



[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°272 DECEMBRE 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 08/01/78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp37.

Je vote

SNUipp FSU



VOS COLLEGUES CANDIDATS EN PAGE 20

AUCUN ELEVE, AUCUN-E ENSEIGNANT-E, EN SOUFFRANCE A L'ECOLE !



**Le GUIDE du
PE37 à
l'ECOLE !**

Sommaire

Page 1 : une
Page 2 : édito
Page 3 : le point en Indre et Loire
Page 4 : organigramme
Pages 5, 6, 7 et 8 : CHSCT
Page 9 : danger grave et imminent
Page 10 : accident du travail
Page 11 : protection juridique des agents de l'état

Page 12 : protocole 37 élèves TTC
Page 13 : mobilité professionnelle
Pages 14 et 15 : la plaquette du rectorat
Pages 16 et 17 : droits à congés pour maladie
Page 18 : actualité
Page 19 et 20 : Elections et Vos candidats
Encart : dépliant
Encart I II III IV: Expressions



EVENEMENT
En FEVRIER 2019
(date en attente)

Benoît FALAIZE

Territoires vivants de la République. Ce que peut l'école : réussir au-delà des préjugés !

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 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 impolitesse, 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.

Dégradation du climat scolaire : il y a urgence à agir !

Depuis quelques années, le SNUipp-FSU 37 alerte l'IA37 sur la problématique du climat scolaire qui se dégrade. Au niveau national, la FSU fait de même dans le cadre du CHSCTM (Comité hygiène et sécurité et conditions de travail ministériel). Le SNUipp-FSU 37 a obtenu des premières avancées, mais elles ne sont pas suffisantes.



Le SNUipp-FSU aux côtés des enseignant-es

La problématique des élèves à difficultés de comportement est assez récente dans notre académie. Les élèves en question - avec ou sans reconnaissance de handicap - sont en grande souffrance. Des classes, et parfois des écoles, mises à mal par le comportement d'un-e ou plusieurs élèves se retrouvent dans des situations insolubles.

Les collègues concerné-es peuvent se retrouver en grande difficulté professionnelle, voire personnelle et le soutien institutionnel manque trop souvent. Face à cela, les élu-es du SNUipp-FSU accompagnent au quotidien les équipes et leur apportent aide et soutien. Ils et elles les aident à trouver une solution adéquate pour l'élève en question afin que les enseignant-es puissent reprendre la main sur leurs conditions d'enseignement.

Nous sommes également confrontés à de nouvelles problématiques liées à des situations sociales et/ ou familiales extrêmement difficiles ou encore aux conséquences de nos nouveaux modes de vie tel que l'impact des « écrans ».

Depuis longtemps déjà, le SNUipp-FSU porte l'urgente nécessité d'un travail en deux temps pour aider les enseignants : une action de prévention et de formation des enseignant-es d'une part et une action de gestion de crise d'autre part.

De premières avancées...

Lors de la carte scolaire 2017, le SNUipp-FSU a obtenu de l'IA37 la création d'un poste de conseiller climat scolaire qui vient en appui au protocole départemental mis en place suite aux interventions du SNUipp-FSU37.

Lire plus bas et p12.

... à amplifier d'urgence !

Dans l'immédiat, nous revendiquons la mise en place d'une équipe départementale avec des PE ressources afin que ces collègues puissent aller dans les écoles qui en éprouveraient le besoin et y rester le temps nécessaire. Nous demandons aussi la création de stages de formation continue sur temps scolaire à destination des équipes confrontées à la violence d'un-e ou plusieurs élèves.

Par ailleurs, il est indispensable :

> que les RASED soient complets et sur tous les territoires à hauteur des besoins.

> que le nombre de places dans des structures spécialisées soit augmenté

> que les AESH soient recruté-es avec un vrai statut et une véritable formation.

> que la formation initiale et continue soit à la hauteur des enjeux : ce qui n'est certainement pas le cas actuellement.

Bilan Mission Climat Scolaire lors du CHSCT37 du 03/10 :

La Conseillère pédagogique responsable de cette mission l'année dernière y était à 50%. Cette année un nouveau Conseiller pédagogique (M BARANGER) y est à temps plein. Les demandes sont liées à des difficultés qui demandent une aide de la hiérarchie : harcèlement, problèmes de communication avec les familles ou entre pairs... : 28 signalements dans le 1er degré et autant dans le 2nd degré (gérés par le 2nd degré) en partenariat avec des services de la DSDEN (promotion de la santé en faveur des élèves, ...).

Cette mission comporte de la formation et de la prévention

Les 2/3 des signalements ont été pris en charge par la mission climat scolaire, les autres par les IEN de circonscription.

Toutes les familles ont été rappelées en septembre pour faire le bilan.

26 interventions auprès d'équipes sur les écoles, 6 à l'ESPE auprès de PES (prévention harcèlement et communication avec les familles) et lors des stages directeurs, 9 aides en conseil des maîtres, 6 interventions en accompagnement d'école, 19 interventions en classe (il existe une exposition constituée de 5 panneaux pour des échanges entre les élèves = kit clés en mains pour les écoles sur la prévention du harcèlement et la formation des enseignants par les ateliers philosophiques penser, argumenter, justifier), intervention dans la commission absentéisme, membre de la commission égalité filles garçons.

Au total plus de 60 situations prises en charge (harcèlement, mal être au travail, harcèlement entre collègues, plus de 200 appels téléphoniques).

EFFECTIFS

En 18 ans alors que le climat scolaire s'est fortement dégradé imposant de profonds changements pour notre métier au quotidien dans nos classes, le nombre d'élèves par classe en 2018 est identique à celui de 2000 ! Nous avons besoin en urgence d'une baisse importante des effectifs !

RASED

Entre 2010 et 2014, 43 postes RASED ont été supprimés, laissant des territoires entiers sans enseignants spécialisés. Quelques postes ont été rétablis mais il en manque 36 pour revenir à la situation de 2008. Le SNUipp-FSU demande le rétablissement et le déploiement sur tous les secteurs des RASED.

ULIS ECOLE ET COLLEGE et SEGPA

En 8 ans, 6 ULIS écoles et 9 en collèges/lycées ont été créées. Mais à la rentrée 2018, 60 élèves étaient en attente d'une place. Il aurait fallu ouvrir 4 ULIS en urgence. Les effectifs en SEGPA sont maintenant stabilisés après une baisse depuis 2015 : ces structures doivent retrouver toute leur place dans l'intérêt des élèves.

AESH

1219 élèves en situation de handicap sont scolarisés dans les 407 écoles d'Indre et Loire. 231 CUI et 345 AESH accompagnent ces élèves. Tous les élèves n'ont donc pas l'accompagnement nécessaire, celui-ci n'est souvent pas complet car notre département est un champion de la mutualisation partageant un AESH entre 2 ou 3 élèves ! Le SNUipp-FSU demande le recrutement de AESH à la hauteur des besoins avec un statut et une véritable formation.

INSTITUTS SPÉCIALISÉS

182 élèves sont en attente d'une place. Or l'Agence Régionale de Santé a une baisse importante de ses moyens financiers mettant en danger l'avenir même de ces structures au détriment des besoins de soins des enfants. Le SNUipp-FSU demande régulièrement l'intervention de notre hiérarchie en direction de l'ARS pour l'ouverture des places nécessaires.

LA SITUATION EN INDRE ET LOIRE Et NOS INTERVENTIONS !

NOUVELLES DEMANDES QUE NOUS PORTERONS

Le SNUipp-FSU37 va cette année poursuivre ses interventions en CHSCT pour demander que le plan de prévention des risques professionnels renforce ses actions afin de permettre une meilleure prévention des Risques Psycho-sociaux (RPS), axées sur l'accompagnement des personnels du 1er degré confrontés à des élèves manifestant de graves difficultés de comportement ou confrontés à des agressions dans le cadre de leur travail :



PAR EXEMPLE NOUS DEMANDERONS :

- une INFORMATION DES ENSEIGNANTS par la mise en place d'un affichage informatif sur les dispositifs et protocoles de prise en charge des élèves manifestant des difficultés de comportement, afin d'uniformiser le niveau d'information des PE.
- une FORMATION dans le cadre du plan de formation continue, des stages et des interventions de professionnels (psychologues, pédagogues...) sur les postures, les gestes professionnels, les stratégies..., liés des élèves manifestant des difficultés de comportement.
- une HIERARCHIE réactive par la systématisation, en cas d'agression, du soutien institutionnel par une visite ou un appel de l'IEN, sa présence lors des équipes éducatives et l'accompagnement du collègue en cas de dépôt de plainte.
- des moyens en POSTES pour une augmentation du nombre de personnels ressources et de personnels disponibles pour le renfort dans les écoles et l'analyse des situations.

APPEL A TOUTES ET TOUS POUR REPONDRE A NOTRE ENQUETE DÉPARTEMENTALE EN LIGNE

Afin de poursuivre nos interventions en portant la réalité du terrain ou plus exactement de votre classe, nous avons besoin de savoir ce que vous vivez au quotidien ainsi que vos besoins. Vous trouverez sur notre site cette enquête uniquement en ligne afin d'en faciliter le traitement.

Exemple des questions de l'enquête

que nous vous proposons en ligne sur notre site.

> *Ecole :*

> *Nombre d'élèves dans votre classe :*

> *Combien y-a-t-il d'élèves en situation de handicap ?*

> *Combien d'élèves sont en attente d'un AESH ?*

> *Pour ceux qui ont un AESH combien d'heures d'accompagnement manque-t-il pour chaque élève ?*

> *Si vous avez la présence des collègues du RASED : combien d'élèves sont suivis ? combien sont-ils en attente d'une aide ?*

> *Si vous n'avez pas la présence des collègues du RASED : combien d'élèves auraient besoin d'avoir une aide spécialisée ?*

> *combien d'élèves sont en attente d'une place en IME en ITEP*

> *Avez-vous un élève ayant un trouble du comportement et de la conduite ? Si oui, avez-vous saisi le CHSCT, le Conseiller Pédagogique climat scolaire, mise en action le protocole ?*



**SYNTHÈSE DES
DÉMARCHES A EFFECTUER SUITE
A DES DIFFICULTÉS DANS LE
CADRE DE SON TRAVAIL**



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

POUR MA SANTE
AU TRAVAIL

ENSEIGNANT-E CONFRONTÉ-E A :

**UN ÉLÈVE AYANT
UN TROUBLE DU
COMPORTEMENT
ET
DE LA CONDUITE**

ADMINISTRATION

Je remplis une fiche CHSCT à chaque fois que le comportement pose problème.

Page 7

Je mets en place le protocole départemental au fur et à mesure des 3 niveaux. L'IEN y a un rôle prépondérant.

Page 12

Je sollicite l'intervention du conseiller pédagogique climat scolaire.

Page 2



Vos élus SNUipp-FSU37 vous soutiennent et vous accompagnent dans toutes ces démarches :

- > Nous nous déplaçons à votre demande pour vous rencontrer dans votre école.
- > proposition de modèles de courriers, aides pour remplir le document CHSCT...
- > Les élus SNUipp-FSU37 au CHSCT suivent votre dossier et interviennent en réunion pour vous défendre.
- > Ils vous accompagnent en audience auprès de l'IEN et de l'IA.



SNUipp-FSU37

02 47 61 82 91 snu37@snuipp.fr
18 rue de l'oiselet 37550 SAINT AVERTIN

**UN PARENT
D'ELEVE**

ADMINISTRATION

Je remplis une fiche CHSCT.

Page 7

Je demande la protection juridique. Si besoin, je dépose plainte.

Page 11

Si la situation l'impose, je demande une audience à mon IEN ou à l'IA. Je me fais accompagner par le SNUipp-FSU.

Page 15

En cas de problème avec un supérieur hiérarchique, nous joindre.

**AUTRES
DEMARCHES**

Je contacte l'Autonome de Solidarité.

Page 15

Si je vois un médecin, je lui demande que ma situation soit classée en accident du travail.

Page 10

Je peux rencontrer un psychologue indépendant avec le réseau PAS de la MGEN.

Page 15

LES MISSIONS DES CHS-CT

Textes de référence : décret n°2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 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 dangers 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
 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 , 1 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 acquiere 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 que 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 porteuse-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, RSST 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

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
Gérard PICQUEMAL 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.

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 personnels.

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 balie est alors dans le camp de l'administration qui est également 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.

> Comment faire un 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 toute faites, le grand "Yaka-Focon".

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.
- les personnes signalées dans la fiche doivent être anonymes.

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 doit y en avoir un par collège et lycée. 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 PERCHER (secrétaire). SNES-FSU, vous pouvez le contacter à cette adresse : 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.

Registre Santé et Sécurité au Travail Ecole

Date	Description de l'incident	Description de la suggestion

Toutes les fiches de ces registres remonteront par l'intermédiaire de vos IEN au CHSCT. Le CHSCT traitera toutes les fiches et pas seulement celles 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'IEEN.



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 oeuvre.
- 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 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 des 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 mandatés 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.

Guide CHSCT Ministériel

« Les personnels ne doivent pas se sentir culpabilisés et ne doivent pas avoir le sentiment qu'ils sont seul-es à gérer la situation. C'est la raison pour laquelle il convient de sortir du « déni » ». Au niveau ministériel, un groupe de travail mis en place par la direction générale des ressources humaines et auquel la FSU a fortement contribué s'est réuni à plusieurs reprises en 2016 et 2017. Il s'est attelé à l'écriture d'un guide méthodologique sur la prévention des risques professionnels et l'accompagnement des personnels confrontés à des situations difficiles avec des élèves à besoins éducatifs particuliers ou à comportement perturbateur. Il contient comme exemple le protocole de l'Indre et Loire.

Ce guide a été réalisé à partir de données remontées du terrain et s'adresse aussi aux équipes enseignantes et aux responsables institutionnels ; ces derniers ayant la responsabilité d'accompagner les situations difficiles. (l'accès à ce guide a été indiqué dans la lettre info de la DSDEN37)
C'est l'occasion de rappeler que toutes les modifications des conditions de travail qui entraînent des perturbations peuvent être portées à la connaissance du CHSCT.

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 !



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)

> Inscire 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 41212 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 : externes : 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 MÉTHODOLOGIE

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 défendre 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
Mme VAUCONSANT (dossiers de A à F) 02 47 60 77 25



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 étrangement 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 CHSCT 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 - Dommage aux biens

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

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

Circulaire n°1711 -34/CMS& 2B9 du 30 janvier 1989 (B.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°15 89 - 366 du 30 novembre 1989 Circulaire n°92 - 237 du 20 août 1992

Agression - 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@ac-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 seul compétence pour engager une procédure de protection du fonctionnaire.

3- Dommage 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 ORLEANS CEDEX 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.

Page 10

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 "l'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 en 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 oeuvre dans trois hypothèses:

Article 11 alinéa 2 : « Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi 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 détachable 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 précise les mesures mises en œuvre dans le cadre de ce bénéfice (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.



PROTOCOLE D'ACCOMPAGNEMENT DES COMPORTEMENTS D'ELEVES PERTURBATEURS ET/OU VIOLENTS

> PRINCIPES GENERAUX

- 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 situé 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 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 maires), après consultation des parents. En cas de changement de commune, l'accord de l'ensemble des acteurs est requis.



Ressources Humaines de proximité

Pôle d'Appui aux Ressources Humaines

Mobilité professionnelle

Cellule conseil en mobilité

En réponse aux nombreuses sollicitations et des interventions notamment du SNUipp-FSU, le Rectorat a mis en place à cette rentrée 2018 dans chaque département de l'académie un dispositif de « RH de proximité » qui s'inscrit dans l'esprit du projet académique dont la construction a montré les besoins exprimés par les différents acteurs.

L'académie dispose aussi depuis 2016 d'un Pôle d'Appui aux Ressources Humaines (PARH). Placé au sein de la DRH au rectorat, il rassemble des conseillers-carrière qui travaillent en relation étroite avec les ingénieurs de formation de la délégation à la formation professionnelle, un service d'action sociale et un service d'appui aux personnels souffrant d'un handicap.

L'académie dispose également d'une cellule conseil en mobilité carrière.

> Missions de la fonction RH de proximité

Cette fonction RH de proximité prendra en charge les missions suivantes :

- Un accompagnement de premier niveau des personnels pour les aider à construire leur projet de mobilité et de carrière ;
- La prise en charge des relations avec les partenaires locaux afin d'améliorer la mobilité entre les fonctions publiques ;
- Une aide à la constitution de viviers de ressources contractuelles ;
- La prévention et la résolution de conflits ;
- Un appui aux organisations selon une approche relevant de la psychologie au travail ;
- Un appui aux encadrants sous forme d'aide et de conseil dans le domaine du management ;
- Un premier soutien aux personnels en difficulté ou victimes d'atteinte à leur image ou à leur intégrité.

Qui joindre ?

> Mme Peyre est en charge de la mission RH de proximité d'Indre et Loire : 02 47 60 77 97
carole.peyre@ac-orleans-tours .fr

> Pôle d'Appui aux Ressources Humaines (PARH) au rectorat
Cheffe de pôle : Françoise Abat
contact.parh@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 42 44 cmc@ac-orleans-tours.fr

Changement de corps, de profession

L. 83-634 du 13/07/1983, art 14

L. 2009-972 du 03/08/2009

L'accès des fonctionnaires aux autres fonctions publiques ainsi que leur mobilité au sein de chacune est une garantie fondamentale de leur carrière.

L'accès peut se faire par détachement suivi d'une intégration, par intégration directe, par concours interne ou par mise à disposition.

Détachement de PE dans un corps de catégorie A

NS. 2015-249 du 17/12/2015

Les PE, fonctionnaires de catégorie A, peuvent prétendre à un détachement dans un autre corps de catégorie A. Ces dispositions peuvent par exemple concerner les PE souhaitant intégrer d'autres corps enseignants de catégorie A (Corps des agrégés, des certifiés, des PLP, des professeurs d'EPS etc...).

Les modalités concrètes figurent dans une note de service annuelle publiée au Bulletin officiel de l'éducation nationale (BOEN).

Conditions

Les PE souhaitant intégrer un autre corps de catégorie A par la voie du détachement doivent en principe remplir les conditions de diplômes requis des candidats aux concours externes actuels sauf dérogations prévues par les statuts particuliers de chaque corps ; cependant, si le candidat ne remplit pas les conditions de titres ou de diplôme, sa demande pourra être étudiée au regard de la nature des missions de son corps d'origine.

Par exemple, l'accès d'un PE au corps des certifiés nécessite une licence.

Procédure

La fiche de candidature est à adresser au rectorat de l'académie concernée accompagnée des pièces nécessaires (notamment curriculum, lettre de motivation, copie des diplômes) et la discipline d'enseignement souhaitée.

Les candidats sont ensuite convoqués à un entretien. Les candidatures et les avis sont ensuite transmis au ministère pour examen par les CAPN concernées (CAPN des certifiés pour un accès au corps des certifiés etc...).

Situation administrative

Le détachement est prononcé pour une période d'un an. Les collègues reçoivent une affectation à titre provisoire et font l'objet d'une inspection au cours de l'année. Si l'avis de l'inspection est favorable, le détachement se poursuit conformément aux modalités de chaque corps (5 ans en tout en général) ; à l'issue de cette période totale de détachement, les collègues sont titularisés définitivement dans le nouveau corps.

Accès au corps des certifiés par liste d'aptitude

D. 72-581 du 04/07/1972 art. 27

A. du 06/01/1989

NS. 2015-217 du 17/12/2015

Cet accès au corps des certifiés par liste d'aptitude est explicité dans une note de service annuelle.

Les candidats doivent être fonctionnaires titulaires d'un corps d'enseignant, avoir au moins 40 ans au 1er octobre de l'année en cours et justifier de dix années de services effectifs d'enseignement dont cinq accomplies en qualité de fonctionnaire titulaire.

Les candidatures sont classées selon un barème.

Les diplômes requis sont fixés par arrêté

(correspondances discipline / licences / diplômes équivalents).

PLAQUETTE DU RECTORAT

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 42 44 *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

> 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*



> 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.



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

Page 14 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 le libre choix du patient.



> 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 DSDEN.
- 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.



se sentir sécurisé au travail

en cas de confrontation à une situation délicate au travail, qui contacter ?

Même si au travail, risques pour moi ou autres, problèmes relationnels graves, violences physiques ou verbales, problème de santé, accident de service et de trajet...

Le CHSCT (CSE) a toutes les ressources et tous les pouvoirs de conseil et d'accompagnement à chaque instant de votre activité et de votre vie.

> 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 trajet lorsque celle-ci est accompagnée d'un certificat médical.
- Un représentant des personnels au CHSCT départemental peut vous accompagner dans la démarche de signalement.



> IEN 37

> IEN TOURS NORD SUD Mme PELOSSE 02 47 60 77 82

ce.ien37tns@ac-orleans-tours.fr

> IEN TOURS CENTRE M DRAGON 02 47 60 77 73

ce.ien37tc@ac-orleans-tours.fr

> IEN ST PIERRE DES CORPS Mme HANNIBAL 02 38 83 49 39

ce.ien37spdc@ac-orleans-tours.fr

> IEN ST CYR Mme LECLERC 02 38 83 49 36 ce.ienstcyr37@ac-orleans-tours.fr

> IEN ST AVERTIN Mme DELAFONT 02 38 83 49 34

ce.ien37av@ac-orleans-tours.fr

> IEN AMBOISE M SEWERYN 02 38 83 49 51 ce.ienamboise@ac-orleans-tours.fr

> IEN LANGEAIS Mme GRASSIN 02 38 83 49 33 ce.ien37la@ac-orleans-tours.fr

> IEN CHINON Mme VIGOUROUX 02 38 83 49 20 ce.ien37ch@ac-orleans-tours.fr

> IEN JOUE LES TOURS, Mme LEQUART 02 38 83 49 30

ce.ienjoue37@ac-orleans-tours.fr

> IEN LOCHES M ROUYER 02 38 83 49 48 ce.ien37lo@ac-orleans-tours.fr

> IEN ASH M SOUVENT 02 47 60 77 10 ce.ienash37@ac-orleans-tours.fr

> IEN MATERNELLE Mme TESSIER 02 47 60 77 59 ienmat37@ac-orleans-tours.fr

> 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



Autonomie 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
16 heures 30
Permanence téléphonique le
mercredi de
9 heures à 16 heures



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.

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.

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.



> 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'altération 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. 83-634 du 13/07/1983
L. 84-16 du 11/01/1984
D. 84-1051 du 30/11/1984
C. 70-213 du 04/05/1970

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.E. 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.

> Groupe de travail RECTORAT du 19 avril 2018

> **Droit à l'allaitement** : Depuis la rentrée de septembre nous intervenons pour que ce droit soit appliqué en limitant ou en déplaçant le temps des APC sur une autre période. Notre hiérarchie sourde depuis septembre malgré des courriers, des audiences et même avec un avis favorable du médecin de prévention semble enfin être à l'écoute. En effet lors de ce groupe de travail, le secrétaire général de Mme la Rectrice a reconnu que c'était une question "importante" et qu'il allait se tourner vers les IA et les IEN ! On dit qu'il n'est jamais trop tard mais malheureusement si pour quelques collègues. Espérons que ces paroles seront entendues maintenant.

> Frais de déplacement pour rencontrer le médecin de prévention à Orléans

Là aussi le message semble enfin passer, le secrétaire général de Mme la Rectrice a indiqué qu'il était légitime de faire une convocation ouvrant droit à des frais de déplacement lorsque c'était le médecin de prévention qui demandait à rencontrer un collègue. C'est un premier pas. Si vous êtes dans ce cas, contactez nous car nous ferons remonter au retour des vacances au responsable des ressources humaines les situations que nous avons.

> Postes adaptés : Ils seront validés lors de la CAPD du 17 mai.

Le groupe de travail s'est tenu jeudi 19 avril au rectorat. 50 supports sont disponibles pour l'académie comme l'année dernière > 48 occupés l'année dernière dont 25 en Poste Adapté de Courte Durée et 21 en poste Adapté Longue Durée et 2 en réemploi > 4 sorties et 6 entrées sont possibles pour 10 avis favorables : 4 entrées ont été validées lors de ce groupe : 7 collègues ont un avis favorable pour 2 places : le médecin de prévention va revoir ces 7 dossiers.

> 26 collègues ne relèvent pas actuellement du dispositif pour l'administration : ce sont des collègues qui nous indiquent l'administration "sont trop malades pour reprendre une activité même avec un allègement de 50% ou qui sont encore en activité et qui n'ont pas encore la nécessité d'être affectés sur ce type de poste".

A noter que si un poste devient vacant, le médecin de prévention reprend les dossiers en attente pour l'attribuer à un collègue. Une collègue est ainsi entrée en septembre dans le dispositif mais d'après le rectorat personne n'était en situation de prendre les 2 autres postes vacants.

Le SNUipp-FSU37 est intervenu pour dénoncer le manque de place et l'absence de dotation supplémentaire pour la rentrée prochaine.

> Allègements de service : il y a 11 supports comme l'année dernière donc 44 allègements sont possibles... pour toute l'académie !

A cette date l'administration a reçu 40 demandes pour 30 avis favorables du médecin de prévention

Les critères : situation de santé qui nécessite un temps de travail allégé après CLM et/ou mi-temps thérapeutique ou de retour d'un poste adapté.

Cette année encore, le rectorat refuse de diffuser toute information sur ces demandes. L'objectif est simple : limiter au maximum les demandes notamment pour les collègues en RQTH! Il n'y a même pas de circulaire pour présenter le dispositif ni même un mot sur le site du rectorat. Nous reviendrons plus longuement sur ce dossier qui est pour nous symbolique de l'absence totale de médecine de prévention ! Nous appelons tous les collègues concernés à prendre contact avec nous pour préparer les prochaines interventions.

> CAPD DU 8/11/2018

Présents pour le SNUIPP FSU 37 : Paul AGARD, Christine GUILON, Véronique KLEIN, Sophie METZINGER, Christophe PERCHER et Jacques ROBERT

Le SNUipp-FSU37 est intervenu pour indiquer en début de commission les motifs de la grève du 12 novembre.

Mme LERAY a été désignée par le DASEN pour assumer les fonctions d'adjointe au DA (en remplacement de M. Rouyer)

Le SNUipp-FSU37 est intervenu sur plusieurs points :

- Recrutement des contractuels (15 avaient été annoncés, et 11 ont été recrutés) L'administration répond que pour l'instant aucun recrutement n'est en cours car aucun besoin n'est exprimé : 4 postes budgétaires restent pourtant vacants.

- Candidatures de stage de formation continue : (inscriptions via GAIA) : > 4 stages qui étaient complets l'an dernier ont été reconduits :

> cette année sur 222 participants, 91% ont obtenu un stage soit 202 qui obtiennent un stage, 78% ont eu leur 1er vœu et 9% n'ont pas été retenus par l'administration.

L'IA nous a indiqué la règle d'attribution qu'il a mis en place pour attribuer un stage à un maximum de candidats : 1 seul vœu a été retenu par candidat mais les collègues ayant fait plusieurs vœux pourraient en avoir un second stage s'il reste des places à l'issue de l'appel à candidature sur les stages incomplets.

Un 2ème appel est donc fait via la lettre'infos du 8 nov pour les stages qui ne sont pas complets.

1 stage est annulé (natation) car seulement deux candidats en vœu 1 (sur 6 demandes). Nous sommes intervenus pour qu'il soit maintenu.

Nous avons demandé la possibilité de délocaliser des stages dans les circonscriptions et notamment en zone rurale. Et à notre demande concernant la possibilité de s'inscrire à des animations pédagogiques de n'importe quel cycle compte tenu de notre polyvalence et des changements de postes, il a été affirmé que cette liberté était garantie.

Vous pouvez faire acte de candidature par mail à cpdformation37@ac-orleans-tours.fr avant le 16 novembre 2018. Il convient de préciser : 1. Le nom du stage souhaité et ses numéros de dispositif et module2. Vos NOM, Prénom, et ancienneté générale des services. 3. La commune, l'école, le niveau de classe et votre quotité de service. [Liste des stages avec des places disponibles]

- Accompagnement éducatif : Le SNUipp-FSU37 a questionné l'IA sur le fait qu'à la date de cette CAPD le dispositif n'était pas encore mis en place comme les années précédentes. L'administration nous a répondu qu'il reste des moyens budgétaires à distribuer. Le SNUipp-FSU37 a dénoncé cette situation alors que l'accompagnement éducatif est plus que nécessaire dans les quartiers REP+ et REP. Nous dénonçons un problème de fonctionnement et venons de nous adresser à l'IA par courrier pour avoir plus de précisions et surtout des décisions rapidement.

SFT : supplément familial de traitement

À chaque rentrée scolaire, il faut répondre à la « campagne annuelle » d'actualisation des données permettant la perception du SFT.

Pour 2018-2019, le portail intranet académique ou PIA est ouvert jusqu'au 30 novembre. Un nouvel outil "SFT" dans mon espace PIA "Mes applications Mes outils" permet de remplir le formulaire et de joindre les pièces.

[La Commission Administrative PARITAIRE]
Les élu(e)s du personnel du SNUipp-FSU vous informent...



- Frais de déplacement des PEMF : ils ont bien été versés (nous contacter si des problèmes persistent)

- Promotions et Avis

Avis suite aux rendez-vous de carrière pour la classe normale : 28 collègues ont fait une demande de recours. Ils devraient recevoir une réponse très rapidement. Pour une dizaine d'entre eux il s'agirait « d'une erreur technique ». La CAPD des promotions aura lieu en janvier compte tenu des délais de recours. Les délégués du personnel demandent que les avis des IEN suite à un rendez-vous de carrière puissent être portés à la connaissance des collègues au fil de l'eau.

Lire ici notre courrier à l'IA sur 3 points :

- > Avis Classe Normale : nous demandons la grille départementale utilisée pour établir les avis de l'IA afin d'éviter les « erreurs techniques ».

- > Avis Hors Classe et Classe exceptionnelle : nous demandons à nouveau l'étude de tous les recours en CAPD faute de quoi nous proposerons avant décembre une démarche afin de saisir la prochaine CAPD des promotions.

- > Nous demandons que les passages automatiques d'échelon (qui sont majoritaires maintenant) se fassent à la date du passage sans attendre plusieurs mois.

- Animations pédagogiques : Au vu du nombre très important de PE qui ne sont pas inscrits, l'administration a demandé aux conseillers pédagogiques de les inscrire d'office aux 12 heures d'animations prioritaires.

Nous sommes intervenus une nouvelle fois pour soulever le cas des collègues qui assistent aux Réunions d'Information Syndicale (650 l'année dernière aux RIS du SNUipp-FSU37) et qui choisissent de ne pas s'inscrire à toutes les heures afin de ne pas bloquer des places.

- Tableau d'avancement à la Hors classes : 3 collègues ont été promus en juillet alors qu'ils avaient changé de corps au 1er septembre 2018 (psychologue ou personnel de direction) 3 collègues sont donc promus à leur place.

Voir sur notre site les interventions du SNUipp-FSU 37

- > RASED et identifiants de vote

- > REP+ et REP : accompagnement éducatif que se passe-t-il?

- > Frais de déplacements pour les animations départementales aussi !

- > CAPD et AVIS pour les promotions classe normale, hors classe et classe excep

- > Pour les promotions automatiques à la date effective

> PROMOTIONS : L'AVANCEMENT AUTOMATIQUE A ÉTÉ EFFECTUÉ

Vous trouverez ci-dessous le message de l'IA37 de ce jour suite à notre courrier : lire sur notre site

"Je vous informe que suite à une consigne académique, l'avancement à l'ancienneté des professeurs des écoles a été effectué pour l'année scolaire 2018-2019.

Les enseignants concernés ont reçu un message et peuvent dès à présent télécharger leur arrêté sur l'application "Agape arrêté en ligne". Les enseignants concernés par un avancement entre le 1er septembre et le 31 décembre 2018 percevront l'effet financier sur la paye de décembre 2018. N'hésitez pas à nous joindre pour toutes questions ou interventions. snu37@snuipp.fr

ELISEZ VOS REPRÉSENTANTS **Je vote**



Élections professionnelles du 29 nov au 6 décembre



DÈS LE 11 OCTOBRE, JE CRÉE MON MOT DE PASSE

- Je me connecte sur elections2018.education.gouv.fr et je saisis mon e-mail professionnel



- Je me connecte ensuite sur mon e-mail professionnel, je clique sur le lien reçu par mail et **je crée un mot de passe personnel**. J'accède à ma messagerie professionnelle sur : tapez le site de la messagerie ici. **Ne pas confondre l-prof et messagerie professionnelle**



DU 29 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE, JE VOTE

- Je me connecte à mon espace électeur elections2018.education.gouv.fr et je clique sur « voter ». Je saisis mon **identifiant de vote** (reçu à l'école ou sur mon e-mail professionnel) et mon **mot de passe personnel**



- Je vote SNUipp et je vote FSU pour chacun des scrutins correspondants



LE COMPTE ÉLECTEUR PERMET

- De consulter les scrutins pour lesquels je serai appelé à voter
- De récupérer mon identifiant de vote, de créer ou recréer mon mot de passe
- D'accéder au bureau de vote en ligne



Je n'ai pas ou j'ai perdu mon identifiant

Pour voter, vous n'êtes pas obligés d'utiliser le code fourni par papier par les services de l'administration.

Vous pouvez en demander un autre par la voie électronique.

La démarche est simple :

- Vous créez votre espace personnel sur le site des élections <https://elections2018.education.gouv.fr/>
- Une fois votre espace créé, vous cliquez sur "demander un nouvel identifiant électeur"
- Il vous faudra renseigner votre **numéro**, **date de naissance**, **adresse électronique professionnelle** et un **numéro de portable** (pas forcément le vôtre) sur lequel le nouvel identifiant vous sera envoyé.
- Une fois le nouvel identifiant généré, vous le recevez par SMS doublé d'un message sur votre messagerie professionnelle.

VOUS POUVEZ AUSSI REDEMANDER VOTRE CODE PERSONNEL.

PE et INSTITS

JE VOTE pour

La CAPD

SNUipp

La CAPN

SNUipp

Pour ces scrutins, je vote pour une liste départementale et une liste nationale SNUipp-FSU.

JE VOTE pour

Le CTA

ENGAGÉS AU QUOTIDIEN

Le CTM

ENGAGÉS AU QUOTIDIEN

Pour ces scrutins, je vote pour une liste académique et une liste nationale FSU.

Psychologues

> détachés 6 votes
> intégrés 4 votes

PES et contractuels

2 votes
CTA et CTM

AESH

3 votes : CCP, CTA et CTM

CUI-PEC

2 votes : CTA et CTM



PENSEZ A REGARDER DANS VOS SPAM LE RETOUR DE VOTRE DEMANDE DE CODE OU D'IDENTIFIANT. Cela peut prendre plusieurs minutes... voir plus!



Les candidates et les candidats présentés par le SNUipp-FSU37 à la



Agnès MEROUANE
Adj mat Dolto SAINT
MARTIN LE BEAU



Paul AGARD
adj. élém Blotterie
JOUÉ LESTOURS



Véronique KLEIN
Adj élém TRUYES



Sophie METZINGER
Adj élém
CINQ MARS LA PILE



Mariane LE PENNEC
École primaire
BEAUMONT LOUESTAULT



Christophe PERCHER
dir. élém. Velpeau
TOURS



Elise VEYRET
Adj mat DUHAMEL
TOURS



Christine GUILLON
adj. élém.
NAZELLES NEGRON



Sophie GUENOT
PEMF primaire Dolto
FONDETTES



DRUAULT Marie
directrice école primaire
LOUVANS



Delphine COUVAL
Adj élém Balesmes
DESCARTES



Jacques ROBERT
poste E Bernard Pasteur
TOURS



Simon DELAS ADJ élém
Courier ST PIERRE



Adeline GIRARD-AGARD
Mairie G Elém SAND
AMBOISE



Liste présentée par le SNUipp-FSU

Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC (Fédération Syndicale Unitaire)

10 TITULAIRES 10 SUPPLÉANTS
16 FEMMES 4 HOMMES

Corps : professeurs des écoles hors classe et classe exceptionnelle

- | | | | |
|--------|---------------------------|-----------|--|
| 1. Mme | KLEIN Véronique | Adjointe | école élémentaire - Truyes |
| 2. M. | ROBERT Jacques | RASED | école élémentaire applic Bernard Pasteur - Tours |
| 3. Mme | GUILLON Christine | Adjointe | école élémentaire Val de Cisse - Nazelles Négron |
| 4. M. | PERCHER Christophe | Directeur | école élémentaire Velpeau - Tours |

Corps : instituteurs et professeurs des écoles classe normale

- | | | | |
|---------|-----------------------------|------------|--|
| 1. Mme | VEYRET Elise | Adjointe | école maternelle Duhamel - Tours |
| 2. M. | AGARD Paul | Adjoint | école élémentaire Blotterie - Joué lès Tours |
| 3. Mme | METZINGER Sophie | Adjointe | école élémentaire Courier - Cinq Mars La Pile |
| 4. M. | DELAS Simon | Adjoint | école élémentaire Marceau Courier - Saint Pierre des Corps |
| 5. Mme | LE PENNEC Mariane | Adjointe | école primaire - Beaumont Louestault |
| 6. Mme | MEROUANE Agnès | Adjointe | école maternelle Dolto - Saint Martin Le Beau |
| 7. Mme | COUVAL Delphine | Adjointe | école primaire Balesmes - Descartes |
| 8. Mme | DRUAULT Marie | Directrice | école primaire - Louvans |
| 9. Mme | MARGALHO Anne | TD-TRS | école élémentaire - La Membrolle sur Choissille |
| 10. Mme | DESSART Sandra | Directrice | école maternelle Perrault - Azay sur Cher |
| 11. Mme | DEBOURG Céline | ULIS | collège Rebout - Montlouis sur Loire |
| 12. Mme | ROSSILLI Léa | BD CAPPEI | école élémentaire Marceau Courier - Saint Pierre des Corps |
| 13. Mme | GIRARD-AGARD Adeline | RASED | école élémentaire George Sand - Amboise |
| 14. Mme | ROCHON Adeline | Adjointe | école primaire - Dolus Le Sec |
| 15. Mme | GUENOT Sophie | PEMF | école élémentaire applic Dolto - Fondettes |
| 16. Mme | MICHAUD Véronique | Adjointe | école élémentaire - Beaumont en Véron |



ROCHON Adeline
adjointe école primaire -
DOLUS-LE-SEC



MICHAUD Véronique
adjoint élémentaire
BEAUMONT EN VERON



DEBOURG Céline
ens. spécialisé D ULIS
Collège Rebout MONT-
LOUIS SUR LOIRE



Anne MARGALHO
TDTRS élém
LA MEMBROLLE SUR
CHOISSILLE



Léa ROSSILLI
BD élém
Courier ST PIERRE



Sandra DESSART
Dir mat Perrault
AZAY SUR CHER