

ACADÉMIE DE GRENOBLE

N°41

Spécial mai 2020

Date de publication le 25/05/2020

SOMMAIRE

P 1 : Édito

P 2 et 3 : Droit
d'alerte, droit de retrait
& Coronavirus.

P 3 : Des questions
sur le coronavirus

P 4, 5 et 6: Résultats
du sondage: continuité
pédagogique pendant
le confinement

P 6 : Petit guide de
reentrée de juin

P6 : Dates des
C.A.P.A



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/>



Réouverture des établissements : l'impératif de santé et de sécurité est un préalable

Le Gouvernement a décidé la réouverture des collèges et EREA à partir du 18 mai dans les zones vertes. Celle des lycées sera appréciée ultérieurement, probablement le 27 mai avec l'annonce d'Edouard Philippe.

Le SNUEP-FSU rappelle qu'il ne peut pas y avoir de réouverture des établissements scolaires sans garanties sanitaires strictement respectées. Il tient à relayer les fortes inquiétudes des personnels, en particulier sur le problème de masques et du respect strict du protocole. C'est à l'employeur de garantir la fourniture et l'approvisionnement des masques en nombre suffisant pour l'ensemble des personnels. De plus, se pose le problème des masques pour l'ensemble des collégien-nes et lycéen-nes, le SNUEP-FSU estime que c'est aux collectivités territoriales ou à l'état de les fournir, la sécurité de nos élèves doit aussi être un préalable.

Le confinement a renforcé les inégalités sociales en aggravant la fracture scolaire. Certains de nos collègues, de nos élèves et leurs familles ont vécu des moments difficiles. Or, malgré les discours officiels, cette reprise est partielle et ne concernera que très peu d'élèves des milieux populaires contrairement à l'objectif affiché.

Cette crise a mis en avant des métiers correspondants à ceux de

la voie professionnelle, le SNUEP-FSU demande la revalorisation de la formation sous statut scolaire en lycée professionnel.

Nous demandons l'abandon de dispositifs non pertinents, comme la co intervention et le chef d'œuvre, en réintroduisant ces heures pour une véritable formation en enseignement professionnel plus adaptée au monde professionnel ainsi que plus d'ambition en enseignement général propice à l'émancipation par une culture générale forte indispensable à nos élèves.

Le SNUEP-FSU exige l'abandon de la réforme des retraites et de la loi Fonction Publique avec le retour des CAP garantissant l'équité pour les personnels et rendant ainsi un réel dialogue démocratique. De même, l'abrogation de cette loi redonnerait, aux CHSCT les prérogatives nécessaires. Au cours de cette crise sanitaire, ces instances ont démontré leur caractère indispensable et ont joué un rôle essentiel d'alerte, de conseil et de prévention pour les personnels et les élèves. Le monde de demain doit se révéler plus solidaire, plus démocratique, il ne peut être qu'une pâle copie de l'ancien.

Le SNUEP-FSU prendra toute sa place dans la reconstruction de notre modèle tant scolaire que social.

Droit d'alerte, droit de retrait & Coronavirus



Le droit de retrait :
se protéger ET ne pas se mettre en faute.

C'est un droit fondamental pour tout·e salarié·e, datant de 1982, implicitement lié à l'obligation pour l'employeur de protéger ses salarié·es (Article L4121-1 du Code du Travail). Récemment attaqué par l'employeur, dans une « note » de la DGAFP (Direction de la fonction publique ; une « note » n'a aucune valeur légale), le droit de retrait est indissociable de la notion de DGI (Danger Grave et Imminent) menaçant le/la salarié·e.

Attention, c'est un droit individuel, qui s'utilise seulement à quatre conditions bien précises, et dont la légitimité s'évalue au cas par cas (in fine par l'Inspecteur du travail, voire le juge).

QUAND UTILISER LE DROIT DE RETRAIT ?

Les 4 conditions à respecter (Articles 5-6 à 5-10 du décret n°82-453 ; article L231-8 du Code du travail)

**ALERTE + GRAVE +
IMMINENT + motif RAISONNABLE**

Si un·e agent·e a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection), il·elle le signale immédiatement à l'autorité administrative ou à son représentant, qui le consigne sur le Registre de signalement d'un danger grave et imminent (DGI).

Aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un·e agent·e qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.



ATTENTION !!! Les 4 passages soulignés sont impératifs, ils doivent se cumuler ! En creux, ça veut dire qu'une sanction financière et/ou disciplinaire pourrait être prise contre un·e agent·e qui n'aurait pas respecté les quatre points suivants en même temps :

ALERTE ? Dès qu'on pense déceler un risque, on a l'obligation légale de le signaler à son supérieur hiérarchique. On parle de « droit d'alerte », mais c'est en réalité un « devoir » d'alerte ou plus précisément une procédure d'alerte. Comment ? Le plus vite possible, et par tous les moyens utiles, mais il vaut mieux qu'il y ait des traces écrites, directement ou par l'intermédiaire d'un·e

représentant·e du personnel. Pas de droit de retrait sans avoir exercé un droit d'alerte...

Danger GRAVE ? C'est une menace pouvant provoquer la mort ou une incapacité temporaire prolongée ou permanente. Dans le cas du Coronavirus, le caractère éventuellement GRAVE ne fait guère de doute... mais à condition d'y être réellement exposé. Voir (de loin) une personne atteinte du Covid19 n'est pas grave en soi...

Danger IMMINENT ? C'est un danger à même de se produire dans un délai très rapproché, cette notion n'exclut absolument pas celle de « risque à effet différé ». Ce qui veut dire que pour pouvoir percevoir ce risque, il faut être sur son lieu de travail, percevoir le risque à même de se produire, ou constater une défectuosité dans les systèmes de protection. Chacun comprendra que ce dernier point est fondamental dans le contexte actuel. Mais cela veut dire aussi qu'on ne peut pas déclencher un droit de retrait avant de se rendre sur son lieu de travail. Un exemple : l'absence de tests de dépistage est très regrettable, mais constitue-t-elle forcément un motif de DGI ? Pas forcément, si l'Agence régionale de santé (ARS) estime in fine que le test ne fait partie des systèmes indispensables de protection.

Suis-je protégé·e et légitime à me mettre en droit de retrait si une organisation syndicale a déclenché une « procédure d'alerte » au niveau national ou départemental ?

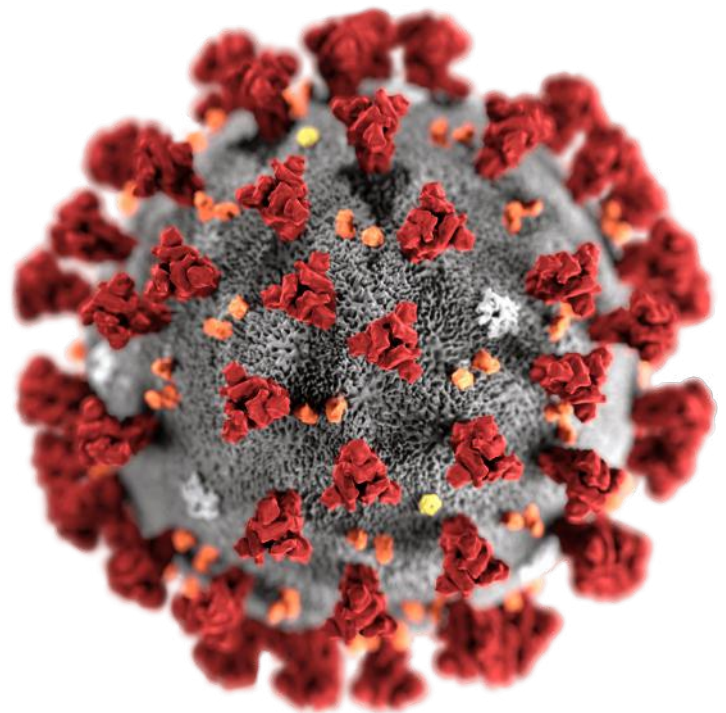
ABSOLUMENT PAS. Je dois percevoir une menace imminente sur mon propre lieu de travail pour user de mon droit de retrait individuel.

Motif RAISONNABLE ? Je dois avoir des raisons valables de penser que je suis menacé·e par un DGI, sans que ce soit à moi d'en faire la preuve. Un exemple ? Un collègue fait cours. Une dalle du plafond se détache, et des poussières de fibres se répandent dans l'air. Le collègue, même s'il n'est pas spécialiste des matériaux, peut avoir un motif raisonnable de penser qu'il s'agit peut-être de fibres d'amiante. Ce n'est pas au salarié de prouver l'existence d'un DGI, mais c'est à l'employeur de prendre des mesures pour le protéger, ou de lui prouver éventuellement que ce DGI n'existait pas. Mais attention, la peur et l'inquiétude, séparées d'une situation particulière de travail, ne peuvent pas seules justifier un droit de retrait...

« **Défectuosité dans les systèmes de protection** » ? Dans le cadre de l'épidémie de Covid19, une entorse à l'un des éléments suivants pourrait probablement accréditer un DGI :

- Insuffisance d'un des moyens de protection exigés par les autorités sanitaires (lesquelles ? plutôt l'ARS...)
- Insuffisance de mise en place d'une organisation adaptée (distances, matériel de protection...)
- Insuffisance de mesures de protection collectives (nettoyage des locaux, modes de circulation...)
- Impossibilité de moyens de protection individuels conformes aux normes sanitaires
- Absence ou insuffisance dans l'évaluation des risques (Absence de mise à jour du DUER, par exemple. C'est sur ce motif qu'Amazon a été récemment condamnée)

mettre les autres en danger. Pour un·e enseignant·e, si le DGI est associé à une salle précise, se retirer de la situation à risque consistera à aller avec ses élèves... dans une salle qui n'est pas à risque (si c'est possible).



COMMENT UTILISER LE DROIT DE RETRAIT ?

Si les 4 conditions sont remplies, un·e agent·e peut décider de faire usage de son droit de retrait. Attention, c'est un droit individuel, pas collectif. Cela n'a aucun sens de « voter » un droit de retrait. Par contre, plusieurs agent·es du même site peuvent décider en même temps de faire usage de leur droit de retrait individuel pour le même motif.

En cas de droit de retrait, est-ce que j'ai le droit de rentrer chez moi ? Pas forcément. La plupart du temps, non. Faire usage de son droit de retrait, c'est se retirer de la situation de travail qui comporte un DGI, à condition bien sûr de ne pas

Pour le Covid19, ça peut être plus compliqué, car le risque peut venir des élèves (ou des collègues).

Et un personnel éducatif sera en faute s'il abandonne les élèves dont il avait la charge. Pour un·e enseignant·e, le moment adéquat pour déclencher son droit de retrait va donc être juste avant de prendre des élèves en charge.

DANS TOUS LES CAS : faire appel à un·e élu·e FSU des personnels en CHSCT

Pourquoi ? Car il·elle va d'abord vous conseiller pour déterminer si vous êtes légitime à faire usage de votre droit de retrait, et vous permettre de vous protéger tout en restant dans les clous.

Et surtout... si c'est un·e élu·e en CHSCT qui remplit le registre DGI, cela déclenchera automatiquement une enquête d'urgence sur l'existence de ce DGI, auquel l'élu en CHSCT sera associé, sans forcément d'ailleurs qu'il y ait eu droit de retrait. Et, si et seulement si l'élu·e est en désaccord avec l'employeur sur la réalité du danger ou sur les mesures prises pour le faire cesser, il y aura convocation d'un CHSCT extraordinaire dans les 24h, en présence de l'Inspecteur du Travail.

Des questions sur le coronavirus, retrouvez toutes les informations sur le site de SNUEP :

<http://snuep.fr/blog/2020/05/12/coronavirus/>



Résultats du sondage continuité pédagogique pendant le confinement

Sondage réalisé auprès des adhérents et sympathisants du SNUEP-FSU de l'académie de Grenoble.
Sondage avec 10 questions 115 réponses

1. Fonctions des personnels ayant répondu au sondage

96 personnes ayant répondu au sondage sont des PLP en SEP ou LP ; 3 sont des PLP en SEGPA ou EREA, 13 sont des PLP stagiaires, on a un enseignant non titulaire et deux autres catégories non définies. 17,4% des personnes interrogées sont professeurs principaux.

2. Retours sur les travaux des élèves

NIVEAU	Nb réponses enseignant·e·s		Travaux rendus			
			-20%	21%-50%	51-75%	76-100%
3 ^e Prépa	11		5	4	1	1
CAP	71	nb	25	22	13	11
		%	35 %	31 %	18 %	16 %
Secondes	76	nb	16	24	23	13
		%	21 %	32 %	30 %	17 %
1 ^{ères}	73	nb	16	28	16	13
		%	22 %	38 %	22 %	18 %
Terminale	64	nb	14	11	19	20
		%	22 %	17 %	30 %	31 %

Pour les troisièmes prépa métier 81% des élèves ont rendu au plus la moitié des travaux demandé avec un nombre de retour restreint (9.5%).

- Pour les CAP on constate un retour de travaux très insuffisant : 2/3 des élèves concernés ont rendu moins de 20% ou de 21 à 50 % du travail demandé.
- Pour les secondes et les premières on remarque une mobilisation plus homogène et équilibrée mais qui demeure insuffisante une bonne moitié des élèves de seconde n'ayant rendu au mieux que la moitié des travaux demandés, ce chiffre passant à 60% pour les premières.
- Pour les terminales BAC PRO une mobilisation plus importante (Classe d'examen) La tendance s'inversant avec un petit peu plus de 3 élèves sur 5 qui ont rendu entre 51 et 100 % des travaux à faire.

Estimation de la charge de travail quotidienne en distanciel

La charge de travail des enseignant·e·s estimée en distanciel est pour 69% d'entre eux comprise entre 2 et 6 heures et 23% évaluent cette charge à plus de 6h quotidiennement.

3. Les difficultés des enseignant.e.s face aux outils numériques

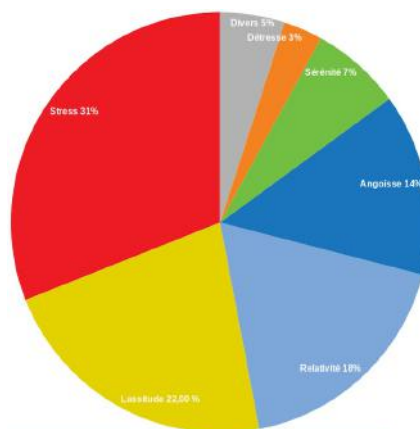
32% des collègues ont été mis en difficulté par la

profusion des outils et des informations. Le confinement et la « continuité pédagogique » ont été très brusquement instaurés sans aucune préparation ni formation et souvent dans la plus grande improvisation.

29% des collègues évoque des difficultés de connexion internet et 14% de sondés évoque un manque d'équipement informatique personnel.

Pourquoi les enseignant.e.s devraient-ils utiliser leurs ordinateurs personnels pour le télé-enseignement ?

4-La charge émotionnelle des enseignant.e.s pour les cours en distanciel



La stress (31%), la lassitude (22%) sont d'abord cités par les enseignant.e.s.

En effet cette situation nouvelle impliquant une remise en question a été source de stress, Enseigner par télétravail n'a rien d'instinctif. Il ne suffit pas d'allumer un ordinateur pour que le tour soit joué ! Pour l'enseignant·e, il faut d'abord maîtriser les outils numériques nécessaires. Surtout, la préparation d'un cours en distanciel et sa conception ne peuvent être pensés de la même manière qu'une séquence habituel et n'en aura pas son efficacité. Pour un cours tellement de petits gestes, de remarques, de signaux sont le moteur de notre pédagogie. Ce sont ces interactions entre élève et enseignant mais également entre élèves qui aident à surmonter leurs incompréhensions, leurs erreurs d'où la nécessité d'anticiper beaucoup plus donc un temps de travail plus dense Mais très vite cette situation perdurant la lassitude s'est installée.

Détresse, indifférence ou sérénité sont faiblement représentés alors que près de 14 % des enseignant.e.s font part d'une réelle angoisse sans doute en partie liée au caractère anxiogène de cette crise sanitaire mais aussi à la nouveauté de ce type d'enseignement et la remise en question qu'il génère.

Résultats du sondage continuité pédagogique pendant le confinement

5. Les outils informatiques utilisés par les enseignant.e.s



Près de 44% des enseignant.e.s ont utilisés l'email pour cette continuité pédagogique pour pallier au plus rapide avec un outil simple et connu. Les logiciels internes au lycée (Pronote, Educhorus...) sont également utilisés (29%) comme moyen de communication ou de liaison avec le cahier de textes. La classe virtuelle CNED et l'ENT sont utilisés en complément (19%). Certains sondés ont utilisé d'autres outils informatiques type visioconférence avec une prise en compte non systématique du RGPD.

6. Comment votre hiérarchie (direction et inspection) a-t-elle encadrée cette continuité pédagogique

Si la bienveillance a été de mise à 81% le SNUEP FSU dénonce les pratiques de certains chefs d'établissement et inspecteur qui ont essayé de contrôler le travail effectué (et ce pour environ 1/5 des collègues), ce qui a nécessairement ajouté au stress et à l'angoisse.

7. Quel était votre niveau de préparation pour assurer cette continuité pédagogique en début de confinement ?

52 % des sondés rapportent que le niveau de préparation était insuffisant, beau contraste avec les propos du ministère ou du Rectorat nous répondant « tout est sous contrôle »

Pour 35% des collègues cette préparation est incomplète et 13% la juge satisfaisante.

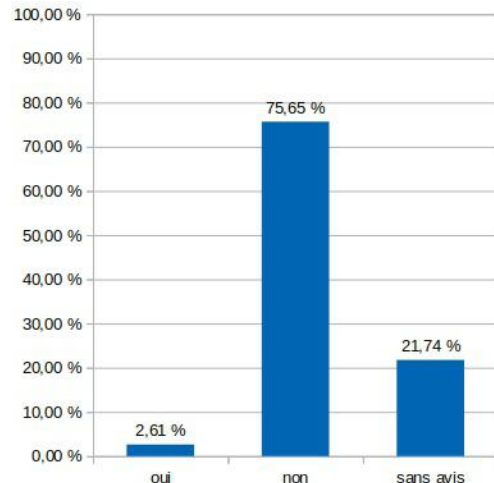
Le SNUEP-FSU dénonce les conditions de formation continue des enseignants ou la part du numérique a été amputée depuis plusieurs années pour laisser place à des formations en distanciel dans le meilleur des cas mais surtout en auto-formation.

8. Que pensez-vous d'un retour en classe après le 11 mai ? Quel(s) sentiment(s) entraîne(nt) chez vous cette éventuelle reprise ?

Choix des collègues	Pourcentage
Contre car stress et angoisse	28%
Contre car prématuré	39%
Pour car conscience professionnelle	20%
Pour car pas de choix	5%
Indifférent	8%

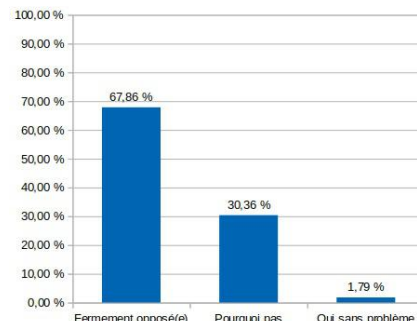
La réponse majoritaire correspond à la position du conseil scientifique et à celle du SNUEP FSU on peut à nouveau noter l'angoisse et le stress engendrés par cette reprise.

9. Les condition(s) nécessaire(s) pour un retour en cours sont-elles réunies ?



La majorité des collègues souligne le fait que les conditions d'une reprise sereine ne sont pas réunies à 76% c'est aussi le choix des organisations syndicales mais pour le gouvernement l'économie est plus importante que la santé.

10. Toutes les PFMP étant annulées pour le reste de l'année scolaire, pensez-vous possible de faire cours en présentiel à certaines classes ou groupes et travailler à distance avec les autres pour la continuité pédagogique jusqu'au 3 juillet ?



68% des collègues sont fermement opposés à un cumul travail en présentiel et distanciel.

Il conviendra d'être prudents et réactifs pour ne pas se laisser imposer un travail en distanciel supplémentaire et obligatoire dès Juin et dans les années à venir.

Suite de sondage

Conclusion :

Depuis la fermeture des établissements, l'ensemble des personnels de lycée professionnel déploie beaucoup d'énergie pour tenter d'instaurer un lien pédagogique avec leurs élèves tout en gérant un quotidien très anxiogène. Les difficultés sont pléthores : organisation personnelle compliquée, outils informatiques en berne, connexions et serveurs saturés...

Le SNUEP-FSU martèle que les PLP n'ont cessé ni le travail, ni la continuité pédagogique qui repose sur la volonté et la conscience professionnelle des enseignant.e.s .

Pour le SNUEP-FSU, il est plus qu'urgent et important de trouver des solutions pour les élèves de lycées professionnels confrontés à des difficultés sociales, au manque de matériel informatique dans les familles, au manque d'autonomie avec les outils numériques. Ces facteurs expliquent en partie le décrochage pour ces élèves issu-es, dans leur grande majorité, de milieux défavorisés.

Les fractures sociale et scolaire se sont aggravées pour de nombreux jeunes de la voie professionnelle qui n'ont pas les ressources nécessaires à domicile.

Le SNUEP-FSU rappelle la nécessité absolue des cours en présentiel, et d'une relation directe avec les enseignants. Dans la voie professionnelle, le présentiel est incontournable, les élèves ont besoin de temps et d'une présence accrue de professeur-es.

PETIT GUIDE RENTRÉE DE JUIN

Dans l'éventualité d'une rentrée des élèves en juin, nous vous faisons un petit résumé :
L'objectif est la santé et la sécurité de l'ensemble des personnels et des élèves :

- Les masques fournis doivent être impérativement à minima de **catégorie 1** (avec vérification sur l'étiquette)
- Gel hydro alcoolique obligatoire
- CA : on ne se prononce pas sur l'ouverture ou la fermeture, mais juste sur le protocole.
- Le protocole sanitaire national est un préalable, on ne peut y déroger (il doit être strictement appliqué)
- Ce n'est pas aux collègues de faire le protocole, ce n'est pas de notre responsabilité. (**attention** : dans le cas d'un protocole établi par les collègues, ceux-ci pourraient être tenus responsables)
- Désinfection, les agents doivent être formés, il ne s'agit pas d'un simple nettoyage.
- La désinfection est un travail de « professionnels », il n'est pas envisageable qu'il soit effectué par des collègues non formés à ces pratiques.
- Registre RSST : obligatoire dans les établissements, exigez-le et accessible à tous.
- Les personnels vulnérables ou vivants avec des personnes vulnérables ne doivent pas se rendre dans les établissements.

Dates des C.A.P.A.

CAPA du Vendredi 5 juin 9 h

- Avancement accéléré échelons 6 et 8.
- Passage grade Hors Classe
- Congés formation
- Recours temps partiel

CAPA du Vendredi 26 juin 14 h

- Passage grade Classe Exceptionnelle
- Avancement Échelon spécial