



Bulletin d'adhésion 2016-2017

Cotisations instits et PE			
Ech.	Instit.	PE	H. classe
3		127 €	192 €
4		134 €	205 €
5		141 €	222 €
6	126 €	149 €	236 €
7	129 €	159 €	248 €
8	135 €	170 €	
9	142 €	181 €	
10	150 €	195 €	
11	165 €	210 €	



Pour adhérer en ligne,
 c'est simple, c'est
 rapide, c'est sûr.

Le syndicat est un outil indispensable, comme le démontre au quotidien la permanence et les dossiers défendus par nos élus du personnel. Le SNUipp – FSU, syndicat majoritaire du premier degré nationalement et départementalement, ne vit que grâce aux cotisations de ses adhérents.

Donc renvoyez-nous le bulletin complété le plus tôt possible dans l'année scolaire même si vous différez votre paiement.

66% de cette cotisation sera déductible des impôts sur le revenu 2014 ou donnera droit à un crédit d'impôt. Par exemple une cotisation de 140€ revient à 47 €!

Situations particulières	
Stagiaires	80€
Étudiants	35€
AE, AVS, EVS	25 €
Mi-temps	3/5 de la cotisation
Temps partiel, ...	% quotité travaillée
Dispo, congé parental	75 €
Congé de formation	80% de la cotisation
Spécialisé, PEMF, direction 5 cl et plus, direction spécialisée	Ajouter 10 €
Conseiller-e pédagogique	Ajouter 5 €

Syndiqué-e en 2015-16 Jamais syndiqué-e Ancien-ne syndiqué-e

Nom : _____ Prénom : _____

Nom de naissance : _____

Adresse personnelle : _____

Date de naissance : _____ Téléphone : _____ Portable : _____

Adresse électronique : _____

Nom et adresse d'affectation : _____

Fonction : _____ étudiant à l' ESPE

En conformité avec la loi informatique et liberté du 06/01/78, j'accepte de fournir au SNUipp-FSU les informations nécessaires à l'examen de ma carrière. Je demande de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles les élus ont accès à l'occasion des commissions paritaires et autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et traitements informatisés. Cette autorisation est révoquable en m'adressant au SNUipp-FSU.

MODE DE PAIEMENT

Le montant de ma cotisation est de _____ € (voir tableaux ci-contre)

Je choisis le prélèvement automatique (remplir le formulaire et joindre un RIB sauf si vous payez déjà par prélèvement et que votre compte est inchangé). Il y aura _____ prélèvements jusqu'au mois de juillet.

Date: _____ Signature: _____

TACITE RECONDUCTION (votre adhésion sera reconduite automatiquement)

Adhésion en ligne sur notre site : <https://adherer.snuipp.fr/33> (de 1 à 3 mensualités).

Je paye avec _____ chèques à l'ordre du SNUipp-FSU 33 avec mois d'encaissement au dos. (ne pas dépasser le mois de juillet)

PEGC
 Contacter Bruno Laulan
bruno.laulan@laposte.net

Retraité-e-s			
Pension mensuelle	Cotis	Pension mensuelle	Cotis
1200	77 €	1800	114 €
1300	83 €	1900	120 €
1400	89 €	2000	126 €
1500	95 €	2100	132 €
1600	101 €	2200	138 €
1700	108 €	2300	144 €

Mandat de Prélèvement SEPA CORE

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SNU IPP à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNUIPP.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée avec elle.

Une demande de remboursement doit être présentée :

- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,

- sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Référence Unique Mandat (réservé au créancier) :
 SNUIPPFSU 33 _____

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

Débiteur

Vos Nom Prénom (*) : _____

Votre Adresse (*) : _____

Code postal (*) : _____ Ville (*) : _____

Pays (*) : _____

Identifiant Créancier SEPA : **FR 23 ZZZ 438424**

Nom : **SNU IPP 33**

Adresse : **44 cours A. Briand** Code postal : **33000**

Ville : **BORDEAUX** Pays : **FRANCE**

Date (*) : _____

Signature (*) : _____

IBAN (*) : _____

BIC (*) : _____

Par Agnès Dumand , Cécile Hémous et Nicolas Durrieu
Co-secrétaires départementaux-ales du SNUipp-FSU de Gironde



Le 7 mai 2017, M. Macron a été élu Président de la République. Le SNUipp avec la FSU avait appelé massivement à faire barrage au Front National. L'histoire du FN, son programme et ses pratiques constituent une grave menace pour notre pays. Cependant, le programme de M. Macron est porteur de graves reculs sociaux. Dans un contexte de chômage de masse, il veut supprimer 120 000 postes dans les services publics qui se dégradent déjà faute de personnels. Il dit vouloir « libérer le travail », c'est-à-dire aggraver encore la précarité des salarié-es et restreindre leurs droits. Il déclare vouloir gouverner, dès cet été, par ordonnances au mépris de la démocratie. Son programme, c'est en définitive renforcer encore les politiques menées depuis plus de trente ans et qui sont responsables de la montée de l'extrême droite dans notre pays. Pour le SNUipp-FSU, les mobilisations seront donc indispensables pour défendre nos droits et en conquérir de nouveaux.

Le CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail) a besoin d'être reconnu et donc utilisé. Aujourd'hui, il est souvent perçu comme un outil syndical menaçant nos responsables. Il est vrai, il constitue un rapport de force avec l'administration. Il réinstalle l'obligation pour de la hiérarchie d'apporter des réponses aux problématiques soulevées par les travailleurs-ses et les représentant-es syndicaux. C'est aussi une instance de dialogue : les enseignant-es interpellent leur IEN mais aussi leurs représentant-es qui, parce qu'ils sont vos collègues et connaissent le terrain, apportent une autre vision du terrain à l'administration. L'administration a ainsi une lecture de ce qui se passe dans les écoles, aide précieuse à l'élaboration de solutions.

Lorsqu'une mairie refuse de garantir de bonnes conditions de travail, l'Inspection et vos représentant-es travailleront conjointement afin de faire pression auprès de la collectivité. Quoiqu'il en soit, dans un métier plutôt solitaire,

où l'enseignant-e est souvent isolé-e sur un territoire et dans sa pratique professionnelle, l'administration est tenue d'assurer de bonnes conditions de travail. Le CHSCT rappelle cette mission.

Certes notre profession a cela d'appréciable qu'elle nous offre une indépendance et une certaine liberté pédagogique. Cela ne doit pas occulter les difficultés que cela peut générer. 73% des enseignant-es du premier degré déclarent travailler seuls (enquête de la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP). Cela veut donc dire seul-es face aux élèves, seul-es face aux parents, seul-es face à aux collectivités, seul-es face à l'administration. Les enseignant-es doutent pédagogiquement, se remettent en question et évoluent dans leurs pratiques professionnelles ; c'est bien ! Par contre, il arrive aussi qu'ils-elles doutent et culpabilisent parce qu'ils-elles se sentent seul-es, sans soutien de leur hiérarchie, qu'ils-elles n'ont plus le temps nécessaire au recul, parce qu'on les presse d'injonctions permanentes et parfois contradictoires !

Le SNUipp-FSU33 a demandé un audience au DASEN et sera reçu le 15 mai pour parler de nos conditions de travail. En effet, de trop nombreux collègues sont en état d'épuisement professionnel, en arrêt maladie ou songent à démissionner et se reconvertir (certain-es l'ont déjà fait dont de trop nombreux-ses PES qui ont une entrée dans le métier très difficile avec la gestion d'un mi-temps de classe et d'un M2).

Être enseignant-e n'occupe pas que 24h de notre temps. Le travail « en coulisse » est sous-estimé, créant un sentiment d'isolement face aux difficultés. Enseigner serait le plus beau métier du monde. Être en difficulté serait donc le signe de notre incapacité à remplir nos missions. La culpabilisation fait son œuvre, elle nous rend fragile jusqu'à nous faire craquer. Qui tient dans notre métier ? C'est celui ou celle qui sait faire la part des choses, qui a

un regard critique et qui sait dire non, qui sait se préserver. C'est celui ou celle qui a des engagements en dehors de l'école, qui parvient à mettre entre parenthèse le travail pour gagner en sérénité. Savoir prendre de la distance, sortir la tête du guidon pour redonner du sens à son travail. Nous travaillons pour nos élèves et notre épanouissement. Nous sommes des salariés conscients de nos missions, pas des héros sacrifiés.

En tant que professionnel-les indépendant-es, nous sommes donc le premier rempart à ce qui empêche l'exercice de notre métier. Cependant, parfois notre ténacité ne suffit plus, notre force individuelle devient inopérante. C'est alors qu'il faut faire appel au collectif, à nos collègues les plus proches mais aussi à vos représentant-es syndicaux. Le CHSCT peut être le lieu d'expression de ces dysfonctionnements et le point de départ de la mise en place de solutions. Faire vivre cet outil en commençant par en connaître le fonctionnement, c'est là l'objectif du présent bulletin.

Sommaire

Bulletin d'adhésion P.2

Édito P.3

CHSCT P.4

AFFICHE P.6.7

Question/réponse P.8

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES PERSONNELS CONDITIONS DE TRAVAIL QUE FAIRE EN CAS DE ... ?



SNUipp-FSU

Problème relatif à l'hygiène et la sécurité des locaux

- Prévenir la mairie (dans le cas d'une école)
- Renseigner le registre de santé et sécurité au travail
- Saisir les représentant-es FSU du CHSCT qui peuvent effectuer une visite de votre école.

Risques psychosociaux au travail

(stress, harcèlement, conflit, injonctions hiérarchiques abusives ...)

Si ces risques sont parfois difficilement évaluable, car subjectifs, ils existent et ont des conséquences négatives sur la santé des personnels. Ils doivent donc être traités par l'administration.

- Faire si nécessaire une déclaration d'accident de service (ou déclaration d'accident de travail).
- Alerter un-e représentant-e du CHSCT.

Accident de service (ou accident de travail)

C'est un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, entraînant une lésion physique ou mentale. Il n'entraîne pas automatiquement un arrêt de travail.

- prévenir le supérieur hiérarchique (IEN) et vous rendre chez votre médecin traitant;

- remplir le dossier d'accident de service avec le certificat initial ou médical ? (ou accident de travail)
- En cas d'accident lié à un problème de conditions de travail ou de sécurité des locaux, prévenir les représentant-es FSU du CHSCT qui peuvent déclencher une enquête.

Danger grave et imminent, pour la santé ou la vie d'un agent

- Alerter l'IEN ;
 - Alerter un-e représentant-e du CHSCT ;
 - Remplir le registre de signalement d'un danger grave et imminent (dans les locaux de votre école)
- Si nécessaire, exercer un droit de retrait qui consiste à se soustraire à la situation présentant un danger. Le droit de retrait doit être manié avec précaution, car susceptible d'entraîner un retrait de salaire ou une sanction s'il est considéré comme injustifié par l'administration.

Personnel handi-capé ou victime de maladie professionnelle

- Contacter un-e représentant-e du CHSCT pour aide à la constitution d'un dossier d'adaptation au poste de travail ;
- Contacter le médecin de prévention.

Violences au travail

(menaces, coups, injures ...)

- Prévenir l'IEN et renseigner le registre santé et sécurité au travail, et contacter un-e représentant-e FSU du CHSCT ;
- Porter éventuellement plainte ;
- Saisir l'Autonomie de Solidarité ;
- Faire éventuellement un dossier d'accident de service (ou accident de travail) ;
- Solliciter la protection juridique du fonctionnaire auprès de l'IA-DASEN.

LE REGISTRE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL RSST QU EST-CE QUE C EST ?

C'est dans ce registre que peuvent être consignés tous les petits et gros désagréments de notre vie de salarié, dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité mais aussi des conditions de travail.

Il permet d'assurer la traçabilité de la prise en compte du problème.

Il peut s'agir :

- d'événements accidentels (accident de service, altercation violente avec des parents...)
- des risques (électriques, sanitaires, psycho-sociaux...)
- des améliorations qui seraient à apporter de vos conditions de travail (locaux vétustes, chauffage insuffisant ou disproportionné, bruit...)

1 SIGNALER LE PROBLÈME À SON IEN (au moins oralement)

2 REMPLIR UNE FICHE DU REGISTRE SST

(Il devrait être présent dans chaque école...)

Elle doit être numérotée et comporter :

- la date et l'heure de l'observation
- le nom, le prénom et la signature de la personne remplissant le registre
- les circonstances détaillées des faits tout en anonymant le témoignage • (pas de nom d'élève si de parent ni de collègue sauf celui du signataire de la fiche

- les propositions d'amélioration suggérées par la personne

3 Le directeur rend compte à l' IEN par courrier ou mail.

(en joignant une copie de la fiche)

4 L' IEN (ou l' Assistant de Prévention de circonscription) recherche une solution.

5 Si une solution n'a pu être trouvée, l' IEN informe la DASEN, présidente du CHSCT qui peut faire appel à :

- la conseillère départementale de prévention
- la médecin de prévention
- l' Inspecteur Santé et Sécurité au Travail ...

En parallèle

prendre contact avec le ou la secrétaire du CHSCT :
Valérie PARIS 06 46 12 09 35

et les représentant-es de la FSU :
Samantha FITTE et Bruno LAFON 05 56 31 26 63

Qu'est-ce que c'est ?

Institué par la loi du 5 juillet 2010, le CHSCT départemental est une instance consultative dont la mission est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières dans son périmètre d'action (les écoles et les collèges du département).

Pourquoi le saisir ?

Le CHSCT est une instance pour les personnels qui peut être alertée en cas :

- de problèmes relatifs à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail,
- d'accident en lien avec le travail,
- de souffrance au travail,
- de violence au travail,
- de danger grave et imminent,
- de nécessité d'adaptation au poste.

Comment ?

Pour saisir le CHSCT, vous pouvez contacter le/la secrétaire ou l'un-e des représentant-es du personnel qui siègent au CHSCT. (voir ci-dessous)

Pour toute situation grave, présentant un danger, prévenir l'IEN de circonscription, compléter le registre « danger grave et imminent » et prendre contact avec un-e membre du CHSCT.

Ses moyens d'action

Visites des établissements ou services relevant de sa compétence à intervalles réguliers ;

Consultations sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail, sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;

Enquêtes sur les accidents de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT de Gironde

Samantha FITTE et Bruno LAFON 05 56 31 26 63 pour la FSU

Valérie PARIS secrétaire du CHSCTD 06 46 12 09 35

Petit lexique « hygiène, santé et conditions de travail »

CHSCT : Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (D : départemental, pour les écoles, collèges, DSDEN; A : académique, pour les lycées, CIO et le rectorat).

CHS : Comité Hygiène et Sécurité, ancêtre des CHSCT. A ne pas confondre avec les Commissions Hygiène et Sécurité dans les établissements type LT, LP ou SEGPA.

Droit de retrait : c'est la faculté d'arrêter son travail voire de quitter les lieux pour se mettre en sécurité en cas de mise en danger individuelle (ce n'est pas un moyen de protester collectivement). Attention on ne peut utiliser ce droit que dans des cas extrêmement graves.

DUER : le Document Unique d'Évaluation des Risques recense tous les ans les risques auxquels sont exposés les agents et prévoient des actions de prévention.

MP : la Médecine de Prévention est l'équivalent de la médecine du travail dans le public. Il ne faut pas hésiter à la solliciter pour signaler des situations de travail qui portent atteinte à la santé des agents.

PPMS : le Plan Particulier de Mise en Sécurité est élaboré au sein de chaque établissement pour coordonner les actions en cas de risques extrêmes.

Registre SST : registre Santé et Sécurité au Travail mis à disposition de tous les agents dans leur établissement. Victime ou témoin d'un risque, chaque collègue peut remplir ces fiches (en envoyer éventuellement une copie à la section départementale du SNES-FSU).

Registre DGI : à remplir pour signaler un Danger Grave et Imminent et, le cas échéant, exercer son droit de retrait.

RPS : Risques Psycho-Sociaux, souvent résumé sous le vocable « stress », mais qui recouvre en réalité des risques professionnels très différents.

TMS : les Troubles Musculo-Squelettiques sont les maladies professionnelles les plus fréquemment reconnues. Ils sont liés au poste de travail et à son environnement, mais aussi à son organisation.

Une instance toute jeune...

Dans l'Éducation Nationale comme dans toute la Fonction Publique d'État, les CHSCT (Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) ont été mis en place en 2011 (leurs compétences ont été précisées en septembre 2013 avec la signature de l'accord-cadre sur la qualité de vie au travail dans la Fonction Publique). Ils remplacent dès lors les CHS (Comités Hygiène et Sécurité) et voient leurs compétences étendues : en s'alignant globalement sur le Code du Travail dans le domaine de la santé et de la sécurité, la Fonction Publique prend enfin à bras le corps la question des conditions de travail.

Complétant le travail des Comités Techniques, les CHSCT contribuent au dialogue social sur les conditions et l'organisation du travail en donnant la voix aux personnels par l'intermédiaire de leurs représentant-es. Le rôle des organisations syndicales, et de la FSU en particulier, est primordial afin de faire de ces instances un véritable levier pour changer les conditions de travail et redonner la main aux personnels sur leur métier.

Les CHSCT existent à trois niveaux dans l'EN: ministériel, académique (LGT, LP, CIO services du rectorat), départemental (écoles, collèges, services de la DSDEN)

Les conditions de travail, un enjeu majeur de l'action des CHSCT

Dans le secteur privé comme dans le secteur public, le travail a été ces dernières années agressé par les nouvelles pratiques de management, les suppressions massives d'emploi, la pression de la rentabilité, le mépris envers les salarié-es. Le « new public management » a frappé de plein fouet la Fonction Publique avec la RGPP sous la présidence Sarkozy puis la MAP sous la présidence Hollande, avec la fusion des services et avec l'introduction de pratiques issues du privé dans l'ensemble des ministères. A la pénibilité des tâches s'est ajouté le sentiment de ne pas pouvoir faire du bon travail, engendrant mal-être, épuisement professionnel, souffrance... Les risques psychosociaux ont alors fait irruption à côté d'autres plus connus, les troubles musculo-squelettiques.

Quelles compétences pour les CHSCT ?

Le CHSCT est une instance consultative au champ de compétences assez large :

- il traite des conditions de travail : organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité), environnement physique (température, bruit,...), aménagement des postes, construction et aménagement des locaux, durée et horaires, incidences des nouvelles technologies ;
- il a compétence aussi plus particulièrement à l'égard de certaines catégories de salarié-es (les femmes enceintes, les travailleurs-es handicapé-es)
- il intervient dans des situations de risques particuliers (accidents de services ou de travail, maladies professionnelles, dangers graves et imminents,...)



Questions réponses avec Valérie PARIS et Philippe JEAN-JEAN, représentant-e de la FSU au CHSCTD (Gironde) et CHSCTA (Aquitaine)

Quel est concrètement le pouvoir du CHSCT ?

A chaque fois que le CHSCT est saisi, ça permet de mettre en lumière des problèmes dont les collègues n'osent pas vraiment parler autrement. Et puis, quand le CHSCT se déplace pour des visites, ça met la pression sur les chefs d'établissement et sur l'administration. Tout va beaucoup plus vite à partir de là ! C'est vrai que c'est une instance qui peut déranger. L'administration, faute de moyens et de volonté, bloque un peu les choses. C'est aux représentant-es des personnels d'aller au combat.

Pouvez-vous citer des exemples d'actions menées par les CHSCTA et D cette année ?

Pour les lycées, on a eu pas mal de problèmes matériels (locaux, amiante,...), mais aussi des problèmes de management (collègues sous pression, en conflit avec leur chef d'établissement,...) On a plus de fiches d'écoles que de collèges. Les problématiques tournent beaucoup autour du bruit (on a un sonomètre à notre disposition pour faire nos propres relevés), des relations avec les parents et avec les élèves. Faire la synthèse entre toutes ces fiches, ça nous permet de dégager les grandes problématiques du métier aujourd'hui.

Qu'est-ce qu'il faudrait faire pour que les CHSCT fonctionnent mieux ?

Les faire connaître aux collègues ! On pourrait envisager des formations pour montrer aux collègues comment remplir des fiches SST, parce qu'elles ne sont pas toujours bien formulées (surtout quand elles traitent des problèmes liés à la gestion de classe). C'est sûr que c'est une instance jeune, mais qui a du potentiel !

EXEMPLES

De nombreuses fiches ont été rédigées par des collègues du 1er degré concernant la gestion des élèves perturbateurs (actes de violence physique et verbale contre l'enseignant, sentiment d'impuissance,...). Le CHSCTD 33 a rédigé un avis pour interpeller le DASEN et rendu des préconisations concernant la prise en charge adaptée de ces élèves, l'encadrement par des personnels non enseignants et la formation des personnels enseignants.

Dans un lycée professionnel disposant d'un atelier bois, une visite du CHSCTA a permis de mettre en lumière tous les manquements à la sécurité des installations. Le Conseil Régional a été saisi et des travaux ont été effectués pour mettre les installations aux normes.

Alerté par des collègues, le CHSCTD 33 a effectué une visite dans un collège où de multiples problèmes, de gravités diverses, engendraient une grande souffrance au travail : public aux problématiques sociales et éducatives difficiles, manque de personnel qualifié, conflits avec la direction, vétusté des locaux, problèmes liés au bruit... Le CHSCT a permis aux collègues de s'exprimer et d'interpeller l'administration.

Alors que les réformes s'enchaînent, sans concertation avec les personnels, le CHSCT est aussi là pour en évaluer l'impact sur les conditions de travail. Ainsi, une enquête diligentée par les CHSCTD 33 et concernant les conséquences sur les personnels de la réforme des rythmes est-elle à l'étude pour le 1er degré. Les personnels des collèges et lycées doivent, eux aussi, témoigner de l'impact des réformes sur leurs conditions de travail.

SE SYNDIQUER ?

UNE VRAIE BONNE IDÉE.

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



SE SYNDIQUER, C'EST

Utile



<https://adherer.snuipp.fr>

66% de la cotisation sont remboursés sous forme de crédit d'impôt.