

Rassembler - Proposer - Agir

POUR
L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

n° 77

Décembre 2013

SNTUEP
F.S.U.

SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

CHSCT :
un outil
indispensable

Dossier p. 7 > 10

NÉGOCIATIONS

CCF

**L'urgence du
changement**



Nina Charlier
professeure d'EPS



Cécile Ropiteaux
professeure des écoles

Où en est-on de l'égalité entre filles et garçons ? Un rapport de l'IGEN décapant !

Pour l'IGEN⁽¹⁾ malgré des textes volontaristes, l'égalité piétine : les résultats scolaires, l'orientation, les comportements portent encore la marque de la différenciation sexuée. Ce sujet est difficile à cerner : trop d'acteurs, mal coordonnés, manque de perspective globale, mais aussi une école qui ignore la singularité des sujets en les considérant comme des individu-es abstraits et a priori égaux.

La mixité a-t-elle permis d'aller vers plus d'égalité ?

Un retour historique sur la mixité montre qu'elle a été généralisée sans être pensée d'un point de vue social, philosophique ou pédagogique. D'après le rapport, les parcours scolaires sont différenciés en termes d'acquis, de réussite, de motivation et d'orientation, scolaire et professionnelle. L'école reproduit les inégalités, y compris dans les rapports enseignant-es/enseigné-es.

L'Éducation nationale a surtout visé l'information des élèves et la sensibilisation des enseignant-es, au lieu de véritablement éduquer et former ! Les recherches sur la diffusion des stéréotypes sont peu connues des enseignant-es. En lycée professionnel, et notamment dans les filières très sexuées il est nécessaire de se soucier de l'accueil des élèves qui expriment des difficultés liées au sexisme et aux orientations sexuelles. La vigilance s'impose aussi pour les stages en entreprises (vestiaires...)

Comment faire pour aller vers une éducation non-sexiste ?

Les disciplines laissent peu de place aux femmes, voire proposent

des visions sexistes : « seuls les "grands hommes" peuplent l'histoire, la littérature et les sciences. » Les manuels scolaires en sont en partie responsables. Pour les programmes, le rapport fait des suggestions : l'égalité peut-être traitée en éducation civique, en éducation à la sexualité, mais aussi dans le quotidien, pour la prévention des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement. Il incite les personnels à s'emparer des actions⁽²⁾ plus larges contre les discriminations, pour l'égalité, ou relatives à l'orientation.

Qu'en tirez-vous comme conclusion ?

Le rapport souligne la faiblesse du pilotage national, un cadre budgétaire contraint et il faut y remédier. Il préconise aussi la mutualisation des expériences et des outils, soulignant que des enseignant-es militant-es créent des dynamiques dans certains établissements. Il fait un tour de la question, plutôt complet, ses analyses sonnent juste, ses recommandations sont pertinentes, et globalement en phase avec nos revendications...

Sur le fond, face à la fronde déclenchée par la droite et son extrême

contre ce qui serait la « théorie du genre », ce rapport peut servir de base à une réflexion approfondie et durable. Il décrit comment la société, la famille et l'école participent au système inégalitaire en laissant la part belle aux stéréotypes. Il permet une meilleure prise en charge institutionnelle de l'égalité, sans illusion sur sa durée mais convaincant quant à ses objectifs. On peut regretter que les enseignant-es et leurs organisations syndicales n'aient pas été consulté-es. On peut également s'étonner que l'homophobie, pourtant liée au sexisme, soit absente des préconisations.

► Propos recueillis par
M. C. Guérin et I. Lauffenburger

⁽¹⁾ Rapport IGEN N°2013-041, L'égalité entre filles et garçons dans les écoles et les établissements, mai 2013.

⁽²⁾ Pour l'IGEN « le 1^{er} degré en particulier est l'angle mort des politiques d'égalité entre filles et garçons. Or c'est là que se font les premières socialisations, que les stéréotypes de genre se cristallisent dans le contexte de la mixité, que les attitudes et les rôles commencent à se différencier » et il ajoute que l'expérimentation « ABCD de l'égalité » devrait enclencher une dynamique dans les écoles primaires.

Édito



| Nicolas Duveau
Co-secrétaire général |

2 Entretien

Nina Charlier, Cécile Ropiteaux :
Où en est-on de l'égalité entre filles et garçons ?
Un rapport de l'IGEN décapant

4 > 5 Questions éducatives

Les diplômés et notre statut dans la ligne de mire
Loi de finances 2014 : désengagement financier pour
l'enseignement professionnel

6 Grand angle

Reculs idéologiques : alerte rouge !

7 > 10 Dossier CHSCT

Un outil indispensable à faire vivre
Documents, risques en EPLE
Comment agir au sein de l'établissement ?
Risques psychosociaux - Rôle des instances

11 > Vie des académies

Bordeaux : détérioration des conditions de travail
Aix-Marseille : une section en devenir

12 > 13 Carrières et métiers

Fiche syndicale d'avancement d'échelon
Contacts académiques
Pour une réelle revalorisation de toutes et tous
Fiche pratique : gérer sa carrière

14 Questions éducatives

ESPÉ : espoirs déçus
CCF : le ministère forcé d'ouvrir les discussions !

15 Bulletin d'adhésion



Pour l'enseignement
professionnel public
n° 77
Décembre 2013

104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
tel : 01 41 63 27 68
courriel : snuep.national@wanadoo.fr
site : www.snuep.com

Directrice de la publication : Marie-Caroline Guérin
N° CP : 1213 S 05844 - ISSN : 1762-2808
Collaboratif : T. Monnaye, I. Lauffenburger,
A. Benoist, J. S Bêlorgey
Photos : M. C Guérin, B. Soteras
PAO : Ivania Provost
Imprimerie : Compedit Beauregard
ZI Beauregard BP 39 - 61 600 La Ferté Macé
Régie publicitaire : Com D'Habitude Publicité
05 55 24 14 03 - clotilde.poitevin@comdhabitude.fr
1€

Pour de vraies négociations

Sans surprise, la loi de Refondation de l'école voulue par le ministre Vincent Peillon n'a en rien modifié les contre-réformes instaurées par le gouvernement précédent : nouvelle gouvernance des EPLE, Eclair, PFR⁽¹⁾, Bac Pro 3 ans... Dans l'enseignement professionnel, la situation continue de se dégrader même si notre ministre a, pour l'instant, mis en sommeil l'ensemble des projets qui touchaient, de près ou de loin, au statut des PLP et CPE.

Ce n'est pas en abrogeant des réformes comme par exemple la RGPP dorénavant remplacée par la MAP, que nous allons occulter l'objectif ultime de celles-ci : non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux (crédit de la RGPP) ou la modification en profondeur du statut global des fonctionnaires (remise en cause des grilles d'avancement, fusion des catégories statutaires, réaffirmation du mérite). Le SNUEP-FSU dénonce cette duperie qui consiste à renommer des réformes pour dissimuler la similitude de leur philosophie globale.

Concernant l'Éducation nationale, le ministère continue de consulter les organisations syndicales en réunions bilatérales sur un grand nombre de sujets : éducation prioritaire, simplification des CCF... Il en ressort que quelles que soient les décisions prises, tout se fera dans un climat de réduction budgétaire avec l'injonction de « faire mieux avec moins », en répartissant les moyens existants. Le SNUEP-FSU alerte le ministère que les collègues ne sont pas dupes. Les choix qui conduiront à déshabiller tel ou tel établissement, tel classement⁽²⁾, ne se feront pas sans compenser cette perte.

Le ministre a annoncé l'ouverture des groupes de travail sur les missions des enseignant-es. Le SNUEP-FSU participera activement à ces groupes pour défendre ses mandats (service hebdomadaire de 18 h = 15 h + 3 h de concertations et synthèses), notamment sur l'épineuse définition de notre temps de travail. Nous n'oublierons pas non plus la question cruciale de la revalorisation de nos métiers et de nos salaires. Plus largement sur la redéfinition et le rôle de l'évaluation et de la notation des enseignant-es, le SNUEP-FSU défendra ses mandats afin d'en terminer avec cette infantilisation et cette soumission orchestrées par les inspections qui ne valorisent pas l'investissement des collègues, et pour enfin permettre un échange réel de conseils pédagogiques.

⁽¹⁾ Prime fonction résultat

⁽²⁾ Classement référence ZEP, violence, sensible.

LES DIPLÔMES ET NOTRE STATUT dans la ligne de mire

Un rapport sur l'évolution des cartes de formations professionnelles et technologiques à la rentrée 2013 dans les académies a été demandé par le MEN⁽¹⁾ à l'IGAENR⁽²⁾. Il a été remis au ministre en août dernier.

L'introduction rappelle clairement les objectifs du gouvernement : installer une nouvelle dynamique de coopération entre les académies et les régions, et mieux faire participer la formation initiale de l'Éducation nationale au redressement productif du pays.

Les rapporteurs auraient souhaité que l'étude soit élargie jusqu'à l'année 2009 (elle porte sur 2012-2013) pour voir l'impact des réformes des voies professionnelles et technologiques.

Ils soulignent le faible changement dans les cartes de formations, une des principales difficultés pour adapter l'offre de formation aux attentes des territoires étant l'incapacité des entreprises à évaluer leurs besoins à moyen terme.

Deux recommandations sont faites à l'administration centrale du MEN :

- Réduire le nombre des diplômes professionnels dont le nombre trop important aurait un impact négatif sur la gestion des enseignant-es, sur l'orientation des jeunes, sur le coût des formations et examens. Suivant l'exemple d'une expérimentation qui a créé des « pôles de qualification de niveau V » en réunissant des CAP connexes aux faibles effectifs, il s'agit d'identifier des modules de formation communs et des modules de formation spécifiques. Une autre piste envisage la possibilité d'adaptation des diplômes aux besoins locaux en laissant aux équipes la responsabilité de la définition partielle du référentiel.

- Assouplir les règles d'intervention des enseignant-es en apprentissage ; les rigidités statutaires constitueraient un obstacle au développement de l'apprentissage public et aux différentes possibilités de mixité des publics, les régions étant dans l'ensemble réservées voire hostiles face à cette dualité de statuts.

Moins de formations, plus de flexibilité

Ce rapport montre bien la continuité des politiques éducatives concernant la voie professionnelle. Il faut réduire l'offre des diplômes en regroupant certaines filières (le Bac Pro GA en est un parfait exemple) et renforcer le développement de l'apprentissage en favorisant le mixage des parcours - 1 an sous statut scolaire puis 2 ans en apprentissage, les employeurs étant réticents à signer des contrats sur 3 ans - et des publics (scolaires, apprenti-es, stagiaires de la formation continue) au sein des lycées des métiers pour optimiser les taux de remplissage. Les difficultés pédagogiques qui en résultent sont pourtant signalées...



Lycée Elisa Lermontov, Paris © M. C. Clérin

Il semble que le choix de la polyvalence, au détriment d'une solide formation spécialisée, ait été fait en accord avec les préconisations de la commission européenne qui suit à la lettre les déclarations de l'OCDE. Cette dernière déclare cyniquement que « tous les jeunes n'embrasseront pas une carrière dans le dynamique secteur de la "nouvelle économie" - en fait, la plupart ne le feront pas -, de sorte que les programmes scolaires ne peuvent être conçus comme si tous devaient aller loin. »

Parallèlement, le rapport cite le statut des enseignant-es, trop rigide sur les horaires hebdomadaires, comme un frein au développement de l'apprentissage...

Dans le contexte des restrictions budgétaires et des réformes en cours et à venir, le SNUEP-FSU continuera à combattre la casse des diplômes professionnels et la remise en cause du statut des enseignant-es.

► Gilles Pellegrini

⁽¹⁾ Ministère de l'Éducation nationale

⁽²⁾ Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche

Loi de finances 2014

Désengagement financier pour l'enseignement professionnel - 66 postes

Depuis son installation, le gouvernement prétend donner la priorité à l'École. Or, les chiffres du budget prévisionnel de l'Éducation nationale 2014 démontrent l'inverse pour l'EPP⁽¹⁾. La somme allouée par élève de l'enseignement professionnel baissera, passant de 8 166 € à 8 159 € en 2014. D'autre part, pour 800 élèves en moins prévus, ce sont 66 équivalents temps plein (ETP) que le ministère supprime.

Concernant l'ensemble de l'enseignement, le ministère communique sur la création de 8 804 postes. Or 8 064 postes ne concernent que les stagiaires et leur décharge. En réalité, ce ne sont que 240 ETP véritablement créés sur l'ensemble du territoire, ventilés en priorité en primaire, en collèges et lycées en difficulté.

De plus, dans l'ensemble du 2nd degré public, les crédits baissent alors que ceux de l'enseignement privé sous contrat augmentent encore et toujours. Des décisions financières ambitieuses favorisant les lycées publics et laïques auraient été préférables à une simple charte.

Pour autant, le ministère persiste à affirmer que l'Éducation nationale s'améliore en s'appuyant sur certains indicateurs tels que la réussite au Bac Pro, la baisse du décrochage ou l'augmentation des poursuites d'études. Et il persiste dans des préconisations qu'il prétend innovantes : utiliser l'AP⁽²⁾, l'EGLS⁽³⁾, les enseignements en groupe à effectifs réduits, l'adaptation des rythmes des PFMP⁽⁴⁾. Selon lui, il faut apporter des réponses

personnalisées via un « accompagnement personnalisé de réussite individuelle ». Ce qui signifie faire plus avec moins, la solution miracle étant l'individualisation maximum ! Et les lycéen-es professionnel-les dans tout ça ?

Si 4 000 emplois de professeur-es sont prévus d'ici 2017 pour lutter contre le décrochage, notamment en LP, le ministère crée, dès l'année prochaine, 12 000 contrats aidés destinés « au renforcement de la présence d'adultes dans les établissements ». À l'opposé d'un renforcement des équipes enseignantes, ces contrats « participeront à l'amélioration du climat scolaire, propice à une meilleure sécurité dans les établissements ».

« Faire plus avec moins, la solution miracle étant l'individualisation maximum »

Avant de penser pédagogie, le ministère reprend le thème sécuritaire de son prédécesseur.

Pas de changement donc à prévoir à la rentrée 2014 en ce qui concerne les moyens alloués aux LP et SEP. Pour autant, le gouvernement et les régions parlent d'une politique de valorisation de l'enseignement professionnel. La méthode Coué semble être celle choisie pour mener à bien cette politique.

Les élèves devront donc s'attendre à une rentrée 2014 identique à celle de 2013 concernant leurs conditions d'apprentissage : classes surchargées, évaluation dans l'urgence sans cadrage national, etc.

Loin de l'affichage médiatique, le ministère, qui n'est plus à une

contradiction près, note cependant que « l'enseignement professionnel représente un atout pour le redressement productif de la France et l'insertion professionnelle des jeunes... ». Ainsi, avec la prévision à la hausse des taux d'accès au diplôme, il entérine aussi le maintien d'un écart de 6 à 8 points en défaveur des formations en apprentissage. Quand 63 % des élèves entrant en Bac Pro accèdent au diplôme, les apprentis ne sont que 56,5 %.

Pour le SNUEP-FSU, le projet de loi de finances 2014 est à l'opposé des besoins nécessaires à l'EPP. Pour être revalorisée, la voie professionnelle a, entre autres, besoin d'un réel investissement en enseignant-es formé-es.

► Axel Benoist

⁽¹⁾ Enseignement professionnel public

⁽²⁾ Accompagnement personnalisé

⁽³⁾ Enseignements généraux liés à la spécialité

⁽⁴⁾ Période de Formation en Milieu Professionnel

Source : Projets Annuels de Performances, Budget général Enseignement scolaire, Projet de loi de finances 2014

■ ENSEIGNEMENT ADAPTÉ - BESOINS ÉDUCATIFS PARTICULIERS

Légère baisse du nombre d'élèves prévus (- 800), mais le ministère octroie 6 emplois supplémentaires à la rentrée 2014. À noter que l'EPP accueille proportionnellement trois fois plus d'élèves handicapés que les voies générale et technologique.

■ LES LP DISPARAISSENT...

À la rentrée 2012-2013, 18 LP ont été fermés. Ces fermetures se traduisent par moins d'offres de formation et moins de proximité pour les élèves. En une décennie, le nombre de LP a baissé de 13 % (- 141) pour arriver à 942 en 2013.

Reculs idéologiques : alerte rouge !

■ SEXISME ET RACISME ORDINAIRES À L'ASSEMBLÉE



Les députés ont donné le signal soit en sifflant les femmes à l'Assemblée nationale, attitudes machistes de coqs de village, soit en ne les défendant pas

rapidement lorsqu'elles sont victimes d'injures racistes. Quel exemple les plus hautes instances offrent-elles à la société, et aux jeunes en particulier ?

Le SNUEP-FSU rappelle son attachement aux valeurs de la République, à l'égalité de dignité entre toutes les personnes, à l'exemplarité de ses responsables et à l'application des lois.

■ DES BOUCS ÉMISSAIRES PARTOUT

Utiliser les étranger-es comme boucs émissaires n'est pas nouveau dans la société française. Une situation économique et sociale extrêmement dégradée génère toujours une inquiétude profonde et légitime dans l'opinion. Ce qui est un peu plus nouveau c'est le brouillage et la diffusion des idées racistes, xénophobes ou homophobes, dans beaucoup de partis, ou tout au moins du laisser-faire. Cela place aussi du même coup les questions sécuritaires au premier plan avant les besoins sociaux !

Le SNUEP-FSU, en cette période troublée et de casse des acquis sociaux, demande que l'État affirme les principes démocratiques immédiatement et défende une politique sociale et de progrès.

Le SNUEP-FSU revendique toujours une éducation réelle à l'égalité filles-garçons, au respect de l'autre - quels que soient leur couleur de peau, leur orientation sexuelle ou leur religion. Former des citoyennes et des citoyens aux valeurs démocratiques, libéré-es des contraintes et des a priori, est une nécessité.

■ POLITIQUE MIGRATOIRE : CHANGER LA LOI

Créé en 2006 contre une politique de droit au séjour liée aux besoins estimés de l'économie qui aggravait l'accès aux droits des personnes étrangères et les stigmatisaient, le UCIJ⁽¹⁾ constate que la situation

s'est encore aggravée. Malgré les actions de RESF, des collectifs des « sans-papiers », l'engagement des syndicats (entre autres de la FSU), les objectifs chiffrés du ministère de l'intérieur demeurent.

Dans ce cadre-là le plus souvent, le droit d'asile est bafoué, les régularisations le sont à titre précaire, les jeunes majeur-es sont vite expulsé-es vers des pays qu'ils/elles ne connaissent guère, voire les enfants se retrouvent en détention avec leurs parents.

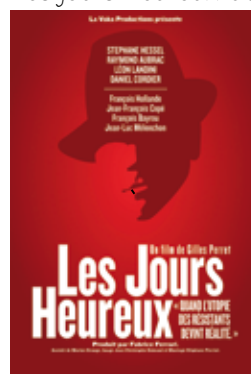
L'UCIJ demande que la politique d'immigration ne repose pas sur une logique xénophobe et répressive et que la loi change. Toute personne étrangère a des droits fondamentaux dans le travail, l'accès aux soins, l'éducation, le droit de vivre en famille. L'UCIJ rappelle aussi les promesses de 1981 sur le droit de vote aux élections locales pour les résident-es étranger-es.

Les associations de jeunes ont porté comme exigence que la loi change pour que les jeunes, ainsi que leur famille pour les mineur-es, ne puissent plus être expulsé-es durant leur parcours de formation.

⁽¹⁾ Collectif d'associations et d'organisations uni-es contre l'immigration jetable

■ QUAND L'UTOPIE DES RÉSISTANTS DEVIENT RÉALITÉ

Les jours heureux de Gilles Perret.



Entre mai 1943 et mars 1944, sur le territoire français encore occupé, seize hommes appartenant à tous les partis politiques, tous les syndicats et tous mouvements de résistance vont changer durablement le visage de la France. Ils vont rédiger le programme du Conseil National de la Résistance intitulé magnifiquement :

« *Les jours heureux* ». Ce programme est encore au cœur du système social français puisqu'il a donné naissance à la Sécurité sociale, aux retraites par répartition, aux comités d'entreprise, à la liberté de la presse, etc.

Ce film documentaire militant recommandé aussi bien par la FSU que par la Ligue des droits de l'homme, peut servir d'appui aux enseignant-es pour expliquer cette période, mais aussi les piliers actuels de notre société. *Sortie en salle le 6 novembre.*

[Dossier CHSCT]

[ET À RENNES...]

Des moyens CHSCT ont été octroyés lors d'un GT le 17 octobre. Ils ont été répartis en décharge (depuis l'an dernier 1 ETP de décharge est réparti entre les secrétaires des CHSCT - tous à la FSU). Cette attribution tardive n'a pas permis de tout attribuer, les militant-es une fois la rentrée faite ne peuvent modifier leur emploi du temps sans risque de perturber fortement l'établissement ! Le rectorat dit étudier la faisabilité. De ce fait ce sont des ASA qui sont données. Il a bien été acté que pour la rentrée prochaine ce sont des décharges de service qui s'appliqueront.

Comité d'Hygiène et de Sécurité et de Conditions de Travail : UN OUTIL INDISPENSABLE À FAIRE VIVRE !

Les CHSCT ont été installés aux niveaux national, académique et départemental à la suite des élections professionnelles de 2011.

La progression du SNUEP-FSU aux dernières élections et le maintien de la FSU comme 1^{ère} fédération syndicale de l'Éducation nationale nous permettent de siéger dans la quasi-totalité des CHSCT.

Avant 2011, les CHS étaient de simples comités d'hygiène et de sécurité qui se réunissaient à minima une fois par an. Ces réunions permettaient la rédaction de plans action de prévention sur la sécurité, l'hygiène et la santé au travail et éventuellement l'analyse de situations particulières d'établissement.

Avec l'application des accords santé au travail signés par la FSU, les CHS se sont transformés en Comités d'hygiène et des conditions de travail en 2011. Cette modification (renforcée par les accords Fonction publique 2012) a contraint notre administration à mettre en place et réunir régulièrement ces instances, mais aussi à leur donner les moyens humains comme matériels pour fonctionner. Cependant, les moyens donnés aux camarades investi-es (temps de préparation, formation, décharges...) sont inégaux d'une académie à l'autre et demeurent insuffisants.

Le SNUEP-FSU dénonce la lenteur de la mise en place de ces instances et demande que le ministère mette

les moyens financiers et humains à la hauteur des enjeux.

Pour le SNUEP-FSU, il est important que les CHSCT puissent fonctionner à pleine puissance, car cela contraindra notre ministère et l'État à examiner avec sérieux les risques psychosociaux de nos métiers et améliorer nos conditions de travail qui n'ont cessé de se détériorer cette dernière décennie.

Forts de ces 3 années d'expérience, il nous faudra promouvoir et utiliser cet outil syndical.

Nous réalisons ce dossier afin de vous informer du rôle des CHSCT, et de ses élu-es, et au-delà dans l'objectif de vous de donner les outils militants permettant de construire les revendications pour l'amélioration de nos conditions de travail, en complémentarité avec les luttes.

 Si vous avez des questions vous pouvez prendre contact avec le Responsable National du suivi des CHSCT, Bernard Berger : secteur.corpo@snupep.com

DOSSIER

Comité de Rédaction :
secteur CORPO :
Bernard Berger, Nicolas Duveau,
Andrée Ruggiero, Mathieu Lardier.

DOCUMENTS OBLIGATOIRES en EPLE

Bien longue est la liste des documents obligatoires et censés être disponibles dans chaque établissement :

- Registre Santé et Sécurité au travail
- Registre de signalement d'un DGI
- DUER
- Programme annuel des actions de prévention
- PPMS
- Registre Sécurité Incendie
- Rapport de la commission Sécurité Incendie
- Registre de maintenance des appareils de chauffage
- Registre des équipements de protection individuelle
- DTA
- Document de suivi des véhicules
- Liste des entreprises extérieures et plans de prévention associés

Chaque document demande un développement explicatif qu'on ne peut donner ici mais l'équipe du SNUEP-FSU est à votre disposition pour vous informer, vous aider à intervenir et agir dans votre établissement.

Le document le plus important est le DUER : il doit être accessible à tous les personnels, ainsi qu'aux instances de concertation et au médecin de prévention. Sa présentation et son approbation se font lors d'un conseil d'administration. Officiellement, le ministère reconnaît que seulement 61 % des LP disposent d'un DUER. À nous, sur le terrain, d'interpeller le chef d'établissement sur la nécessité de ce document unique.

On pourrait aussi demander à avoir connaissance des rapports suivants, suite aux contrôles périodiques :

- des installations électriques ;
- du suivi des extincteurs ;
- des installations gaz ;
- de la climatisation et de la ventilation ;
- des installations sportives ;
- des équipements de travail (ascenseurs, chariot de manutention, dispositif d'aspiration, etc.)

Pour les établissements ayant une filière restauration s'ajoutent :

- le plan HACCP ;
- le rapport de contrôle des laboratoires et des services vétérinaires.

RISQUES en EPLE

Les risques encourus dans les établissements sont multiples, mais certains sont recensés par l'administration :

1. Risques liés aux bâtiments et aux installations : incendie, conception générale, réseau d'énergie.
2. Risques liés aux activités : activités d'entretien et de maintenance, activités pédagogiques, activités quotidiennes (TMS, RPS).
3. Risques liés à la vie de l'établissement : restauration, internat, stages en entreprise, sorties scolaires, violence.
4. Risques liés à l'environnement : risque routier, risque majeur naturel et technologique, épidémie, pollution de l'air extérieur et intérieur, pollution des sols.

Si vous avez un doute sur la démarche, des difficultés d'utilisation, si vous hésitez entre les documents, si les documents « n'existent pas » (notamment les deux premiers registres) ou ne sont pas accessibles dans votre établissement, prenez contact avec le SNUEP-FSU et vos représentant-es FSU au CHSCT : l'affichage de leurs coordonnées est une obligation faite à chaque rectorat.



CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

DGI : Danger grave et imminent

DUER : Document unique d'évaluation des risques

DTA : Document technique amiante

HACCP : Hazard analysis critical control point (traduit par : Analyse des dangers - points critiques pour leur maîtrise)

PPMS : Plan particulier de mise en sécurité

RPS : Risques psychosociaux

TMS : Troubles musculo-squelettiques

COMMENT AGIR AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT ?

Pas facile de répondre à la question. Mais il y a deux niveaux de réponse : l'individuel et le collectif.

► Au niveau individuel

Dans un cas de danger grave et imminent, mettre en œuvre le droit de retrait est une démarche individuelle. En cas de danger grave et imminent, il est impératif d'avoir complété le registre de signalement de danger grave et imminent, avant de se mettre en droit de retrait.

Au sens des textes réglementaires (articles 5 et 6 du décret 83-453 modifié en 2011), voici les deux définitions :

Danger grave :

Une situation susceptible de provoquer un accident ou une maladie provoquant la mort, ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée. L'origine du danger n'est pas forcément extérieure en totalité à l'individu, elle peut provenir d'une évolution de son état de santé rendant la situation dangereuse.

Danger imminent :

L'événement dangereux est susceptible de se produire dans un avenir très proche ou immédiat. Mais les conséquences sur la santé peuvent être décalées, différées dans le temps. Ainsi l'exposition immédiate à un produit cancérigène ne produit ses effets que bien des années plus tard. Il s'agit néanmoins d'un danger imminent.

C'est seulement après avoir complété le registre de signalement que vous pourrez utiliser votre droit de retrait, sans pour autant être sûr que l'administration le validera. Mais si ce document n'est pas complété avant votre droit de retrait, vous serez « débouté », sur la forme, pour ne pas avoir alerté votre employeur. Le droit de retrait est INDIVIDUEL : à chacun-e de le faire savoir à son employeur quand il/elle utilise ce droit.

► Au niveau collectif

Il existe au sein de l'établissement une CHS (à ne pas confondre avec le CHS-CT).

Cette commission doit se réunir au moins une fois par trimestre. Elle peut également se réunir en commission extraordinaire, à la demande des 2/3 de ses membres.

En début d'année scolaire, elle se réunit pour la présentation des documents obligatoires et pour faire la visite de l'établissement.

La deuxième réunion doit permettre de mettre en place le plan de prévention et d'actualiser le DUER.

La troisième réunion est consacrée aux bilans des améliorations en matière d'hygiène et de sécurité.

Ce scénario diffère d'un établissement à l'autre, selon les pratiques locales mais le principe de trois réunions est réglementaire, même si l'ordre du jour est variable. Les enseignant-es qui en sont membres sont désigné-es à l'occasion du premier conseil d'administration ; ils ne sont pas forcément membres de ce conseil et représentent la profession. Donnez leur un mandat clair à faire valoir en CHS.

« Repérer les risques, cela doit se faire collectivement et, ensuite, faire en sorte que soient prises des mesures qui permettront de les prévenir et si possible de les supprimer. C'est une priorité. »

Dans tous les établissements, actualiser le DUER est une obligation réglementaire.

Faites-y ajouter maintenant un volet RPS. Il s'agit de repérer les risques avec l'appui de l'assistant de prévention (chaque LP devrait avoir 2 assistants de prévention : un relevant de la Fonction publique territoriale, l'autre relevant de la Fonction publique d'État). Repérer les risques, cela doit se faire collectivement et, ensuite, faire en sorte que soient prises des mesures qui permettront de les prévenir et si possible de les supprimer. C'est une priorité.

Le protocole de prévention des risques psychosociaux que vient de signer la FSU s'applique à notre ministère.

La qualité de vie au travail est un nouveau chantier. À nous de prendre en compte nos demandes concernant nos conditions de travail.



Lycée Elisa Lemonnier, Paris © M. C. Guérin

Dossier

➡ RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Après une concertation débutée à l'automne 2012, la FSU vient de signer un protocole portant sur la prévention des risques psychosociaux dans les fonctions publiques. L'Éducation nationale devra sur la base de cet accord mettre en œuvre un plan d'évaluation et de prévention des RPS qui s'appuiera sur un diagnostic présenté en CHSCT, et qui conduira à des actions. Le protocole, en inscrivant la prévention des RPS dans une réflexion sur la qualité de vie au travail qui doit être intégrée en amont des politiques menées (restructurations, évolution des missions, évaluation des personnels...) réaffirme le lien entre CHSCT et le comité technique où se discutent les choix politiques et de gestion (demande forte de la FSU).

Le protocole traite de la question centrale de la prévention des risques professionnels majeurs que sont les RPS, engendrés par des managements ou des organisations du travail pathogènes. Il place au centre la parole des personnels, le rôle des encadrant-es et de la formation, la nécessité d'anticiper dans toute réforme ou projet de restructuration la question des conditions de travail.

LES RPS AUJOURD'HUI

Les RPS recouvrent des risques professionnels d'origine et de natures 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 salarié-es. Sous le vocable RPS, on entend stress mais aussi violences internes (conflit interne, harcèlement moral, harcèlement sexuel) et violences externes (insultes, menaces, agressions).

Si les salarié-es sont en souffrance, c'est que face aux tensions qu'ils/elles subissent, ils/elles s'efforcent de ruser/de résister/de contourner, d'adapter pour tenter de faire un travail de qualité. Ce dilemme n'étant quasiment pas débattu, les salarié-es 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 doit en faire état.

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. Néanmoins, les représentant-es du personnel dans les CHSCT doivent être vigilants pour que cette prise en compte place bien au cœur le dilemme du travail et de son organisation.

👉 Pour aller plus loin : Brochures d'informations sur les RPS (éd 6139 et éd 6140) téléchargeables sur le site de l'INRS : www.inrs.fr

 www.inrs.fr



Lycée Elisa Lemonnier, Paris © M. C. Guérin

➡ RÔLE DES INSTANCES

La commission hygiène et sécurité (CHS) dans un EPLE est une émanation du conseil d'administration, elle est composée de représentant-es de l'administration, des personnels, des élèves et des parents. Ses compétences s'étendent à tout ce qui a trait à la sécurité et à l'hygiène dans l'établissement (équipements, machines, locaux, prévention des risques, suivi des registres etc.). Elle doit se réunir au moins trois fois par an.

Les comités hygiène et sécurité départementaux, académiques et ministériel ont été transformés en comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Leurs compétences ont ainsi été élargies aux conditions de travail ce qui donne aux représentant-es des personnels un rôle plus important d'investigation et d'interpellation.

Le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ministériel CHSCTMEN a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail. C'est une instance consultative qui assiste le comité technique ministériel CTMEN pour les questions et les projets relatifs aux problèmes d'hygiène et de sécurité. Il se réunit au moins trois fois par an.

Les CHSCT académiques et départementaux sont compétents pour toutes les questions concernant les personnels du premier et du second degré, des services administratifs, il n'existe pas de hiérarchie entre ces deux niveaux. Ils doivent devenir des lieux de discussion des politiques académiques et départementales en matière de prévention des risques professionnels. Ils donnent leur avis sur les projets d'aménagement susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité des personnels. Leur action doit désormais être plus centrée sur la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail des agents que sur le constat après l'accident de travail.

BORDEAUX :

DÉGRADATION DE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Le stage de formation organisé par le SNUEP-FSU Bordeaux a mis en lumière deux thèmes centraux : les conséquences de la rénovation professionnelle sur les conditions de travail au quotidien et la souffrance au travail liée à cette rénovation et aux relations avec la hiérarchie.

Rénovation de la voie professionnelle

L'atelier a permis d'aborder tous les sujets⁽³⁾ avec de nombreux témoignages. Ainsi, le temps consacré à la formation est considérablement réduit pour un public fragile, issu le plus souvent des couches sociales modestes. Trois facteurs, au moins, aggravent cette situation : une année en moins, plus de semaines de stage et l'organisation de CCF.

L'hétérogénéité est un problème majeur qui se traduit par une charge de travail plus lourde et génère en même temps des décrocheurs actifs et passifs. La plupart des collègues ont exprimé leur impuissance devant ces décrocheurs.

Souffrance au travail et les relations avec la hiérarchie et l'institution

L'atelier a mis en évidence le mal-être des enseignant-es et leurs difficultés grandissantes face à la politique de management des supérieurs hiérarchiques... Les collègues ont dénoncé les pressions⁽⁴⁾ exercées par certains chefs d'établissement, parlant même dans quelques cas de harcèlement.

Patrick Faurens⁽⁵⁾ a insisté sur l'importance des documents mis à la disposition des personnels et notamment le Registre Santé Sécurité au Travail permettant de consigner tout dysfonctionnement constaté et devant entraîner une réponse écrite du proviseur. Il a aussi précisé le rôle du CHSCTA dans les établissements. Pour les collègues en souffrance, il a aussi été rappelé l'existence du Service Social des Personnels, à même d'apporter un guidage dans la nature de la prise en charge.

D'ailleurs, l'ensemble des participant-es a regretté l'absence de visites médicales régulières et institutionnalisées.



© Bernard Soterias - Lycée des Iris, Lormont (33), 12 novembre 2013, 85 participants.

En conclusion, on peut dire que les collègues attendaient avec impatience un tel stage. Il reste maintenant à transformer en actes revendicatifs forts tous ces constats très inquiétants.

► Jean-Luc Massias et Nasr Lakhassani

⁽¹⁾ Animé par le secrétaire académique en présence de Jérôme Dammerey, co-secrétaire général du SNUEP-FSU, du secrétaire académique de la FSU et du secrétaire académique du CHSCT

⁽²⁾ Titulaires et non-titulaires

⁽³⁾ Bac pro 3 ans, CCF, AP, PFMP

⁽⁴⁾ Demande du proviseur en Conseil de Classe de modifier les appréciations ; suggestion de démission faite à un élève relevant manifestement du conseil de discipline ; volonté de plus en plus fréquente des proviseurs de ne pas "faire de vagues" en ignorant les violences et incivilités de certains de nos élèves...

⁽⁵⁾ Secrétaire (FSU) du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail Académique

AIX-MARSEILLE : UNE SECTION EN DEVENIR...

À l'invitation du secrétariat départemental FSU des Bouches-du-Rhône, le SNUEP-FSU national s'est déplacé à Marseille vendredi 8 novembre pour animer une réunion syndicale.

Nous avons axé nos propos sur les dossiers en cours au niveau national, notamment l'action sur les CCF préparée en intersyndicale LP, les postes au concours, le bilan de la réforme du Bac Pro 3 ans... ainsi que sur les problématiques régionales et plus précisément sur la promotion de l'apprentissage au détriment des LP, orchestrée par le gouvernement et les régions.

En plus des militant-es du SNUEP-FSU, étaient présent-es des militant-es SNES du secteur emploi et du secteur FPQE⁽¹⁾ et le secrétaire départemental FSU 13.

Ensemble nous avons pu mesurer l'importance et l'utilité de travailler en intersyndicale FSU tant au niveau de la mutualisation des moyens que du partage des expériences et des compétences.

Les militant-es du SNUEP-FSU ont décidé de renforcer l'outil syndical sur le département. Ils seront épaulés dans leurs activités par la FSU et le SNES local. Dans ce cadre, tout en restant disponible à leurs demandes, l'ensemble du SNUEP-FSU leur souhaite de belles victoires syndicales.

► Sigrid Gérardin

⁽¹⁾ Formation Professionnelle Qualifications Emploi

Carrières et métiers



FICHE SYNDICALE 2013-2014 AVANCEMENT D'ÉCHELON

Fiche à renvoyer, avec une enveloppe timbrée et les copies des justificatifs, à votre section académique.

Avancement du ^{ème} échelon
au ^{ème} échelon

M. Mme NOM : NOM de naissance :

Prénom : Né-e le :

Adresse :

CP : Ville :

Tél : E-mail :

CATÉGORIE : H.C. CN PLP CPE Stagiaire Titulaire

Discipline (pour les PLP) :

Établissement d'exercice :

Situation administrative

Échelon actuel :

Date de la dernière promotion :

Obtenu : Grand choix Choix Ancienneté

OU date de reclassement :

Avec un reliquat de :

Notes : administrative 2012/13 CPE/20
administrative 2012/13 PLP/40
pédagogique au 31/08/13 PLP/60

Date de la dernière inspection :

Observations :

Classe Normale	Grand choix 30%	Choix 50%	Ancienneté	Hors Classe	Ancienneté uniquement
du 1 ^{er} au 2 ^e échelon				du 1 ^{er} au 2 ^e échelon	2 ans 6 mois
du 2 ^e au 3 ^e échelon				du 2 ^e au 3 ^e échelon	2 ans 6 mois
du 3 ^e au 4 ^e échelon			1 an	du 3 ^e au 4 ^e échelon	2 ans 6 mois
du 4 ^e au 5 ^e échelon	2 ans		2 ans 6 mois	du 4 ^e au 5 ^e échelon	2 ans 6 mois
du 5 ^e au 6 ^e échelon	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	du 5 ^e au 6 ^e échelon	3 ans
du 6 ^e au 7 ^e échelon	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois	du 6 ^e au 7 ^e échelon	3 ans
du 7 ^e au 8 ^e échelon	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois		
du 8 ^e au 9 ^e échelon	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois		
du 9 ^e au 10 ^e échelon	3 ans	4 ans	5 ans 6 mois		
du 10 ^e au 11 ^e échelon	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois		

Contacts académiques

Aix-Marseille
snuép-aix-marseille@orange.fr
SNUEP-FSU
12 Place du Général de Gaulle 13001 Marseille

Amiens
Olivier GRIPP
snuép02@gmail.com
Tél. : 06 95 96 58 38
Frédéric ALLEGRE
snuép.allegre@sfr.fr
Tél. : 06 18 82 32 12
22 rue du docteur Thomas 51100 Reims

Besançon
Mathieu LARDIER
snuépbesancon@gmail.com
Tél. : 03 81 81 87 55
06 59 99 10 87
Maison des Syndicats
4B rue Léonard de Vinci
25000 Besançon

Bordeaux
Nasr LAKHASSI
snuépquitaine@gmail.com
Tél. : 05 56 68 98 91
SNUEP-FSU, 26 rue Paul Mamert
33800 Bordeaux

Caen
Benoît LECARDONNEL
snuépcaen@yahoo.fr
Tél. : 06 77 69 22 78
3^e étage, 10 rue Tancrede
50200 Coutances

Clermont-Ferrand
Stéphane ZAPORA
stephane.zapora@voila.fr
Tél. : 06 85 51 46 79
SNUEP-FSU
Maison du peuple
29 rue Gabriel Péri
63000 Clermont-Ferrand
Ugo TREVISIOL
Tél. : 06 25 07 66 83
snuép.clermont@gmail.com

Corse
Marie FOATA
Claude LUIGGI
mariefoata@orange.fr
Tél. : 06 23 05 27 65
Centre syndical Martinelli,
Immeuble Beauville, av.
Kennedy, 20090 Ajaccio
Créteil

Créteil
K. TRAORE - L. TRU-BLEREAU
snuép.creteil@orange.fr
Tél. : 01 43 77 02 41
06 75 86 30 65
SNUEP-FSU, 11/13 rue des
Archives 94000 Créteil

Dijon
Sandrine BERNARD
Philippe DUCHATEL
snuépdijon21@orange.fr
Tél. : 03 80 33 21 76
14 rue de la Chapelle
21200 Chevigny en Valière

Grenoble
Huynh Lan TRAN
Tél. : 06 84 00 82 24
Danièle DUTERTRE
Tél. : 06 52 36 06 59
snuép.grenoble@yahoo.fr
Snuép-Fsu - Bourse du
travail
32 av. de l'Europe,
38030 Grenoble Cedex 02
Tél./Fax : 04 76 09 49 52

Guadeloupe
Pascal FOUCAL
foucal.pascal@orange.fr
snuépguadeloupe@
yahoo.fr
Tél. : 06 90 25 48 00
SNUEP-FSU,
2 résidence Les Alpines
Morne Caruel
97139 Les Abymes

Guyane
Ludovic MOREAU
snuépfus973@gmail.com
Tél. : 05 94 30 30 07
06 94 40 73 59
1008 route de Bourda
97300 Cayenne

La Réunion
Charles LOPIN
snuépreunion@wanadoo.fr
Tél. : 06 92 61 93 31
Res. Pierre et Sable,
Apt 7 88 chemin Bancoul
97490 Ste Clotilde

Lille
Jacques ALEMANY
lille.snuép@gmail.com
Tél. : 06 70 74 48 63
SNUEP-FSU, 209 rue
Nationale
59000 Lille

Limoges
Béatrice GAUTHIER
snuép.limoges@orange.fr
Tél. : 05 55 87 78 49
06 81 24 56 52
59 rue Noël Boudy,
19100 Brive

Lyon
Séverine BRELOT
lyon@snuép.com
Tél : 04 78 53 28 60
Fax : 04 78 60 04 51
SNUEP-FSU,
Bourse du travail, salle 44,
place Guichard,
69003 Lyon

Martinique
SNUEP-FSU, Cité Bon
Air, Bat. B
route des religieuses,
97200 Fort de France

Mayotte
Amadou SOUNFOUNTERA
snuép976@gmail.com
Tél. : 06 39 40 65 35
Rue Sarahangué
97600 Mamoudzou

Montpellier
Emmanuel CANÉRI
languedoc.roussillon@
snuép.com
Tél. : 06 45 35 72 05
04 67 54 10 70
SNUEP-FSU,
Enclos des Lys, bat B
585 rue d'Aiguelongue,
34090 Montpellier

Nancy-Metz
Patrick LANZI
palanzip@yahoo.fr
Tél. : 07 50 89 81 92
03 83 33 39 73
Immeuble Quartz,
7 allée René Lalique Apt 6,
54270 Essey Les Nancy
Johanna HENRION
johannandco@hotmail.fr
Tél. : 06 86 38 24 43

Nantes
Serge BERTRAND
nantes@snuép.com
Tél. : 06 79 47 08 94
Maison des Syndicats,
8 place de la Gare de
l'État, case postale 8
44276 Nantes Cedex 2

Nice
Andrée RUGGIERO
nice.snuép@orange.fr
Tél. : 06 79 44 06 81
SNUEP-FSU,
Bourse du Travail
13 avenue Amiral Collet,
83000 Toulon

Nouvelle-Calédonie
Jean-Etienne DERRIEN
jed@fnac.net
Tél. : 00 687 80 41 17
Résidence Camille,
25 Rue Verlainne Portes
de Fer
98 800 Nouméa

Orléans-Tours
Gilles PELLEGRINI
cathy.lavanant@gmail.com
Tél. : 02 38 37 04 20
41 boulevard Buyser,
45250 Briare

Paris
I.LAUFFENBURGER
C. BRUNEL-GUEZ
snuépfus75@gmail.com
Tél. : 06 60 96 73 20
06 58 78 85 38
SNUEP-FSU Paris c/o FSU
104 rue Romain Rolland
93260 Les Lilas

Poitiers
Emmanuel DEVILLERS
emmanuel.devillers@
ac-poitiers.fr
Lycée professionnel
régional du bâtiment
Auguste Perret
46 rue Bugellerie
86000 Poitiers

Polynésie française
Maryline DUMASDELAGE
marylinedumasde@
yahoo.fr
Tél. : 00 689 73 56 61
BP 51 701, 98 716 Pirae

Reims
Régis DEVALLE
regis-devalle@snuép.com
Tél. : 06 12 68 26 60
18 rue de Vitry
51250 Sermaize-les-Bains

Rennes
Annie SEVENO
seveno.annie@wanadoo.fr
Tél. : 02 99 83 46 34 - 06
16 84 41 24 13
1 rue Belle Epine
35510 Cesson-Sévigné

Rouen
Bernard BERGER
b.bergersnuép@gmail.com
Tél. : 06 20 61 84 80
Jérôme DUBOIS
jdsnuép@free.fr
Tél. : 06 19 92 75 91
SNUEP-FSU, 4 rue Louis
Poterat 76100 Rouen

Strasbourg
Pascal THIL
Tél. : 06 85 65 29 26
strasbourg@snuép.com
Tél. : 03 88 22 64 37
7 pl Vieux Marché aux
Vins
67000 Strasbourg

Toulouse
Agnès BERNADOU
Tél. : 06 26 19 64 91
snueptoul@gmail.com
FSU 31 - SNUEP-FSU
52 rue Jacques Babinet
31100 TOULOUSE

Versailles
D. BOULLAUD
O. GUYON
versailles@snuép.com
snuépversailles@gmail.com
Tél. : 07 60 18 78 78
Fax : 09 56 09 63 93
noelle-villers@orange.fr
c/à FSU 104 rue Romain
Rolland
93260 LES LILAS

POUR UNE RÉELLE REVALORISATION DE TOUTES ET TOUS

Grâce aux luttes du SNUEP et des syndicats de la FSU, le nouveau ministre de l'EN a fait abroger le décret⁽¹⁾ portant dispositions statutaires relatives à l'appréciation et à la reconnaissance de la valeur professionnelle de certains personnels enseignants et d'éducation. Ce décret installait l'évaluation unique de la valeur professionnelle par le chef d'établissement.

L'abrogation rétablit le régime de notation et d'avancement d'échelon qui est détaillé dans cette fiche pratique. Ce régime n'est pas celui que le SNUEP-FSU défend car il ne différencie pas l'évaluation de l'avancement, conduisant à des écarts de promotions entre disciplines professionnelles et enseignement général, et ne permet pas au système éducatif d'évoluer en favorisant les échanges constructifs entre collègues et IEN.

Le SNUEP-FSU se félicite de cette abrogation. Mais celle-ci ne peut être suffisante dans un contexte de blocage du point d'indice depuis près de 3 ans, augmentant la perte de pouvoir d'achat

des fonctionnaires. L'unique évolution ou revalorisation reste donc l'avancement indiciaire dans la grille des PLP et des CPE. Notre ministre dit vouloir nous augmenter car nous le méritons, mais n'en aurait pas les pas les moyens.

Le SNUEP-FSU dénonce une situation inadmissible car les enseignant-es ne se contenteront pas d'une loi de refondation de l'École qui ne remet pas en cause les réformes Darcos/Sarkozy, et ne prend pas en compte les revendications des collègues.

Le SNUEP-FSU continuera d'interpeller le ministre afin d'obtenir une revalorisation.

Pour le SNUEP-FSU cela passe par :

- l'entrée dans le métier avec un indice de départ à 540 soit un salaire brut de 2 500 € ;
- la création d'un 12^e échelon à l'indice terminal 963 soit un salaire brut de 4 436,78 € ;
- un rythme d'avancement rapide en début de carrière et identique pour toutes et tous.

L'objectif est :

- d'atteindre le 8^e échelon en 9 ans à l'indice 804, indice supérieur à celui actuel du 7^e de la HC, représentant ainsi 80 % du salaire maximum revendiqué ;
- la rétribution de l'heure supplémentaire obligatoire en fonction de l'indice de l'enseignant-e et majorée de 25 % ;
- l'intégration de toutes les indemnités dans le traitement indiciaire ;
- le rattrapage du pouvoir d'achat par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Ces propositions ne sont pas « utopistes ». Elles répondent à des attentes et demandes des collègues qui espèrent un message fort du gouvernement.

Cette revalorisation constituerait une véritable reconnaissance de la fonction de l'enseignant-e dans notre société, et aussi un juste rééquilibrage entre les cadres du public et du privé.

⁽¹⁾ le décret n° 2012-702 du 7 mai 2012 par le décret n° 2012-999 du 27 août 2012

GÉRER SA CARRIÈRE

Avancement et promotion permettent de progresser dans sa carrière et de voir augmenter son traitement mensuel. Les PLP et CPE passent des échelons à des rythmes d'avancement différents⁽¹⁾.

Pour changer d'échelon, il faut avant tout être promouvable (cf. fiche promotion échelon p. 12).

Quand est-on promouvable ?

Un collègue est promouvable au titre d'une année scolaire lorsqu'il atteint au cours de cette année scolaire l'ancienneté minimum nécessaire dans son échelon. Par exemple, M. Durand a été promu au 7^e échelon le 15 mars 2011 ; il est promouvable au 8^e échelon :

AU GRAND CHOIX	AU CHOIX	À L'ANCIENNETÉ
15 03 11	15 03 11	15 03 11
+ 6 m 02 a	+ 03 a	+ 6 m 02 a
15 09 13	15 03 14	15 09 14

Les deux dates de promotion au Grand Choix et au Choix étant comprises entre le 01/09/2013 et le 31/08/2014, son cas sera examiné par la CAPA⁽²⁾ de l'année scolaire 2013-2014.

Quels critères différencient les collègues ?

La différence se fait sur votre notation. Les PLP sont notés sur 100 : la note prise en compte est arrêtée au 31 août de l'année scolaire précédente (31/08/13 pour notre exemple). Elle comprend :

- une note pédagogique sur 60 attribuée par l'inspecteur,
- une note administrative sur 40 proposée par le chef d'établissement.

Quand est-on promu ?

• au grand choix, tous les PLP titulaires promouvables classés dans les premiers 30 % de leur échelon. Par exemple, si 49 professeurs étaient promouvables au GC du 5^e au 6^e échelon, 15 (49 x 30/100) ont été promus.

• au choix, tous les professeurs titulaires promouvables (et non promu au GC) classés dans les premiers 5/7^e de leur échelon. Par exemple, si 66 professeurs étaient promouvables au choix du 5^e au 6^e échelon, 47 (66 x 5 / 7) ont été promus.

• à l'ancienneté : tous ceux qui ne sont promus ni au grand choix ni au choix sont promus à l'ancienneté.

Pour les CPE, le changement d'échelon est examiné chaque année par la CAPA.

Les promotions prennent effet le jour qui suit la date à laquelle vous réunissez les conditions d'ancienneté requises pour changer d'échelon. Si vous êtes promouvable au 1^{er} septembre 2013 et êtes promu lors de la CAPA de janvier 2014, votre promotion prend effet au 1^{er} septembre et vous toucherez un rappel.

Si vous êtes promouvable il vous faut remplir une fiche syndicale de promotion (ci-contre) à faire parvenir aux responsables syndicaux académiques du SNUEP-FSU. Les commissaires paritaires du SNUEP-FSU élu-es en CAPA vérifieront alors les données que vous leur aurez transmises auprès de l'administration dans le cadre de la CAPA de promotion et vous transmettront les résultats aussitôt.

⁽¹⁾ Grand choix (GC), choix (C) ou ancienneté

⁽²⁾ Commission administrative paritaire académique

Échelon	Notation administrative sur 40			Notation pédagogique sur 60		
	Note mini	Note maxi	Moyenne	Note mini	Note maxi	Moyenne
1			30			36
2			30,2			36,8
3			30,6			37,6
4			31,1			39,2
5	31	32,5	32	37,5	43	40,8
6	32	33,5	33,1	39	45	42,4
7	33,5	34,5	34,1	42	47	44,5
8	34,5	35,5	35,2	43,5	49	46,6
9	35,5	37	36,2	45	51	48,7
10	36,5	37,5	37,2	48	53	50,6
11	38	39	38,5	49,5	54	52,4

Questions éducatives

ESPÉ : ESPOIRS DÉÇUS

Pour le SNUEP-FSU, l'ouverture des ESPÉ s'est faite dans l'urgence, sans garantie de moyens et souvent sans écouter les propositions des formateurs et des usagers. Le volume horaire de formation a diminué. Les nouveaux concours et les parcours de formation ne garantissent pas la prise en compte de toutes les spécificités des PLP, notamment la bivalence des enseignements généraux ou l'absence dans certaines spécialités professionnelles de licences voire de BTS. Les futur-es PLP au meilleur des cas se retrouvent dans des MEEF⁽¹⁾ avec CAPES ou CAPET, presque sans distinction de formation.



Lycée Elisa Lemonnier, Paris © M. C. Guérin

Le SNUEP-FSU dénonce le fait que peu d'ESPÉ aient investi dans la formation des PLP

Beaucoup se sont contentées des formations générales Lettres-Histoire, Lettres-Langues et Maths-Sciences, parfois avec l'économie et gestion. Seuls Bordeaux, Créteil, Nancy-Metz, Nantes et Lyon proposent des formations dans le secteur industriel comme Génies Civil, Mécanique,

Électrique ou Industriel. Aucune n'assure la formation des PLP des disciplines professionnelles à faible effectif, souvent renvoyée aux corps d'inspection sous la responsabilité des recteurs.

Des conditions inadmissibles

Dans de nombreuses universités, les étudiant-es sont confronté-es à des exigences d'inscription inadmissibles pour accéder à une formation leur permettant de préparer les concours. Les étudiant-es admissibles doivent par exemple assumer la validation du M2, préparation des épreuves d'admission et un service en responsabilité de classe, un véritable parcours du combattant !

Démocratie interne malmenée

Les élections au sein des ESPÉ seront entachées d'un déni de démocratie : il est difficile d'établir les listes de candidat-es, les ESPÉ étant incapables de fournir des listes électorales fiables, et certains recteurs en ont exclu délibérément une partie des étudiant-es de M2.

Le SNUEP-FSU appelle les personnels de l'enseignement professionnel impliqués dans la vie de l'ESPÉ à constituer des listes, notamment avec la FSU, pour défendre l'avenir de la voie professionnelle qui commence avec le maintien de la formation initiale des PLP.

► Didier Godefroy

⁽¹⁾ Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation

CCF : LE MINISTÈRE FORCÉ D'OUVRIER LES DISCUSSIONS !

À l'initiative du SNUEP-FSU l'intersyndicale de l'EPP⁽¹⁾ a été réactivée le lundi 4 novembre sur les CCF. Tous les syndicats concernés, sauf le SGEN-CFDT, étaient représentés. Une demande d'audience au ministre était finalisée en fin de semaine.

Vendredi 8 novembre matin le SNUEP-FSU rencontrait le cabinet du ministre et relançait les discussions sur le CCF.

Coup de théâtre : le vendredi 8 après-midi le ministère annonçait des consultations les 15 et 22 novembre et repoussait le vote des textes à un CSE⁽²⁾ en février/mars voire en fin d'année scolaire.

⁽¹⁾ Enseignement professionnel public

⁽²⁾ Conseil supérieur de l'éducation

Bulletin d'adhésion



BULLETIN D'ADHÉSION POUR L'ANNÉE 2013-2014

Adhésion valable jusqu'au 31/08/2014

Adressez ce bulletin d'adhésion et votre règlement à votre section académique ou au
 SNUEP-FSU 104 rue Romain Rolland 93260 LES LILAS
 Courriel : snuep.national@snuep.com ; site : www.snuep.com

MERCI de remplir complètement et LISIBLEMENT ce bulletin : cela facilite le travail des militant-es.

Ancien-ne adhérent-e N° _____

M. Mme

NOM :

Nom de naissance :

Prénom :

Date de naissance : ____/____/____

Bât, étage, porte :

Lieu-dit :

N° rue, bd:

Boîte Postale, Cedex :

Code postal : COMMUNE :

Tél : Fax :

Portable :

E-mail :

Spécialité : Code spécialité :

RESPONSABILITÉS SYNDICALES

Secrétaire local (SL) **66 % de votre cotisation est déductible des impôts ou remboursée (100% si frais réels)**

Correspondant local (CL)

COTISATIONS DES PLP ET CPE

Sans traitement : 27 € - E.A.P. : 27 € - Assistant d'éducation : 36 €
 Stagiaire contractuel-le 6 heures ou plus : 36 € - Stagiaire voir 3^e éch

Non-titulaire : 93 € - Non-titulaire Réunion : 111 € - Non-titulaire Guyane : 75 €

Temps partiel : au prorata de la quotité de traitement

Éch.	Métropole		La Réunion		N ^{de} Calédonie Polynésie Française		Guadeloupe Mayotte Martinique Guyane	
	Cl. Norm	H.C.	Cl. Norm	H.C.	Cl. Norm	H.C.	Cl. Norm	H.C.
1		138		186		22 194		165
2		156		210		25 059		186
3	114	168	153	225	18 258	26 850	135	201
4	120	178	162	240	19 332	28 638	144	213
5	126	192	171	258	20 406	30 786	153	231
6	129	207	174	279	20 763	33 294	156	249
7	138	219	186	294	22 194	35 082	165	261
8	147		198		23 628		177	
9	156		210		25 059		186	
10	171		231		27 567		204	
11	183		246		29 355		219	

RETRAITÉS METROPOLE - GUADELOUPE - GUYANE - MARTINIQUE - MAYOTTE

PLP 1	87 €	PLP CN	96 €	PLP H.C.	108 €
RETRAITÉS DE LA RÉUNION					
PLP 1	117 €	PLP CN	129 €	PLP H.C.	144 €
RETRAITÉS DE NOUVELLE CAL. DONNIE ET POLYNÉSIE FRANÇAISE EN CFP					
PLP 1	10 383	PLP CN	11 457	PLP H.C.	12 888

ACADÉMIE (au 01/09/2013) : _____

SITUATION ADMINISTRATIVE

PLP CPE CI Norm HC Stagiaire

Contractuel-le CDD CDI Vacataire

Temps partiel : % Nb d'heures :

Échelon au 01/09/13 : Depuis le : __/__/__

Emploi particulier : (ATP, AFA, CPA, détachement, Greta, MGI, inspection, ZR, congés divers) :

Retraité-e en congé sans emploi

AFFECTATION

N° du RNE :

À titre provisoire ZR

LIEU D'EXERCICE

N° du RNE :

Étab. d'exercice Rattach. Admin

TYPE D'ETABLISSEMENT

LP SEP SEGPA EREA

Collège Lycée SUP FC

Nom de l'établissement :

Ville :

Banque :

Agence :

Chèques : n° n°

RÈGLEMENT DE LA COTISATION

Montant : _____ €

Mode de paiement :

1. Chèques : 1 2 ou 3

2. Prélèvement* (sur banque métropolitaine)

3. Renouvellement prélèvement*

* En cas de première demande de prélèvement ou en cas de changement de coordonnées bancaires, joindre un RIB et remplir le formulaire d'autorisation de prélèvement (voir fiche sur le site : www.snuep.com).

Le SNUEP-FSU pourra utiliser les informations ci-dessus pour m'adresser les publications syndicales. Je demande au SNUEP-FSU de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions.

Je l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et les traitements automatisés dans les conditions fixées par les art. 26 et 27 de la loi du 06/01/78. Cette autorisation, à reconduire lors du renouvellement d'adhésion, est révoquée dans les mêmes conditions que le droit d'accès, en m'adressant au SNUEP-FSU.

Pour l'enseignement professionnel
> Ne lâchons rien !

Date : ____/____/____

Signature : _____

« L'ÉDUCATION EST LA MEILLEURE ARME POUR AFFRONTER L'AVENIR. »

« **C'est notre conviction à la MAIF et notre engagement au côté des familles et des enseignants.** »

Entretien avec Roger Belot,

Président directeur général de la mutuelle.

...❖ **Quels sont les services mis en œuvre par la MAIF et à qui sont-ils destinés ?**

Roger Belot : Créée par des enseignants mais désormais ouverte à tous, la MAIF s'engage à défendre un principe, inaliénable : l'accès à l'éducation pour tous. Cela signifie que nous proposons de nombreux services accessibles à nos sociétaires, bien sûr, mais aussi à l'ensemble de nos concitoyens. Ainsi mettons-nous à disposition des enfants, de leurs parents et des professeurs des outils pédagogiques et des sites internet éducatifs gratuits. À titre d'exemple, je citerai notre assistance scolaire personnalisée qui, en partenariat avec l'éditeur rue des écoles, vient en aide aux élèves du CP au lycée. Près de 500 000 élèves en bénéficient cette année. Nous croyons également que l'éducation s'acquiert tout au long de la vie et nous organisons dans toute la France de nombreuses conférences gratuites. C'est aussi le but des expositions et animations que soutient la MAIF à la Cité des Sciences, au Futuroscope ou encore dans le désormais célèbre Camion des Mots. Enfin, nous voulons peser de tout notre poids pour favoriser l'intégration des enfants handicapés et venir en aide à leurs familles et à leurs professeurs. Là encore, nous proposons des outils pédagogiques et des animations comme nos Rencontres extra ordinaires dans les collèges. Ce ne sont que quelques exemples pour vous montrer notre grande diversité d'actions dont vous pourrez mesurer l'étendue sur notre site internet maif.fr.

...❖ **Mais pourquoi votre mutuelle investit-elle autant dans l'éducation ?**

Roger Belot : Née entre deux-guerres, il y aura bientôt 80 ans, la MAIF est un acteur historique de l'éducation mais aussi d'un autre modèle de société et d'une économie sociale et solidaire qui met l'économie au service de tous. Fondée à une période de crise assez semblable à celle que nous connaissons depuis quelques années, notre mutuelle n'est pas une entreprise comme les autres. Ainsi



Fête des mots à l'Hôtel de ville de Paris

Olivier Martz/MAIF

réinvestit-elle ses bénéfices pour offrir de nouveaux services, pour accompagner au mieux les familles, pour développer des solutions innovantes. Notre champ d'intervention légitime est celui de l'éducation et de la culture, où nous apportons la puissance de notre organisation et de nos moyens pour transmettre des savoirs, lutter contre le déterminisme social, effacer les différences. Dans un monde en perte de repères, nous pensons que nos actions en faveur de l'éducation contribuent à former les citoyens, à les émanciper et à leur donner des armes pour trouver leur place dans la société et accepter l'autre.

...❖ **Votre fort engagement sociétal n'est-il pas un peu éloigné de votre métier d'assureur ?**

Roger Belot : Je vous répondrai bien au contraire que notre rôle en tant qu'assureur se nourrit de notre éthique ! Et nos concitoyens ne s'y trompent pas puisque nous protégeons 3 millions de personnes en France, un nombre qui augmente chaque année en dépit des difficultés économiques que connaît notre pays. Nos sociétaires et ceux qui nous rejoignent savent pouvoir compter sur notre intégrité et notre capacité à leur venir en aide à tous les moments de la vie. De plus, notre cœur de métier nous pousse à informer et éduquer le public le plus large possible pour prévenir les accidents. Lorsque la MAIF apporte son concours au ministère de l'Éducation pour former les jeunes aux gestes de premier secours ou lorsque nous intervenons sur les réseaux sociaux sur ce thème, nous sommes à la croisée des chemins entre notre profession d'assureur et notre engagement sociétal. La MAIF est un assureur militant, cela fait partie de notre identité et donne du sens à nos actions.

Repères

Pour en savoir plus : www.maif.fr/solutionséducatives

Visionner nos conférences :
www.maif.fr/conferencesweb.

Retrouver des témoignages de parents et d'enseignants :
www.facebook.com/education.

Tout savoir sur les gestes de premier secours :
www.facebook.com/Apprendre

Découvrir les projets éducatifs financés par la MAIF :
www.fondsmaifpourleducation.fr



ASSUREUR MILITANT.