

## ACADÉMIE DE GRENOBLE

N°37

octobre 2019

### SOMMAIRE

P 1 : Édito

P 2 : Prévention des  
risques au sein des  
LP

P 3 : Des effectifs qui  
explorent en  
Terminale bac pro MEI  
à Pierrelatte !

P 4 : Droit de retrait

P 4 : Contestation :  
rendez-vous de  
carrière

P 4 : Calendrier  
syndical 2019 - 2020

**Tout d'abord, nous souhaitons à  
tous-tes une excellente rentrée 2019.**

Cette rentrée est la première sous le coup de la transformation de la voie professionnelle.

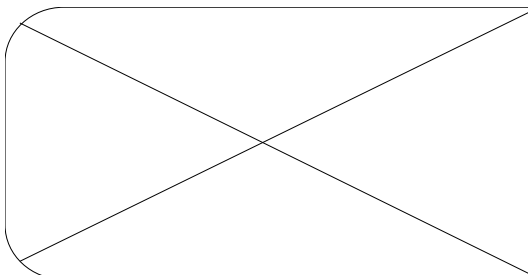
Suite aux consignes ministérielles, les proviseurs et leurs adjoints ont en général élaboré des emplois du temps satisfaisants pour la plupart des collègues. Cette directive tient au mouvement de l'année 2019 dont le SNUEP a été initiateur, il permet ainsi dans un premier temps de calmer la grogne et ne pas aggraver le malaise lié à la réforme. Ne soyons pas naïfs, cette réforme conjuguée avec celle sur la loi pour une école de la confiance et pour choisir son avenir professionnel n'est ni plus ni moins qu'un démantèlement de la voie professionnelle sous statut scolaire.

Le SNUEP-FSU a porté devant le CHSCT ministériel une alerte sur les conséquences de cette réforme sur les conditions de travail des collègues. Le CHSCT confirme ainsi que cette réforme engendre des risques psycho-sociaux pour les personnels. Il acte que les dispositifs de la réforme vont dégrader leurs conditions de travail et impacter leur santé physique, mentale et sociale.

Le ministre a deux mois pour répondre au CHSCT le plaçant ainsi devant la réalité du terrain.

Cette année sera aussi celle de la transformation de la fonction publique qui a pour but l'affaiblissement des syndicats par la suppression progressive des CAP, la fusion des CHSCT et CTA, du recours au contrat et à terme l'année de la casse du statut des fonctionnaires.

Le gouvernement présente une partie de sa réforme des retraites, celle-ci sera votée par calcul politique, après les municipales avec



auparavant une pseudo consultation citoyenne.

Ce sera désormais l'ensemble de la carrière qui sera pris en compte et sera traduit en points, avec une valeur du point fluctuante. Cette réforme des retraites a pour objectif premier de construire un outil automatique destiné à figer les pensions versées par les systèmes obligatoires à leur niveau actuel de 14 % du PIB, et ce quels que soient le futur contexte macroéconomique, la démographie ou les mutations des conditions de travail. Il suffira ainsi d'adapter au fil de l'eau la valeur du point. C'est la remise en cause de notre système qui est basé sur la répartition et la solidarité, c'est ainsi, la casse de notre modèle social. Une diminution mathématique évidente des pensions en découlera pour l'ensemble des salariés, mais plus encore pour les enseignants de l'aveu même de Jean-Pierre Delevoye et d'Edouard Philippe.

Les simulateurs font apparaître une perte mensuelle allant jusqu'à 800 nette par mois pour les enseignants.

Le SNUEP et la FSU organiseront des stages et formations tout au long du premier semestre pour expliquer la réforme des retraites et ses dangers.

Dans son esprit toujours combatif, le SNUEP-FSU prendra toute sa place dans les combats contre ce projet inacceptable.

**Les Co-secrétaires académiques**

**Syndicat National Unitaire de  
l'Enseignement Professionnel**

Bourse du travail  
32 avenue de l'Europe -  
38030 GRENOBLE  
Tél/Fax : 04 76 09 49 52.

<http://grenoble.snuep.fr/>



**Pour l'enseignement professionnel  
> Offensifs et engagés!**

## Les outils de prévention des risques au sein des LP ou comment mettre nos conditions de travail au cœur des débats ?

L'État est garant de la santé physique et mentale, de la sécurité et des conditions de travail de ses agents (Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique). Il doit mettre en place un certain nombre d'outils de prévention dont les personnels doivent se saisir pour leur donner du sens et mettre ainsi au cœur des débats la question de leurs conditions de travail.

Le premier de ces outils est le Registre Santé Sécurité au Travail dont la dernière version est disponible depuis plus d'un an sur le site du rectorat en cliquant sur la pastille verte « Santé Sécurité au Travail » au bas de la page, mais qui n'est toujours pas mis en place dans les établissements !

Accessible à tous, dans un lieu neutre, ce registre obligatoire permet de signaler des situations présentant des risques pour les personnels et les usagers, des événements accidentels ou des conditions de travail qui pourraient être améliorées. Ces signalements sont individuels, signés et doivent donner lieu à une réponse du chef d'établissement. Il présente l'intérêt de laisser une trace écrite de toutes les problématiques et des réponses qui y sont données. Le parcours de ces fiches RSST prévoit leur transmission au service de prévention départemental et au secrétaire du CHSCT (membre représentant du personnel) et devrait donc faire reculer la redoutable théorie du « Pas De Vague » qui conduit à taire certaines situations plutôt que d'y remédier. Le chef d'établissement peut également solliciter la collectivité territoriale en lui transmettant cette fiche le cas échéant (bâtiment, machines...).

Autre outil souvent négligé dans les établissements : la Commission d'Hygiène et Sécurité d'Etablissement (CHSE) qui devrait être l'instance de discussion et d'élaboration d'une politique de prévention des risques dans l'établissement. Pour se faire, elle devrait pouvoir discuter, au moins deux fois dans l'année, des fiches RSST rédigées par les personnels, du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et du Plan de prévention qui devrait en découler. Aujourd'hui, quand elle est réunie, elle se contente au mieux d'un rapport quantitatif sur les accidents de l'année et ne dispose pas des éléments nécessaires pour aborder la question de la prévention en tant que tel.

Le troisième outil, déjà mentionné, est le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels qui doit recenser l'ensemble des risques existants dans chaque unité de travail. Les personnels étant les mieux placés pour parler de leurs conditions de travail et des risques auxquels ils sont exposés, ce sont eux qui doivent le remplir par l'intermédiaire d'un collègue référent de chaque unité de travail. L'application est dématérialisée et chaque référent a un code pour entrer, évaluer et proposer des pistes pour réduire les risques de son unité de travail. La mise en place du DUERP nécessite donc un travail important, mais il ne faut pas oublier non plus de le faire vivre par la suite en le révisant chaque année, car des risques ont été éliminés mais d'autres ont pu apparaître. Cette réévaluation est un moment privilégié de discussion et débat dans les équipes. Les signalements du RSST peuvent aussi l'alimenter.

Là encore, tous les éléments sont sur le site du rectorat après avoir cliqué sur la pastille verte. Là encore, la CHSE devrait pouvoir utiliser les résultats pour définir un plan de prévention des risques en commençant par ceux présentant l'indice de gravité le plus élevé. Mais, là encore, cela reste pure théorie dans la plupart, pour ne pas dire la totalité des établissements.

Dernier outil à votre disposition : la saisine du CHSCT sur l'adresse [chstd-sec-38@ac-grenoble.fr](mailto:chstd-sec-38@ac-grenoble.fr) pour l'Isère. Il suffit de changer le numéro du département pour les autres. Les coordonnées téléphoniques des différents secrétaires de CHSCT sont également présentes sur le site du rectorat. La saisine permet de signaler tous problèmes relatifs à l'Hygiène, la Sécurité et aux Conditions de Travail des personnels, les accidents en lien avec le travail, les situations de violence au travail, de souffrance au travail, de danger grave et imminent ou de nécessité d'adaptation de poste. Les représentants du personnel agissent alors au mieux pour obtenir des réponses de l'administration.

Les outils existent, il faut maintenant exiger leur mise en place et les utiliser dans les établissements pour prévenir les risques professionnels et améliorer nos conditions de travail !

**Luc Bastrentaz**



## Des effectifs qui explosent en Terminale bac pro MEI à Pierrelatte !

La situation est devenue critique concernant la section MEI (maintenance des équipements industriels) de la cité scolaire Gustave Jaume à Pierrelatte (26) : prévue pour des effectifs de 24 élèves, la section est montée à 28 élèves l'année scolaire précédente et à ... 31 élèves en cette rentrée, et ce à moyens constants. Cela signifie deux heures d'affilée seul face à 31 élèves en histoire-géographie ou en EPS, une heure en maths et en construction. En atelier et en EPS, cette situation pose particulièrement des problèmes de sécurité avec des élèves loin d'être évidents à gérer. Autant dire que cette anomalie a fait réagir les collègues – en charge ou non de la classe – afin de trouver des solutions rapides et viables.



Rappelons tout de même les raisons de cette augmentation des effectifs : le décret du 26/10/2015 prévoit que les élèves ayant échoué à l'examen du bac professionnel sont autorisés à s'inscrire à nouveau dans l'établissement dans lequel ils étaient précédemment scolarisés. Et même si ce droit ne s'exerce qu'une fois, la section MEI de Pierrelatte a dû accueillir sept redoublants – parmi lesquels il faut souligner un fort absentéisme pendant l'année 2018-2019 – sans que pour autant la question des moyens n'ait été traitée en amont par l'institution, au moment des résultats du bac.

Dans l'urgence, le Proviseur de la cité scolaire a réussi à négocier avec le Rectorat 10 HSA pour le dédoublement de l'enseignement général et 8 HSA pour la maintenance (en atelier). Il a donc été demandé aux collègues en charge de la classe et à d'autres qui n'avaient pas la classe de venir en renfort afin d'effectuer ces dédoublements. Certains ont décidé de refuser, aussi bien pour des raisons de charge de travail et d'envie

(pourquoi effectuer encore des HSA quand on a déjà un service de 20 heures ou plus et avec des élèves qui sont par ailleurs réputés difficiles, voire pénibles ?) que pour des raisons plus personnelles sur le positionnement de l'institution qui nous prend en otage (faut-il accepter le « bricolage » proposé à défaut de véritables moyens même s'il s'agit de soulager un(e) collègue avec la possibilité d'un dédoublement ?). Des heures restent de toute manière à pourvoir au 20 septembre: difficile de trouver un collègue disponible pour un service de 8 heures supplémentaires en maintenance !

Le problème vient que l'on vote en juin la DGH pour un effectif fixe qui ne prévoit aucun redoublant alors que l'on sait que le redoublement est dorénavant de droit, il n'y a aucun ajustement prévu après les résultats au bac : donc en septembre, on se retrouve devant le fait accompli. En l'absence de seuil officiel, la limite acceptable devient très suggestive et les demandes de dédoublement - si elles sont acceptées - sont très difficiles à mettre en place car les emplois du

temps sont verrouillés et les enseignants déjà bien servis en heures supplémentaires. En fait, c'est la politique du "laissons faire, on verra bien si les profs acceptent ou pas".

Une situation préoccupante qui risque de se pérenniser en Terminale MEI à Pierrelatte et de concerner à l'avenir d'autres sections et d'autres

établissements. Elle reflète la dégradation des conditions d'enseignement et d'apprentissage en lycée professionnel. Faudra-t-il revoir à la baisse les exigences et accepter de faire passer le taux de réussite en bac pro MEI de 60% à Pierrelatte à 80% (taux de réussite académique) afin de ne plus avoir à subir ces redoublements de masse et satisfaire enfin l'institution ?

**Christian Burdet**



## Droit de retrait

Tout agent de la Fonction publique peut user du droit de retrait s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, à condition que cela ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger. L'origine du danger peut provenir de conditions d'utilisation de matériel comme de « l'ambiance de travail » (agression, harcèlement moral ou sexuel...).

Ce droit est individuel mais peut être collectif si chacun se sent personnellement menacé.



### Comment utiliser son droit de retrait ?

\* Contacter un membre du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Départemental (CHSCTD). La FSU, vous accompagnera dans vos démarches.

- Prévenir son chef d'établissement.
- Indiquer sur le registre santé et sécurité la situation et les raisons qui motivent votre droit de retrait.

### Quelles sont les suites ?

Une enquête administrative a lieu. S'il y a un désaccord, le CHSCT est convoqué dans les 24 heures. Il rend son avis ; l'administration le suit ou non. S'il y a toujours désaccord avec l'administration, celle-ci émet une mise en demeure par écrit pour vous faire reprendre le travail.

Attention : exercer son droit de retrait suppose d'être présent dans l'établissement, pendant ses horaires de travail, tout en se retirant de la situation dangereuse.

Dans quels cas le droit de retrait peut-il être considéré comme abusif ?

- si aucun danger grave et imminent n'est avéré ;
- s'il est accompagné d'une revendication quelconque (il est alors considéré comme un droit de grève).

L'appréciation d'un danger grave mais surtout imminent reste souvent sujette à discussion avec l'administration.

## CONTESTATION : rendez-vous de carrière

Vous avez reçu votre compte rendu du rendez-vous de carrière.

Si celui ne correspond pas à votre attente, aux items ou aux appréciations, vous pouvez formuler un recours.

- Il faut contester cet avis par un courrier à la rectrice sous couvert du chef d'établissement sous 30 jours.
- Si vous n'avez pas de réponse sous 30 jours, il faudra faire un recours en CAPA (commission paritaire académique).

Les commissaires paritaires du SNUEP-FSU seront présents lors de cette CAPA pour défendre votre dossier (n'oubliez pas de nous le transmettre).

## CALENDRIER SYNDICAL 2019 - 2020

### NOVEMBRE- DÉCEMBRE 2019

- Participation au mouvement inter-académique
- Stage Mutation inter-académique : Mardi 19 Novembre 2019 (Demande à déposer 1 mois avant)
- Stage syndical : Agir au sein d'un Conseil d'administration et Dotation globale : jeudi 17 Novembre 2019 (Demande à déposer 1 mois avant)

### JANVIER 2020

- CAPA Changement d'échelon

### MARS AVRIL 2020

- Participation au mouvement intra-académique
- Stage Mutation intra-académique : Date à prévoir en Mars suivant circulaire

### JUILLET 2020

- CAPA Hors Classe et classe exceptionnelle

### PERMANENCES À LA BOURSE DU TRAVAIL

32, avenue de l'Europe 38030 GRENOBLE TEL. 04 76 09 49 52  
jeudi de 9 h à 16 h Pascal MICHELON et Bertrand GUILLAUD-ROLLIN

### PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES et URGENCE

- Pascal MICHELON Portable : 06 04 07 89 16
- Bertrand GUILLAUD-ROLLIN Portable 06 84 49 57 78