle évaluation professionnelle, deux modalités : les rendez-vous de carrière et l'accompagnement des enseignants.



## Les rendez-vous de carrière

L'objectif de ces rendez-vous de carrière est de « reconnaître la valeur professionnelle ». Au nombre de quatre au cours de la carrière, ils seront déterminants pour l'accélération de carrière d'une année aux 6ème et 8ème échelons de la classe normale, au moment de l'accès à la hors-classe et de l'accès à la classe exceptionnelle.

## L'accompagnement

Il est l'une des finalités de la réforme de l'évaluation. Il s'agit de déconnecter la visite de l'IEN du déroulement de carrière et de permettre l'évolution des pratiques didactiques et pédagogiques. Cet accompagnement peut être individuel ou collectif et répondre aux besoins exprimés par les enseignants ou repérés lors d'une visite.

## L'accompagnement collectif

Il peut porter sur la conception et la mise en oeuvre de projets ou dispositifs pédagogiques, sur l'évolution des pratiques pédagogiques et sur l'explicitation des orientations nationales et académiques en matière d'éducation. Il peut également consister en une aide à la mise en place des programmes et à l'évaluation des acquis des élèves et permettre d'identifier les besoins de formation. Les équipes arrêtent, le cas échéant, les modalités d'un compte-rendu.

## L'accompagnement individuel

Il se fait à la demande de l'enseignant ou de l'IEN à tout moment de la carrière. Il prend la forme d'une visite dans la classe suivie d'un entretien, il est destiné à valoriser les compétences identifiées, les besoins en formation et repérer les expertises spécifiques. Les objectifs seront de : consolider et développer les compétences professionnelles ; remédier aux difficultés rencontrées par certains personnels ; favoriser la mobilité professionnelle. L'accompagnement individuel fera l'objet « en tant que de besoin » d'une restitution formalisée à l'enseignant. Tout au long de la carrière, il est progressif et conçu dans un esprit de formation et de valorisation.

## Comment va se dérouler le rendez-vous de carrière ?

### Avant le rendez-vous

Chaque enseignant-e et chaque IEN est informé en juin de la programmation du rendez-vous de carrière qui le concerne pour l'année suivante. Les inspections sont programmées d'octobre à mai : l'enseignant est prévenu un mois à l'avance de la date de la visite.

### La préparation

L'enseignant e se référera à un guide générique sur la rénovation des carrières et de l'évaluation ainsi que sur la notice présentant le déroulé et les enjeux de ce rendez-vous de carrière qui lui sera envoyé avant la visite de l'IEN pour mieux se préparer.

Le ministère recommande de préparer votre rendez-vous de carrière (l'inspection ainsi que

l'entretien qui la suit) : L'entretien permettra d'échanger sur les différents items contenus dans le « document de référence de l'entretien ». document d'aide à la préparation du rendez-vous de carrière inséré en annexe du guide de l'évaluation. Pour vous préparer, vous avez la possibilité de le renseigner. Vous pouvez aussi, si vous le souhaitez l'envoyer à l'IEN en amont du rendez-vous de carrière ou le lui remettre lors de l'entretien.

### Pendant le rendez-vous : l'inspection

La visite en classe est suivie d'un entretien avec retour sur l'inspection et échanges sur la période écoulée.

### Après le rendez-vous

Vous êtes informé-e par notification dans l'application SIAC (système d'information d'aide à l'évaluation) et dans votre messagerie professionnelle et l-prof de la mise à disposition : des appréciations de l'IEN et l'appréciation finale du rendez-vous de carrière.

### ► Un compte-rendu d'évaluation professionnelle

Il est rédigé par l'IEN qui complètera une grille nationale de onze compétences évaluées selon quatre appréciations possibles (« à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » et « excellent ») et une appréciation littérale. Vous pourrez y apporter par écrit vos observations.

### ► L'appréciation finale

Elle est émise par l'IA-DASEN qui s'appuie sur l'avis de l'IEN. La note est supprimée. Les voies de recours : Vous pourrez demander la révision de votre appréciation finale de la valeur professionnelle. En cas de réponse défavorable de l'IA- DASEN, vous pourrez saisir la CAPD. Une CAPD sur les demandes de révision se tiendra préalablement à la CAPD pour les passages au 7ème et au 9ème échelons. L'appréciation finale pourrait théoriquement être modifiée.

L'administration a mis en place un service : SIAC (système d'information d'aide à l'évaluation des personnels enseignants) : dans l'onglet « les services » puis cliquez sur : Utilisez SIAC pour gérer vos rendez-vous de carrière. Cette application va vous indiquer si vous êtes éligible ou pas. Cependant des erreurs sont possibles.

**En cas de doute ou de difficultés, n'hésitez pas... contactez-nous !**

## L'AVIS DU SNUipp

L'évaluation ne doit pas être liée aux résultats ni aux performances des élèves. A visée formative, elle doit être un véritable moment d'accompagnement et de conseil dans les pratiques pédagogiques pour le développement professionnel, contribuant ainsi à une meilleure réussite des élèves. Elle peut conduire les enseignants à participer à des dispositifs de formation choisis librement et à recourir à l'accompagnement de formateurs (PEMF, Dir Ecole Application, CPC, IEN...)  
L'accompagnement des équipes des écoles sur la base du volontariat peut permettre de sortir de l'isolement et faciliter les échanges entre pairs.



## CE QUE LE SNUipp A OBTENU

Le projet initial du ministère prévoyait la rédaction d'un bilan professionnel par l'enseignant et adressé à l'IEN quinze jours avant sa visite. Le SNUipp-FSU est intervenu pour refuser cet outil artificiel servant d'auto-évaluation et risquant de déterminer le résultat de l'évaluation avant même la visite de l'IEN. Le ministère a entendu ces arguments et a renoncé à demander ce bilan. À la demande du SNUipp-FSU, le ministère s'est engagé à ce que les promotions se fassent en tenant compte de la répartition femmes/hommes parmi les promouvables.



# [ÉCOL'INFOS]

SNUipp 37

18 rue de l'Oiselet 37550 SAINT AVERTIN Tél. 02 47 61 82 91

mail : [snu37@snuipp.fr](mailto:snu37@snuipp.fr) Internet : <http://www.snuipp37.fr>

TOURS GRAND TOURS PDC1

# P1

LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE

*Liberté pédagogique, formation, équipe...*

**REPRENONS LA MAIN SUR NOTRE MÉTIER...**



**BULLETIN  
D'INFORMATION DE LA  
SECTION DU SNUIPP  
D'INDRE ET LOIRE  
N°261 JANVIER 2017  
Bulletin mensuel**

**N° de commission  
CPPAP 0720 S 07531  
ISSN 1241-4816**

Directeur de publication: Gilles Moindrot  
Imprimé par nos soins prix 0.20 € Ce  
bulletin vous a été envoyé grâce au  
fichier informatique du SNUipp 37.  
Conformément à la loi du 08/01/78, vous  
pouvez avoir accès ou faire effacer les  
informations vous concernant en vous  
adressant au SNUipp37.

**...CHANGEONS L'ÉCOLE !**



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**