Supp n°1 BULLETIN n°1 - 1er trimestre 2015- mars - SNUipp-FSU 24

Dispensé de timbrage MARSAC / Isle

PRESSE DISTRIBUÉE PAR LA POSTE

Déposé le 20 mars 2015

# Grève unitaire le jeudi 9 avril

## Edito

**Le 9 avril 2015 en grève contre l'austérité !** A l'appel de la FSU, de la CGT, de FO et de la FA-FP. Parce qu'ensemble on est plus fort.

Parce qu'en Dordogne la carte scolaire va encore mettre à mal le tissu scolaire : nous savons d'ors et déjà que de très nombreuses fermetures sont envisagées, des fusions d'écoles, les économies de postes sont partout pour compenser le retrait de 8 postes d'enseignant. L'argument de la démographie ne tient plus face à la difficulté que représente la ruralité de notre département. C'est l'austérité qui guide la politique scolaire, ce ne sont ni les besoins de la population, ni la réalité des conditions d'enseignement et de travail de nous tous enseignants et personnels des écoles. Nous sommes loin de l'effort sur la ruralité annoncé par le premier ministre.

Parce que partout en France, les conditions d'exercices de notre métier se dégradent : toujours plus d'élèves, toujours plus d'exigences de réussite, toujours plus de difficultés relationnelles entre les acteurs de l'école et toujours moins de considération de la part des élus, des parents et de notre employeur, moins de possibilités de muter( on voit encore les résultats catastrophiques des permutations informatisées).

Parce que nos salaires continuent de reculer. Le point d'indice entre en cryogénie après 4 année de gel ! Les prélèvements sur les salaires ont augmenté en ce début d'année. L'administration traque le moindre trop perçu et le réclame sans délais tout en repoussant quand elle le peut les versements qui nous sont dus (ISSR, frais de déplacement, stages,…) L'ISAE ne compense même pas les pertes des ces dernières années et ne nous ramène pas à l'égalité avec nos collègues du second degré. Nous restons parmi les enseignants les plus mal payés des pays de l'OCDE…

Parce que la fonction publique ne peut pas être considérée uniquement comme un coût pour la collectivité nationale. Nous sommes ensemble : la Justice, la Santé, la Sécurité, la Culture, l'Enseignement, le Social, l'Environnement… autant de domaines vitaux pour tous les citoyens. Des biens collectifs dont les valeurs ne peuvent pas devenir des objets de commerce, mais doivent rester des Services Publics pour tous.

**Alors le 9 avril nous serons en grève contre l'austérité, contre la dégradation des Services Publics et pour une société plus juste et fraternelle.**

Vincent Perducat
Co secrétaire départemental

## SOMMAIRE

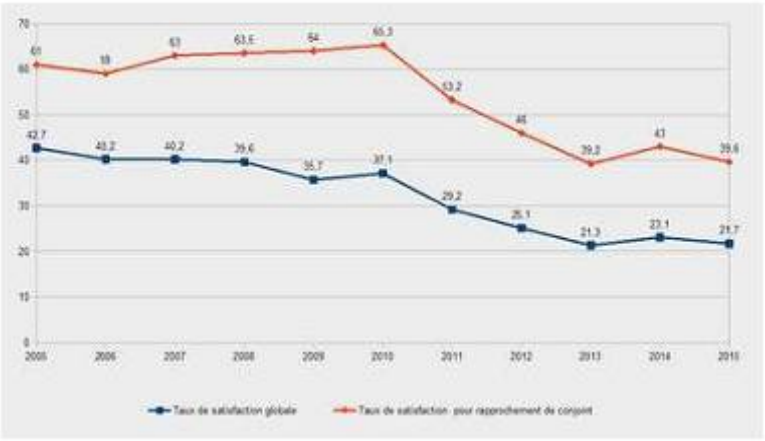

| | |
|---|---|
| Edito | p1 |
| Permutations | p2 |
| Carte scolaire | p3 |
| Loi handicap | p4 |
| Encart CHS-CT / souffrance au travail | p 5 à 10 |
| RIS | p 11 |
| Bull de syndicalisation | p 12 |
| Agenda | p13 |
| Action du 9 avril | p 14 |

## Permutations informatisées : résultats très décevants.

La très légère amélioration constatée l'an passé ne se confirme pas du tout puisque les résultats donnent un taux de satisfaction de 21,67% cette année contre 23.09% en 2014. 3 539 personnes ont obtenu satisfaction sur un de leurs vœux, pour 16 330 candidats. Ces résultats restent très en deçà de ceux enregistrés avant 2011.

Le graphique ci-après recense la constante dégradation de ce mouvement inter-départemental :

## Évolution du taux de satisfaction aux permutations informatisées (global et rapprochement de conjoint) depuis 2005




Si vous n'avez pas été satisfaits, pensez à faire un dossier d'Ineat/ Exeat.
Contactez-nous à la section au 05 53 08 21 25.

Le taux de satisfaction des enseignant-e-s bénéficiant des 800 points est de 95.15 %. Lors de la phase des ineat/exeat, le SNUipp-FSU demandera un suivi individualisé des demandes non satisfaites.

Un groupe de travail "bilan" est d'ores et déjà prévu au ministère le mardi 17mars à 10h00. Le syndicat y portera à nouveau son exigence de voir cette question traitée au mieux de l'intérêt des enseignants du premier degré, dont beaucoup vont se voir à nouveau contraints à des choix difficiles entre leurs aspirations professionnelles et leurs situations familiales.

## Les chiffres pour la Dordogne...

- Les sorties du département (26)

| Département obtenu | Nbre | Barème minimum |
|---|---|---|
| 002 - AISNE | 1 | 391.00 |
| 012 - AVEYRON | 1 | 164.32 |
| 013 - BOUCHES-DU-RHONE | 1 | 319.00 |
| 016 - CHARENTE | 2 | 39.00 |
| 019 - CORREZE | 2 | 55.00 |
| 021 - COTE D'OR | 1 | 519.00 |
| 023 - CREUSE | 1 | 53.00 |
| 031 - HAUTE-GARONNE | 1 | 759.00 |
| 033 - GIRONDE | 8 | 580.00 |
| 047 - LOT-ET-GARONNE | 2 | 426.00 |
| 050 - MANCHE | 1 | 39.00 |
| 053 - MAYENNE | 1 | 367.00 |
| 082 - TARN-ET-GARONNE | 2 | 35.00 |
| 087 - HAUTE-VIENNE | 1 | 801.00 |
| 971 - GUADELOUPE | 1 | 315.00 |

- Les entrées dans le département (27)

| Département d'origine | Nbre | Barème minimum |
|---|---|---|
| 001 - AIN | 1 | 887.00 |
| 012 - AVEYRON | 1 | 43.00 |
| 019 - CORREZE | 1 | 235.00 |
| 023 - CREUSE | 1 | 379.00 |
| 025 - DOUBS | 1 | 420.00 |
| 031 - HAUTE-GARONNE | 2 | 79.00 |
| 032 - GERS | 1 | 41.00 |
| 033 - GIRONDE | 2 | 31.00 |
| 036 - INDRE | 1 | 459.49 |
| 039 - JURA | 1 | 421.00 |
| 040 - LANDES | 1 | 26.00 |
| 047 - LOT-ET-GARONNE | 1 | 35.00 |
| 054 - MEURTHE-ET-MOSELLE | 1 | 520.00 |
| 066 - PYRENEES-ORIENTALES | 1 | 667.00 |
| 075 - PARIS | 2 | 541.00 |
| 077 - SEINE-ET-MARNE | 1 | 438.00 |
| 087 - HAUTE-VIENNE | 1 | 376.00 |
| 092 - HAUTS-DE-SEINE | 2 | 492.00 |
| 093 - SEINE-SAINT-DENIS | 1 | 679.00 |
| 971 - GUADELOUPE | 2 | 39.00 |
| 972 - MARTINIQUE | 2 | 241.00 |

Analyses des sorties de Dordogne

Analyses des entrées en Dordogne

# CARTE SCOLAIRE

**Retrouvez toutes les infos à jour sur notre site internet : http://24.snuipp.fr/.**

## Suppressions de 8 postes en Dordogne… de très nombreuses fermetures sont à craindre

Depuis plusieurs semaines nous rencontrons les IEN, les maires et les constats sont les mêmes : de très nombreuses fermetures sont envisagées avec souvent une moyenne après fermeture supérieure à 25 élèves par classe, que ce soit pour les classes à niveaux multiples, dans le rural isolé ou dans les zones sensibles, qu'elles soient rurales ou urbaines.

Non seulement la Dordogne rend 8 postes mais il va falloir aussi compenser les décisions ministérielles : augmentation de la décharge de direction ( cela équivaudrait à au moins 10 postes) et création de postes de PMQC ( plus de maîtres que de classes). Si nous ne pouvons que nous satisfaire de telles décisions ( bien qu'elles restent insuffisantes), il faut nous donner les moyens de ces créations…. Une fois de plus il va falloir fermer des classes pour compenser….et après on nous dira que finalement, ça ne fonctionne pas !

Vanda Bonnamy
Co secrétaire départementale du SNUipp-FSU24

### Calendrier :

Suite à un report à après les élections départementales, voici les dates :

- GT le vendredi 3 avril après midi,
- CTSD le mardi 7 avril 14h30,
- CTSD de repli jeudi 16 avril14h30 et
- CDEN le vendredi 17 avril 10h30.

### Réunion carte scolaire du SNUipp-FSU24

Afin de préparer au mieux cette carte scolaire nous vous donnons rendez-vous avec les parents et les élus

**le samedi 11 Avril à 10h**
**à la Bourse du Travail de Périgueux.**

**N'hésitez pas à nous contacter et pensez à nous renvoyer vos effectifs ! Vous trouverez l'enquête sur http://24.snuipp.fr/.**

# Loi handicap : 10 ans après...

Un anniversaire, dix bougies et deux visions. Le bilan de la loi sur le handicap, qui a 10 ans, n'est pas le même qu'on se place du côté des usagers ou du côté du gouvernement. Et pourtant, quelque 9,6 millions de personnes sont concernées par le handicap au sens large, selon l'Insee.

Si la question du handicap a longtemps relevé du domaine de la santé, l'un des apports de la loi entrée en vigueur le 11 février 2005, a été d'ouvrir les réflexions sur ce qu'est le handicap et sur les secteurs d'activité concernés : aménagement du territoire, insertion professionnelle et scolarisation des enfants handicapés.

La loi avait fixé des objectifs ambitieux : dix ans de délai pour rendre les lieux publics, les écoles, les habitations, les transports et la voirie accessibles à toutes les personnes en situation de handicap. La loi adoptée en 2005 ne s'adresse pas uniquement aux personnes à mobilité réduite, mais à toutes les situations de handicap : physique, visuel, auditif, mental, psychique… Différents bilans soulignent des avancées majeures dans tous les domaines, mais comme toute réforme ambitieuse, le bilan reste en deçà des espoirs initialement soulevés, le chantier de l'accessibilité accusant un important retard. On est loin du but… et pas prêt d'y arriver puisque le gouvernement a rédigé une ordonnance (pas encore ratifiée) qui va accorder de nouveaux délais : 3, 6 et même 9 ans de plus selon les lieux.

Mais cette loi a quand même permis de poser les principes fondamentaux pour construire une société égalitaire. Elle a donné des nouveaux droits aux personnes handicapées, en les considérant comme des citoyen-nes à part entière, qui se déclinent essentiellement par le droit à l'accueil, le droit à la compensation, aux ressources, à la scolarité, à l'emploi, à l'accessibilité, à la citoyenneté et à la participation à la vie sociale.

Mais l'accessibilité universelle ne se réduit pas seulement à l'accès au bâti, c'est avant tout, l'accès à tout pour tous. Comment parler du Vivre Ensemble si nous continuons à mettre de côté ceux ou celles qui peuvent se retrouver, à n'importe quel âge, en situation de handicap temporaire ou définitif ?

Du côté de l'école, les chiffres sont là : 126 000 élèves handicapés scolarisés en milieu ordinaire en 2006 et 260 000 en 2015 bénéficient d'un plan personnalisé de scolarisation (PPS). La loi de 2005 prévoit en effet que l'Éducation Nationale scolarise tous les enfants en situation de handicap dans l'école la plus proche de leur domicile ou assure, le cas échéant, leur scolarisation dans des établissements adaptés. En 10 ans, leur nombre a donc doublé et continue d'augmenter chaque année de plus de 10%.

Le milieu ordinaire devient la règle. A l'inverse de l'emploi et de l'accessibilité, l'intégration scolaire des enfants handicapés peut être regardée comme l'une des grandes réussites de la loi de 2005. Certes, le mouvement d'intégration était engagé avant 2005 et une bonne part des outils étaientt déjà en place. Mais la loi Handicap a donné à cette évolution un véritable coup d'accélérateur. Elle a permis de sortir d'une progression routinière pour entrer dans une vraie mobilisation de l'institution scolaire. La présence de 28.000 assistants de vie scolaire (AVS) est pour beaucoup dans ce résultat. Au passage, les pouvoirs publics sont parvenus à « pérenniser » ce statut très fragile et à entamer une professionnalisation de ces emplois. Depuis la rentrée 2014, les AVS sont en effet devenus des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).

Mais il convient de dénoncer une scolarisation souvent au rabais : les handicapés ne sont scolarisés que quelques heures par semaine, et dès 16 ans, les solutions scolaires s'amoindrissent. Il existerait encore près de 20000 enfants handicapés sans solution de scolarisation ; sans compter l'accessibilité des locaux, la formation des enseignants et l'adaptation des manuels qui sont encore à améliorer.

Chez les enseignants, tous le déplorent, ils font ce qu'ils peuvent, avec les moyens du bord… Sans formation, point de salut. La création des nouvelles ESPE avait fait naître de grands espoirs, mais nul n'arrive à imposer que les particularités de handicap puissent être au cœur de la formation et dans la réalité, le temps de formation allouée n'est que de quelques heures. Même sentiment d'échec avec les UE (unité d'enseignement) autisme, où les retours de terrain sont accablants ; les enseignants nommés à ces postes disent ne pas connaître la problématique de l'autisme et les professionnels réellement formés n'interviennent que sur des temps réduits comme les récréations ou la cantine. 30 nouvelles UE Autisme seront ouvertes à la rentrée 2015 et 30 supplémentaires en 2016, pour atteindre 90 d'ici à la fin du quinquennat : une en Aquitaine, dans les Pyrénées Atlantiques. Par ailleurs, il est prévu, à la rentrée 2015, 100 unités d'enseignement supplémentaires. Actuellement situées dans les établissements médico-sociaux, elles seront relocalisées au sein même des établissements scolaires, ce qui portera leur nombre total à près de 300.

Beaucoup a été fait mais il faut continuer à avancer surtout dans cette période marquée par la tentation du repli sur soi. La dynamique est lancée pour faire de la société inclusive une réalité. La loi de 2005 ambitionnait de rompre avec une vision compassionnelle des personnes en situation de handicap. Cette ambition sociale est un droit fondamental pour les personnes handicapées afin de pouvoir mener une vie normale avec la pleine participation sociale dans toutes ses dimensions (crèche, école, formation, santé, sport, loisirs, etc.).

Jérémie Ernault,
Secrétaire adjoint du SNUipp-FSU24

# DOSSIER : souffrance au travail / CHS-CT
# Sommes-nous démunis ?

## LE CHSCT : KEZAKO ???

### La mise en place des CHSCT constitue une avancée importante et ouvre des champs d'action nouveaux.

Les personnels de la Fonction Publique de l'État, et donc ceux de l'Éducation Nationale, disposent depuis 2012, comme les salariés du secteur privé, de CHS-CT dans lesquels se traitent toutes les questions liées à la santé et aux conditions de travail.

Le mal-être et la souffrance au travail grandissent dans la Fonction Publique comme dans le privé, y compris dans l'Éducation Nationale.

Les personnels subissent notamment ces nouveaux maux que l'on nomme troubles musculo-squelettiques et risques psychosociaux.

C'est la conséquence de modèles de gestion qui privilégient la performance, multiplient les prescriptions et injonctions, mettent en concurrence les personnels.

La suppression de la formation initiale pour les enseignants rend difficile l'entrée dans le métier. La logique de l'évaluation déplace la problématique de l'échec scolaire sur les capacités professionnelles des enseignants.

Il est de plus en plus fréquent de subir l'autoritarisme de certains chefs de service.

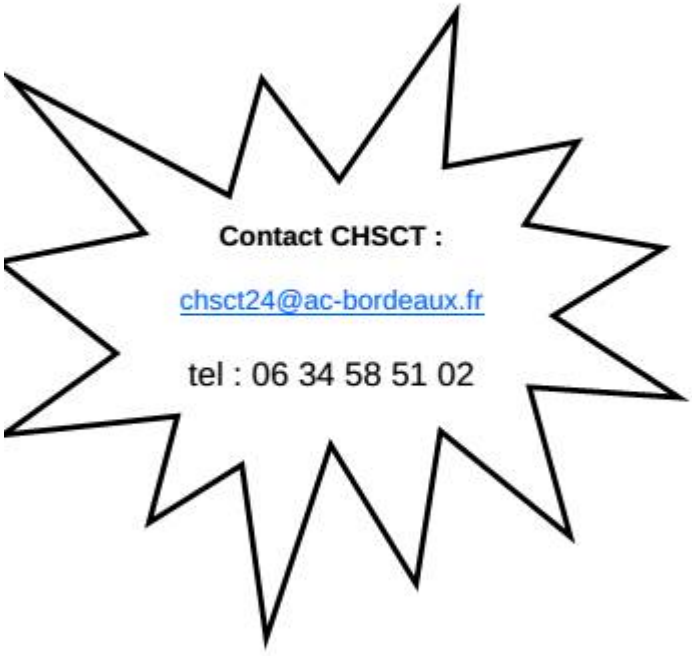
À cette souffrance, les services de l'administration donnent des réponses individuelles avec les moyens dont ils disposent.

Mais il faut aussi ré interroger collectivement le travail : ce ne sont pas les agents qui sont malades ou coupables, mais le travail lui-même qui les impacte durement.

La médecine de prévention est dans une situation critique et il va falloir désormais que la Fonction Publique à tous les niveaux acquière cette culture de la santé au travail qui lui fait encore largement défaut.

Les élus FSU siègent dans cette instance avec la volonté d'œuvrer pour des politiques de l'emploi, de gestion des personnels et des conditions de travail respectueuses de la santé des agents.

La FSU appelle les personnels à prendre la main sur le travail et à s'investir dans les CHSCT.




**Délégation FSU au CHSCT24**

**Membres titulaires**
***Alain Chabrillangeas*** (secrétaire du CHSCT)
PE, Ecole maternelle. Champcevinel
***Abdérafik Babahani*** (secrétaire adjoint CHSCT)
Professeur certifié, collège Montaigne. Périgueux
***Sabine Loubiat Fouchier***
PE, école élem Les Cébrades. Notre Dame de Sanilhac
***Béatrice Nardin***
Professeure certifiée, lycée Maine de Biran. Bergerac

**Membres suppléants**
***Teddy Guitton***
Professeur d'EPS, lycée Jay de Beaufort. Périgueux
***Ginette Buffenie***
Professeure, lycée professionnel, Albert Claveille. Périgueux
***Fabienne Jouny***
Secrétaire administrative, collège. Brantôme
***Catherine Ernault***
PE, école. Champagnac de Belair

# RIS du 4 février 2015
# intervention de Mme Nicole Rascle,
# Vice Présidente Vie Universitaire
# Professeur de Psychologie de la Santé à l'université de Bordeaux

*Nicole Rascle est co auteur avec Laurence BERGUGNAT d'un rapport intitulé : Les déterminants et les conséquences de l'épuisement professionnel des enseignants débutants: quels effets sur leur santé ? Quels effets sur les élèves ?*
*Vous trouverez ci- dessous des propos choisis et la synthèse publiés dans ce rapport.*

Nous avions remarqué que de nombreuses études ont été faites sur la souffrance au travail des enseignants, la plupart d'entre elles mettent en évidence la période critique que représente l'entrée dans le métier d'enseignant, mais aucune n'a été jusqu'à évaluer les conséquences de la santé des enseignants sur leurs élèves. C'est pourquoi nous avons choisi, afin d'enrichir les données déjà recueillies, de mener une étude à grande échelle et de type longitudinal auprès d'une cohorte d'enseignants et d'élèves. Les études ont été effectuées de mars 2008 à septembre 2012, sur une cohorte de T1 à T6.

## Comment va-t-on vers le *burnout ?*

Ce sont à la fois des dimensions personnelles et contextuelles qui peuvent conduire au *burnout :*

- certaines représentations du métier (perception d'une pénibilité)
- des dispositions individuelles (névrosisme, perfectionnisme, dépressivité)
- les sources de stress perçues et particulièrement la surcharge de travail
- un climat scolaire général et de discipline de mauvaise qualité

## Comment réagit l'enseignant en situation de *burnout ?*

Après quelques mois passés dans le métier, il connaît un épisode de rupture, en développant une stratégie pédagogique de type autoritaire et traditionnelle, qui peut être associée à la baisse de son sentiment d'efficacité. Mais ce n'est pas pour autant qu'il se mettra en arrêt de travail, même s'il juge son efficacité diminuée.

## Peut-on prévenir le burnout ? Quel modèle de la prévention ?

Les préconisations qui suivent sont soumises au regard des responsables politiques et institutionnels. Le rapport est envoyé au Ministre de l'Education nationale, une audience est demandée au recteur de l'Académie de Bordeaux.
**Les partenaires sociaux (le Snes– FSUet le SNUipp– FSU) ainsi que du monde socio-économique (la Mgen, la Casden, la Maif), tous partenaires de notre étude, sont aussi destinataires de ce rapport qui pourra conduire à un séminaire de travail.**

**1. Au niveau de la formation initiale** : sur le plan organisationnel, prévoir une charge de travail progressive. Cette approche de la formation centrée sur la qualité, exigera, chez les responsables administratifs et pédagogiques, une organisation coordonnée et réfléchie, à l'inverse de ce que l'on voit encore trop souvent, à savoir, un plan de formation additionnant les cours sans véritable cohérence, et empilant les évaluations de type plus sommatives que formatives. On peut également s'interroger sur la place du concours, à préparer en même temps que la réussite au Master des métiers de l'enseignement et de l'éducation. Les décideurs se sont-ils penchés sur la question des conditions de travail des étudiants, notamment en terme de surcharge cognitive ?

**2. Un accompagnement de proximité au sein de l'établissement scolaire :** la reconnaissance de la fonction de tuteur dans le second degré, ou de maître de stage de façon générale,permettrait d'offrir à ces personnes ressources une véritable formation à l'accompagnement, afin d'aider les débutants, par l'analyse de leur pratique, à développer des stratégies de coping de type vigilant.

**3. Une formation adaptée sur les deux premières années d'enseignement** : c'est une formation de type intégrée qui permettrait des ajustements significatifs aux situations complexes rencontrées in situ. Plutôt qu'une formation déconnectée des réalités de terrain, il s'agirait d'organiser des rencontres de secteurs régulières, permettant un travail d'analyse et de développement de la pratique en groupes restreints.

# TEMOIGNAGES

*Ci desus de gauche à droite :*

*Nicole Rascle, Vice Présidente de l'Université de Bordeaux, Luce desseaux, secrétaire nationale du SNUipp-FSU, ,Vanda Bonnamy co secrétaire départementale du SNUipp-FSU, Sophie Chabrillangeas secrétaire adjointe du SNUipp-FSU 24, Vincent Perducat co scrétaire départemental du SNUipp-FSU24*

Présentes lors de cette RIS , deux collègues ont accepté de répondre à nos questions.

La première collègue débute dans le métier, la seconde a vingt ans d'expérience.

*Qu'est-ce qui t'a motivé à venir à la RIS ?*

Il s'agit d'un sujet sensible, notamment chez les jeunes enseignants (dont je fais partie) qui subissent une pression constante due aux visites, à tout ce qui concerne la préparation de classe (très lourde en début de carrière).

*Comment vis-tu la souffrance au travail ? Te sens tu concernée ?*

Mon statut de débutante fait que forcément je me sens proche de cette thématique. Je ne vis pas directement cette souffrance mais effectivement l'épuisement lié à la pression est réel.

*Est-ce que cette RIS a répondu à tes attentes ?*

L'aspect analyse des données m'a semblé intéressant bien que sur certains points, j'ai eu l'impression qu'il s'agissait plutôt du vécu des enseignants du second degré.

# TEMOIGNAGES :

*Qu'est ce qui t'as motivé pour assister à cette RIS ?*

Je voulais savoir ce qu'il se dit officiellement par rapport à la souffrance au travail, comment elle est définie et reconnue.

Je voulais aussi entendre ce que les autres vivent de cette problématique et si des réponses (utiles, efficaces et positives) existent.

Je suis parfois « témoin dépositaire » de collègues en difficulté (ou en colère !), j'ai pu leur faire un mini compte rendu.

*Te sens tu concernée par ce problème ?*

Il y a trois ans j'ai traversé un passage houleux (rapports conflictuels avec des parents, explications tendues avec l'inspection, absence de reconnaissance) et j'en suis sortie très fragilisée, démotivée, déçue.

J'écoute par ailleurs des récits de collègues sur des situations parfois abracadabrantes avec des élèves ou/et avec leur hiérarchie.

Beaucoup de temps et d'énergie gaspillés alors qu'il y en a temps besoin pour avancer positivement dans le travail. Le tout assorti d'une grande impuissance à communiquer (« être entendu ») et à résoudre les problèmes.

Et parfois une grosse envie de « lâcher prise »…mais non ! Restons consciencieux !

*Est-ce que cette RIS a répondu à tes attentes, t'a-t-elle apporté des pistes par rapport à ton vécu?*

En partie.

Une souffrance « reconnue » (et peut-être partagée) est mieux supportable ! C'est presque une validation officielle qui prouve que le problème existe et cela enlève un peu de sentiment de culpabilité face à une impuissance.

Des pistes nouvelles ?

Peu de solutions.

Découverte détaillée du CHSCT et de ses compétences (ainsi que de ses limites actuelles).

Propositions d'échanges et de solidarité.

Solution finale : reconversion professionnelle !

*Savais-tu que le SNUipp-FSU24 était attaché à ce genre de réflexion ?*

OUI :

- Pour avoir bénéficié d'une aide très forte dans des moments critiques (soutien psychologique et pratique).
- Pour avoir entendu divers débats (lors de RIS par exemple) où ce type de difficultés était soulevé.

*Suite de la page 6 :*

**4. La formation des chefs d'établissement, des directeurs d'écoles, des inspecteurs, des maîtres formateurs, des tuteurs** : la connaissance des moyens de prévention du stress et du *burnout au travail devient une question urgente. Cette exigence permettrait d'être en conformité avec la loi.*

**5. Penser de nouveaux modes de recrutement** :

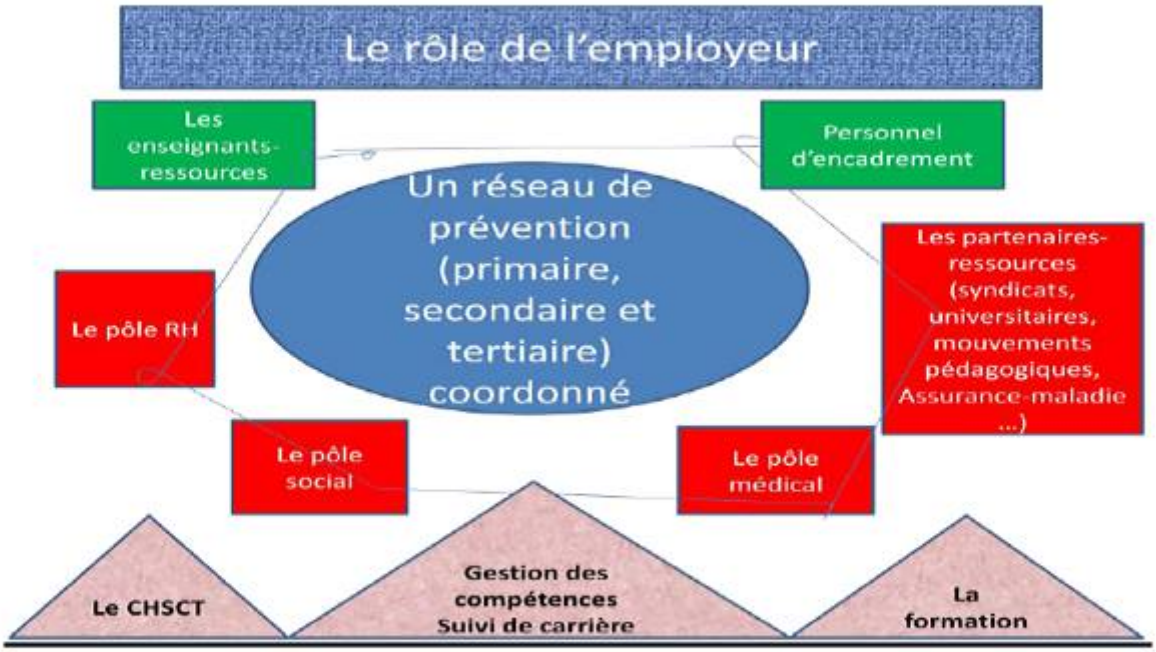
Il existe deux types de sélection : le select-in et le select-out.

Le dernier consiste à sélectionner les candidats les plus fragiles psychologiquement afin de les écarter de l'entrée dans un métier. C'est par exemple l'option qui est retenue à l'Ecole Nationale de la Magistrature, suite à « l'affaire Outreau » où il s'agit, dans la perspective du futur concours d'accès à la magistrature, de permettre, grâce à une révision des épreuves orales, de mieux discriminer les candidats susceptibles d'acquérir les compétences attendues du magistrat. **«** L'exclusion **»** se fait par rapport aux capacités attendues (relationnelles, communicationnelles, maîtrise de soi, engagement personnel, dynamisme, ouverture d'esprit, par exemple) et dont le déficit pourrait poser problème dans l'exercice des fonctions futures. Il s'agit de repérer les dysfonctionnements marqués de la personnalité, pouvant entraîner une inadaptation sociale et professionnelle. Sont visées aussi bien les personnes manifestant une insuffisance à la prise de décision (parce que saisies d'un doute incessant) que celles dont le défaut d'empathie et de respect de l'autre est patent par exemple.

A l'inverse, l'autre type de sélection (le select-in) a plutôt pour objectif le recrutement des personnes dont les aptitudes et les caractéristiques de personnalité sont les plus à même de permettre l'acquisition des compétences attendues. Il s'agit dans ce cas d'identifier les potentialités d'apprentissage et de performance. L'utilisation de cette méthodologie dans le secteur tertiaire permet de passer à un risque de 50% d'erreur environ si chacune des sélections est utilisée seule alors que le risque d'erreur est de 86% lors d'une sélection classique des qualités personnelles sur la base d'un oral non structuré en l'absence de spécialiste (questions libres du jury par exemple à la suite d'un exposé et sans grille d'analyse ni d'observation).

Complémentaires dans leurs objectifs, ces deux types de sélection (select in et select out) permettraient, s'ils sont utilisés, de fournir un profil plus affiné des candidats au métier d'enseignant, de leurs potentialités d'apprentissage mais aussi de résistances aux difficultés du métier. Repérés très tôt, ceux présentant des profils contre indiqués pourraient être orientés vers d'autres voies professionnelles [extrait du livre « Le stress des enseignants », Janot-Bergugnat L., Rascle N. (2008), pp. 157-160].

**6. Une mise en réseau des ressources :**



## SANTÉ - SÉCURITÉ - CONDITIONS DE TRAVAIL

La principale mission du CHSCT est la prévention des risques, il est donc important de pouvoir les recenser : problèmes de sécurité et d'aménagement des locaux, de violences subies, de stress ou de harcèlement… tout ce qui concerne les conditions de travail et la prévention des risques mettant en cause la santé ou la sécurité des personnels est du ressort du CHSCT 24.

### Que faire en cas de ... ?

**Problème relatif à l'hygiène et/ou la sécurité des locaux**

- renseigner le registre santé et sécurité au travail.
- saisir l'assistant de prévention de la circonscription dont dépend l'école.
- informer les élus au CHSCT 24.

**Stress ou harcèlement**

- renseigner le registre santé et sécurité au travail.
- saisir l'assistant de prévention de la circonscription dont dépend l'école.
- informer les élus au CHSCT 24.

**Accident du travail**

- accident bénin : remplir le registre santé et sécurité au travail.
- accident grave : en informer l'administration et les élus au CHSCT 24 qui pourront diligenter une enquête.

**Violences au travail**

- porter plainte
- adresser un courrier à l'Inspecteur Académique (sous couvert de l'IEN de circonscription) en relatant les faits et en lui demandant la mise en œuvre de la protection juridique du recteur. Il faut prouver le lien entre l'agression et la fonction.
- informer les élus au CHSCT 24 qui pourront aussi aider à la rédaction du courrier.

**Danger grave ET imminent : menace directe pour la vie d'un agent**

Il exerce son droit d'alerte mais il faut absolument que la procédure soit respectée :

- alerter un membre du CHSCT 24 et l'IEN de circonscription
- renseigner le registre de signalement
- l'administration et le CHSCT 24 vont alors faire une enquête
- l'administration prend des dispositions pour remédier à la situation.

L'agent peut aussi exercer son droit de retrait :

Mais attention le droit de retrait ne veut pas dire arrêter le travail et rentrer chez soi mais se soustraire à une situation qui représente un danger. Si l'administration considère que le motif de retrait n'est pas justifié il peut y avoir sanction ou/et retrait de salaire.

C'est un droit à manier avec précaution : toujours contacter et se faire accompagner par un élu au CHSCT 24.

Pour tout personnel handicapé, ou victime de maladie professionnelle, contacter un membre du CHSCT 24 afin de constituer un dossier pour une adaptation de son poste de travail.

Le CHSCT 24 peut aussi effectuer des visites de prévention dans les écoles.
Si vous pensez que l'environnement de travail, l'organisation, les locaux, l'aménagement du temps, les nouvelles technologies ont une influence néfaste sur vos conditions de travail, contacter un élu au CHSCT 24.

# RIS du SNUipp-FSU 24

## RIS du 31 mars

- Nontron, Ecole anatole France, 17h30
- Périgueux, bourse du travail 26 rue bodin 17h30
- Castelnaud, salle municipale, 17h30

## RIS 14 avril

- Le bugue, Ecole élémentaire 17h30
- Bergerac, Maison des syndicats, 17h30
- Thiveiers, Ecole élémentaire, 17h30

## RIS à programmer

- Terrassson
- Sainte Aulaye
- Villefranche de Lonchat

**Réunion d'Information Syndicale du SNUipp**

*Ensemble, faisons vivre nos droits.*

## Comment y participer ?

- envoyer un courrier à son IEN pour l'informer sur quel temps on retire les heures ( 108h)
- Tout le monde peut y participer
- On a droit à 9h de Ris par année scolaire
- Retrouvez toutes informations et modèles de lettre sur http://24.snuipp.fr.

# SNUipp - FSU Dordogne BULLETIN DE SYNDICALISATION 2014-2015

**NOM :** ..... **Prénom :** .....Nom de jeune fille : .....

Adresse (personnelle) : (Rue, lieu-dit... : préciser).....

Code postal : ..... Ville : ..... Date de naissance : .....

E-mail (personnel) : ..... ☎ fixe : ..... portable : .....

**Établissement(s) ou poste(s) de rattachement :** .....

**SITUATION :** Instituteur(trice) ❑ Professeur des écoles ❑ PE Hors-classe ❑ PE Stagiaire ❑ Etudiant Master ❑

PEGC ❑ PEGC Hors-classe ❑ PEGC classe excep ❑ AE ❑ AVS ❑ EVS ❑ Liste complémentaire ❑

Adjoint(e) élém. ❑ Adjoint(e) mat. ❑ Directeur(trice) ❑ Chargé d'école ❑

Titulaire-mobile ZIL ❑ Titulaire-mobile BD ❑ Enseignant spécialisé (préciser) ❑ :.....

Retraité ❑ Si temps partiel préciser la quotité..... ...% Autre situation (préciser) : .....

Date de sortie de l'IUFM : ...../...../..... **Echelon :** ..... **depuis le** ...../...../.....

66 % de déduction fiscale ou de crédit d'impôt applicable sur les revenus 2015, dans le tableau suivant vous pourrez voir le coût réel après impôts

| ÉCHELONS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| INSTITUTEURS | | | | | | | 125 € | 131 € | 137 € | 148 € | 162 € |
| *Coût réel* | | | | | | | *43 €* | *45 €* | *47 €* | *50 €* | *55 €* |
| P.E. | | | 124 € | 130 € | 136 € | 147 € | 156 € | 167 € | 177 € | 192 € | 206 € |
| *Coût réel* | | | *42 €* | *44 €* | *46 €* | *50 €* | *53 €* | *57 €* | *60 €* | *65 €* | *70 €* |
| P.E. H.CL. | 155 € | 174 € | 186 € | 193 € | 220 € | 232 € | 245 € | | | | |
| *Coût réel* | *53 €* | *59 €* | *63 €* | *66 €* | *75 €* | *79 €* | *83 €* | | | | |
| PEGC | | | | | 124 € | 130 € | 136 € | 144 € | 151 € | 160 € | 169 € |
| *Coût réel* | | | | | *42 €* | *44 €* | *46 €* | *49 €* | *51 €* | *54 €* | *57 €* |
| PEGC H. CL.. | 143 € | 151 € | 160 € | 169 € | 191 € | 205 € | | | | | |
| *Coût réel* | *49 €* | *51 €* | *54 €* | *57 €* | *65 €* | *70 €* | | | | | |
| PEGC CL.EXC. | 191 € | 207 € | 217 € | 231 € | 244 € | | | | | | |
| *Coût réel* | *65 €* | *70 €* | *74 €* | *79 €* | *83 €* | | | | | | |
| RETRAITÉS | Pension < 1500 €/mois | | | Pension de 1500 à 2000 €/mois | | | | Pension > 2000 €/mois | | | |
| *(Coût réel)* | ❑ 100 € *(34 €)* | | | ❑ 105 € *(36 €)* | | | | ❑ 110 € *(37 €)* | | | |

| MAJORATIONS | | | |
|---|---|---|---|
| A-SH | 8 € | DIRE 5/9 CL | 10 € |
| *Coût réel* | *3 €* | *Coût réel* | *3 €* |
| CPC | 12 € | DIRE 10 CL et + | 15 € |
| *Coût réel* | *4 €* | *Coût réel* | *5 €* |
| IMF PEMF | 8 € | Dir SEGPA & Eta Spé | 15 € |
| *Coût réel* | *3 €* | *Coût réel* | *5 €* |
| DIRE 2/4 CL | 5 € | DIRE EREA/LEA | 40 € |
| *Coût réel* | *2 €* | *Coût réel* | *14 €* |
| **AUTRES CATÉGORIES** | | | |
| PE Stagiaires (PES) | 100 € | AE – EVS - AVS | 15 € |
| *Coût réel* | *34 €* | *Coût réel* | *5 €* |
| Étudiant(e) Master | 10 € | Dispo / Congé parental | 74 € |
| *Coût réel* | *3 €* | *Coût réel* | *25 €* |
| TEMPS PARTIEL : proportionnel à la quotité de service | | | |

Le SNUipp pourra utiliser les renseignements ci-dessus pour m'adresser les publications éditées par le Snuipp. Je demande au SNUipp de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 6.01.1978. Cette autorisation est révocable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNUipp-24.

***Indiquez votre choix de paiement :***

- Au comptant (1 chèque) à l'ordre de « SNUipp FSU Dordogne » ❑
- En ..... chèques (2 à 5) à l'ordre de « SNUipp FSU Dordogne » ❑
- Par mandat SEPA (remplir l'autorisation ci-dessous) ❑

**Montant : ..... €**

*( cf tableaux-tarifs en ajoutant les majorations éventuelles et en appliquant si besoin la quotité temps partiel)*

**Date :** ...../...../..... **Signature :**

## Mandat SEPA à ne remplir que par ceux qui optent pour le prélèvement automatique

MANDAT SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le SNUipp-FSU Dordogne à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNUipp-FSU Dordogne. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée 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 et/ou sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

*Veuillez compléter en lettres capitales en respectant le précasage*

NOM

PRENOM

ADRESSE PERSONNELLE

CP / VILLE

PAYS

**BIC**

**IBAN**

*Nom du créancier*

SNUipp - FSU Dordogne

*Identifiant créancier SEPA*

FR 03 ZZZ 439 172

Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque. Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessous, dans les conditions prévues par la délibération n°80 du 1/04/80 de la Commission Informatique et Libertés.

La présente demande est valable jusqu'à annulation du débiteur. Le montant de la cotisation est prélevée en 5 fois le 10 de chaque mois à partir de janvier.

Type de paiement : ☒Paiement récurrent / répétitif ☐Paiement ponctuel

Document à renvoyer **accompagné d'un RIB** au ⟹ SNUipp-FSU24 - Bourse du travail, 26 rue Bodin, 24029 Périgueux CEDEX

À .....

Le ☐☐ ☐☐ 20☐☐

Signature :

*Ne rien inscrire sous ce trait, votre RUM ainsi qu'un échéancier vous seront communiqués ultérieurement par courrier ou mail.*

Référence Unique de Mandat (RUM) : |S|N|U|I|P|P|F|S|U|2|4|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

07/11/2014

Nous y étions :

# AGENDA

## Janvier 2015

Mardi 6 :
- Réunion académique SNUipp-FSU

Mercredi 7 :
- Permanence IUFM

Vendredi 9 :
- Conseil Syndical SNUipp-FSU
- Audience IEN ASH

Mardi 13 et mercredi 14 :
- Conseil National du SNUipp-FSU à Paris

Jeudi 15 :
- Conseil National technique à Paris
- Visites d'écoles
- Entrevue Maire de Nontron

Lundi 19 :
- Entrevue Maire de Ribérac
- CDAS

Mardi 20 janvier :
- audience directeur ESPE

Mercredi 21 :
- RIS ASH
- Réunion DSDEN24 tissu scolaire

Lundi 26 :
- Rassemblement loi Macron

Mardi 27:
- Entrevue à la DSDEN ( Secrétaire Général et IA adjoint) pour les PES

## Mars 2015

Mercredi 4 :
- Audience IEN Nord dordogne

Jeudi 5 :
- Audience IEN Bergerac Ouest

Vendredi 6 :
- Audience IEN Périgueux Sud

Mardi 10 :
- Audience IEN Périgueux Nord
- CHS-CT

Mercredi 11 :
- Audience IEN Sarlat
- Conseil National SNUipp-FSU à Paris

Jeudi 12
- CTSD second degré
- Entrevue Maire de Périgueux
- Conseil National SNUipp-FSU à Paris

Vendredi 13 :
- audience IEN Saint Astier Ouest Dordogne

Lundi 16 :
- CDAS

Mardi 17 :
- manifestation des retraités

Jeudi 19 :
- stage FSU académique sur les SEGPA à Langon

## Février 2015

Lundi 2 :
- CAPD

Mardi 3 :
- Grève
- AG et manif
- Conseil syndical

Mercredi 4 :
- RIS : souffrance au travail

Jeudi 5 :
- CTSD second degré

Vendredi 6 :
- CDFD de la FSU-24 (équivalent du CS)

Lundi 9 février :
- CDAS

Mercredi 11 :
- Ag de l'OCCE
- Comité de suivi des rythmes

Jeudi 12 :
- Stage CHSCT à Bordeaux

Vendredi 13 :
- CTSD 2° ( CTSD de repli)

## A venir

Lundi 23 et mardi 24 mars :
- Stage académique du SNUipp-FSU à Montrem

Mercredi 25 mars :
- Audience IEN Bergerac Est

Jeudi 26 mars:
- GT postes adaptés à Bordeaux
- CAPD

Lundi 30 mars :
- Commission rurale du SNUipp-FSU à Paris

Mardi 31 mars :
- RIS Nontron, Périgueux, Castelnaud
- Groupe de Travail direction d'école

Mercredi 1 avril :
- Réunion mouvement PES

Vendredi 3 avril :
- GT carte scolaire

Mardi 7 avril :
- CTSD carte scolaire

Jeudi 9 avril
- Journée de grève unitaire
- Conseil Syndical

Samedi 11 avril :
- Réunion carte scolaire

Mardi 14 avril :
- RIS Le Bugue, Bergerac, Thiviers

Jeudi 16 avril :
- CTSD de repli

Vendredi 17 avril
- CDEN

Vendredi 24 Avril :
- CDEN de repli

## Déclaration des organisations syndicales de la Fonction publique
## Journée de grève interprofessionnelle du 9 avril 2015
### "L'amélioration du Service public passe par la fin de l'austérité"

Dans un contexte de crise sociale et d'inquiétudes fortes dans la société notamment dans les domaines de l'emploi, des salaires, de la protection sociale et de l'avenir des services publics, les agents de la Fonction publique sont des éléments décisifs pour renforcer les solidarités, développer la cohésion sociale et réduire les inégalités. Ses agents en sont des acteurs essentiels.

Réunies le 3 mars 2015, les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires et FA-FP rappellent leur attachement aux valeurs de la République, liberté, égalité, fraternité et laïcité portées par le statut général des fonctionnaires.

Elles affirment que les politiques d'austérité poursuivies par les différents gouvernements ont des conséquences désastreuses pour la Fonction publique, les agents et les usagers.
Ces politiques perpétuent des destructions d'emploi, au prétexte de redéploiement, et des restrictions budgétaires ne permettant pas aux agents de remplir toutes leurs missions de service public et d'offrir ainsi un service à la hauteur des besoins sociaux partout sur le territoire.

Elles condamnent le gel des traitements des fonctionnaires depuis 2010, la diminution des mesures catégorielles et, avec l'augmentation des retenues pour pension, une baisse sans précédent du pouvoir d'achat qui ôte toute attractivité à l'emploi public.

Aussi, elles rejettent le plan d'économies de 54 milliards sur les dépenses publiques et sociales, dont 10 milliards sur l'assurance maladie, 3 milliards sur les hôpitaux,…. Ainsi que la diminution des dotations aux collectivités dont l'objectif principal est la baisse de la « masse salariale ».

Au moment où se développe un train de réformes tous azimuts (réforme territoriale, réforme de l'Etat, réforme de la santé, revue des missions etc..), elles réaffirment que les réorganisations en cours ou à venir de l'organisation territoriale de la République (métropole, développement des intercommunalités, maisons de l'Etat et maisons de services au public, fusions, etc.) vont impacter la présence des services publics de proximité et induire des mobilités forcées, créant un climat anxiogène chez les agents publics confrontés à la diminution de l'emploi public.

***Convaincues de la nécessité de lutte commune Privé-Public, les organisations syndicales de fonctionnaires CGT, FO, FSU, Solidaires et FA-FP s'engagent dans un processus de mobilisation et appellent l'ensemble des agents publics à participer massivement à la journée de grève interprofessionnelle du 9 avril 2015.***

**Elles exigent :**

- une hausse du pouvoir d'achat qui passe par le dégel du point d'indice et par des mesures compensatoires de rattrapage des pertes subies depuis des années.
- la fin des suppressions d'emplois et la création d'emplois statutaires permettant le bon accomplissement de toutes les missions de service public.
- l'arrêt des politiques d'austérité, renforcées par le Pacte de responsabilité qui déstabilisent et fragilisent les services publics et leurs missions.
- le maintien et l'amélioration du statut général et des statuts particuliers qui sont autant de garanties pour la Fonction publique et les citoyens.

Rassemblement 10h30
devant le Palais de Justice à Périgueux
Toutes les modalités sur **http://24.snuipp.fr/.**

**SNUipp-FSU Dordogne** - Bourse du Travail - 26, rue Bodin - 24029 PÉRIGUEUX Cédex
Téléphone : 05 53 08 21 25 - Télécopie : 09 71 70 52 52 - courrier : snu24@snuipp.fr - site : http://24.snuipp.fr/
Permanences : du lundi au vendredi de 10h à 12h et de 14h à 17h
répondeur téléphonique, fax et courrier électronique hors permanences

**ECOLE 24** ▪ SNUipp-FSU Bourse du Travail 26 rue Bodin 24029 Périgueux Cedex ▪ Directeur de publication : Alain Delmon
Imprimerie Spéciale ECOLE 24 - Périgueux ◆ Trimestriel - le n°: 0.76 € ◆ CPPAP 0710S07419◆ ISSN 1241 9214