

SNUEP- FSU

11/13 rue des archives

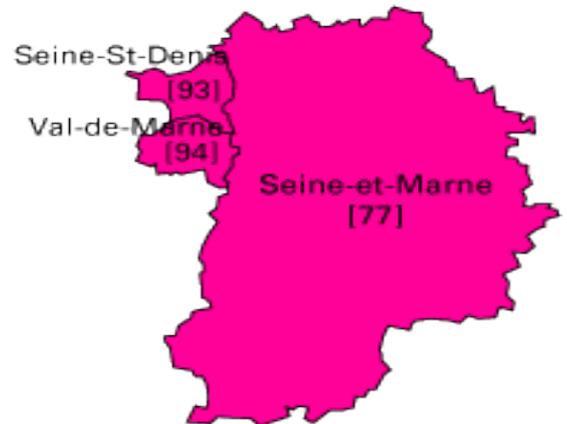
94000 CRÉTEIL

Téléphone : 01 43 77 02 41 / 06 24 26 21 46

Adresse mél : sa.creteil@snuep.fr

Secrétaires académiques :

Annie SCHEIDEL / Abdelatif ATOUF



EDITO

Depuis mars 2020, nous réclamons des masques chirurgicaux (puis FFP2), des capteurs de CO2, des purificateurs d'airs, un plan de recrutements de moyens humains nécessaires (vie scolaire, infirmier.es, TZR) et des protocoles sérieux appuyés sur des indicateurs sanitaires et non économiques et politiques. Non seulement nous n'avons pas été écoutés, mais nos arguments ont été souvent balayés sous prétexte que nous n'étions pas des spécialistes de la santé, que l'académie n'avait aucune possibilité d'initiative pour protéger ses personnels.

Il aura fallu mettre une majorité des personnels dans la rue pour obtenir le début d'une écoute. Seulement 5 jours après l'appel national à la grève, il y avait, le 13 janvier, plus de 75 % de grévistes dans le premier degré, plus de 60 % dans le second degré, plus de 80 % dans les vies scolaires (souvent en grève à 100 %) ; plus de 15 000 personnes en manif à Paris, 5000 à Marseille, 2000 à Rouen, 2000 au Havre, 1500 à Clermont-Ferrand...

Cette journée de grève unitaire aura fait la preuve que la profession rassemblée à l'appel des syndicats et en nombre dans la rue est écoutée et en mesure de peser. Jean-Michel Blanquer a d'ailleurs reconnu une mobilisation importante après avoir ironisé sur une grève contre un virus. Le virus que nous combattons est installé au ministère de l'Éducation Nationale depuis 2017 !

Poursuivons la mobilisation ! Préparons une grève massive le 27 janvier.

Moyens, Salaires, nous aussi on veut Ibiza !

Toutes et tous en grève le 27 !

Pour :

- Le dégel de la valeur du point d'indice ;
- Des augmentations de salaires immédiates ;
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes avec la fin des dispositifs de discriminations indirectes et un rattrapage pour les femmes dont les carrières ont été ralenties ;
- Un plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 2001 ;
- La revalorisation des pensions ;
- Un grand plan de recrutement pour les services publics.



Le Bureau Académique du SNUEP-FSU Créteil vous souhaite une année 2022 la meilleure possible ! Nous restons combattifs et mobilisés pour la défense des intérêts des personnels et la promotion de l'enseignement professionnel public.

sommaire :

Page 1 : Édito

Page 2 : DHG

Page 3 : FOCUS salaires

Page 4-5-6 : FOCUS santé au travail

Page 6-7 : Infos diverses

RÉPARTITION DES HEURES, UN EXERCICE DE PLUS EN PLUS ARDU !

La transformation imposée par J-M. Blanquer à la voie professionnelle a diminué quasiment tous les horaires attribués aux différentes disciplines. Ainsi, la répartition de la dotation horaire globale (DHG) se réduit désormais à un saupoudrage qui fait obstacle au travail des enseignant-es soucieux de la réussite de leurs élèves. Les changements touchant les dispositifs de cette transformation (co-intervention en terminale bac pro) ou encore la création d'une unité facultative du secteur sportif sans financement horaire propre complexifient l'exercice. Si l'on ajoute à cela le fait que cette transformation provoque l'arrivée dans nos classes d'apprenti-es qui ne sont pas pris en compte dans les effectifs prévisionnels permettant le calcul de l'enveloppe, on comprend bien vite que le travail sur la DHG consiste dorénavant à gérer la pénurie toujours plus grande des moyens. De surcroît, un récent décret permet aux chef-fes d'établissement de priver leur EPLE de la tenue de commissions permanentes, prétendument pour « simplifier » le fonctionnement des lycées.

Le SNUEP-FSU considère, quant à lui, que c'est aux enseignant-es de se réunir le plus largement possible, en amont du CA, pour réfléchir ensemble à la répartition qui sera la moins mauvaise et la plus équilibrée, tant pour l'intérêt des élèves que pour la préservation des postes. Cette répartition ne peut être le fait du prince ! Elle constitue un élément-clé de l'organisation de l'établissement et c'est dans cet objectif que ce supplément donne des outils pour ne rien se laisser imposer et pouvoir agir collectivement pour améliorer nos conditions de travail.



LE MANQUE À GAGNER

Les Dotations Horaires Globales (DHG) viennent de tomber dans les établissements.

La DHG est la somme du montant d'heures postes, correspondant au nombre de professeurs titulaires, associé au nombre d'heures supplémentaires années (HSA).

Les grilles horaires de la réforme sont dans le [lien](#), indispensable pour vous plonger dans la DHG de votre lycée.

Cette DHG est le fruit d'un savant calcul, issu de textes réglementaires qui permet de faire fonctionner la structure de l'établissement pour une semaine.

Les chefs d'établissement, leur staff et le conseil pédagogique sont chargés de répartir cette DHG dans chaque discipline en intégrant les heures "classe-entière" et les heures "à dédoubler".

Prenons un exemple : Une classe composée de 20 élèves de seconde bac professionnel en maintenance automobile a un emploi du temps de 30 heures par semaine. À ce nombre, il faut ajouter un volume d'heures complémentaires : pour un effectif de 20, ce volume est de 13,5 heures ; à quoi s'ajoutent 2h pour la co-intervention. Ce volume permet de faire les dédoublés. Au total, le volume d'heures professeur nécessaire pour assurer une semaine de cours pour cette classe est de 45,5 heures.

Il est donc très facile de calculer le montant de la DHG pour n'importe quel établissement lorsque l'on connaît sa structure.

DES SEUILS DE DÉDOUBLEMENT À FAIRE APPLIQUER !

VOLUME COMPLÉMENTAIRE D'HEURES PROFESSEUR

Exemple : pour une classe à 32 élèves en Services, le volume complémentaire d'heures-professeur est de 18 h :

Production	
Plus de 15 élèves	15 élèves ou moins
$N \times 13,5 / 20$	$N \times 6,75 / 20$

Services	
Plus de 18 élèves	18 élèves ou moins
$N \times 13,5 / 24$	$N \times 6,75 / 24$

N = Nombre d'élèves

POUR LE SNUEP FSU

- Les heures de consolidation, AP et accompagnement au choix d'orientation doivent faire partie intégrante de la grille horaires-élève et à ce titre apparaître en heures poste.
- La co-intervention doit être dotée en dehors du volume complémentaire d'heures professeur. Il est donc impératif d'être vigilant sur la répartition des heures de co-intervention afin qu'elles ne soient pas prises dans les heures complémentaires. Des rectorats et/ou des chef-fes d'établissement peuvent interpréter le décret différemment et financer la co-intervention sur le volume complémentaire d'heures-professeur.

MISSIONS PARTICULIÈRES

La dotation attribuée à l'établissement comporte, à côté de la DHG, une enveloppe d'indemnités pour reconnaître les missions particulières (IMP) quand celles-ci ne sont pas réalisées sous la forme d'une décharge de service. Le-La chef-fe d'établissement attribue nominativement les IMP mais consulte le Conseil pédagogique puis le CA sur les missions bénéficiant d'une IMP. Les élu-es au CA doivent exiger la transparence sur l'utilisation de ces moyens modulés selon la mission. L'IMP est versée par neuvième de novembre à juin. 1 IMP = 1 250 € brut, 0,5 IMP = 625 €, 0,25 IMP = 312,5 €, 2 IMP = 2500 €...

Le gouvernement persiste et signe. Il n'y aura pas de dégel du point d'indice dans la fonction publique en 2022.

Le 9 décembre dernier, la FSU, ainsi que Solidaires et la CGT claquaient la porte de la « conférence sur les perspectives salariales » organisée par Amélie de Montchalin, ministre de la Fonction Publique. Une fois de plus il ne s'agissait que d'une communication sans la moindre perspective.

Pour rappel, à l'exception de deux légères augmentations en juillet 2016 et en janvier 2017 (+0,6% chaque année), la valeur du point d'indice de la fonction publique est gelée depuis 2010.

Selon un rapport sénatorial, en euros constants, c'est-à-dire une fois l'impact de l'inflation pris en compte, "les enseignants français ont perdu entre 15 et 25% de rémunération au cours des vingt dernières années". Cette baisse touche principalement les enseignants en milieu et en fin de carrière.

NOS SALAIRES
OPÉRATION VÉRITÉ

ANTHONY est classe normale ÉCHELON 5
Il a PERDU 8 127 € net en 5 ans

LEILA est classe normale ÉCHELON 8
Elle a PERDU 15 047 € net en 11 ans

NATHALIE est hors classe ÉCHELON 7
Elle a PERDU 21 707 € net en 11 ans

LA CAUSE : LE GEL DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE DEPUIS 2010

Et encore combien dans les années à venir ?

LES EXIGENCES DU SNUEP-FSU :

- Remboursement des pertes
- 85 points d'indice mensuels immédiats soit 400 € pour toutes et tous
- La fin de la politique du gel de la valeur du point d'indice

Pour rattraper l'inflation depuis 2010,

- Anthony doit percevoir + 128 € net mensuels immédiatement
- Leila doit percevoir + 210 € net mensuels immédiatement
- Nathalie doit percevoir + 308 € net mensuels immédiatement

ET POUR MOI, QUEL RATTRAPAGE NÉCESSAIRE ?

SNUEP-FSU LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC

	Évolution en euros courants (sans prise en compte de l'inflation) entre 2000 et 2019	Évolution en euros constants (corrigée de l'inflation) entre 2000 et 2019
Professeurs des écoles :		
Début de carrière	+31%	-15%
10 ans d'exercice	+20%	-22%
15 ans d'exercice	+20%	-22%
Fin de carrière	+17%	-25%
Professeurs certifiés, d'EPS, de lycées professionnels :		
Début de carrière	+29%	-16%
10 ans d'exercice	+20%	-23%
15 ans d'exercice	+19%	-23%
Fin de carrière	+17%	-25%
Professeurs agrégés :		
Début de carrière	+24%	-20%
10 ans d'exercice	+19%	-23%
15 ans d'exercice	+19%	-23%
Fin de carrière	+15%	-25%

Source : Rapport rattaché au PLF 2022 sur le volet "Enseignement scolaire" / DEPP

Pour mémoire, la valeur du point d'indice dans la fonction publique est de 4,686 € au 1er janvier 2021. La valeur du point d'indice dans la fonction publique permet de calculer le traitement brut des agents publics en multipliant cette valeur par leur indice majoré (IM) correspondant à l'échelon de leur grade.

Une vidéo réalisée par Stéphane Leroy, secrétaire national du SNUEP-FSU est consultable [ici](#). Vous pouvez également retrouver le communiqué intersyndical [ici](#).

Nous vous invitons également à signer cette pétition en ligne pour demander aux candidats à l'élection présidentielle le dégel du point d'indice. Ainsi, les collègues ne seraient pas [obligé.es](#) d'accumuler les heures sup pour vivre et seraient donc moins épuisé.es... <https://fsu.fr/toutes-et-tous-mobilise-es-le-27-janvier-2022/>

Pour l'enseignement professionnel
> Offensifs et engagés!



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC



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.

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 la Covid-19, 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)

♦ 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 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).

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.

Quelles sont les obligations de l'administration ?

« *L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.* » Elle doit donner les instructions nécessaires pour permettre aux agent·es, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. S'il y a désaccord, le CHSCT doit être saisi et réuni.

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.

PROTECTION FONCTIONNELLE

Vous êtes de plus en plus nombreux à nous solliciter pour obtenir de l'aide.

- ⇒ Vous avez reçu des menaces, des insultes, des coups et vous portez plainte ?
- ⇒ Vous êtes victime d'injures, de diffamation, de violences, de voies de fait, d'outrage et vous portez plainte ?
- ⇒ Vous êtes mis en cause par un tiers qui dépose plainte contre vous ?

Titulaires, contractuels, stagiaires, vacataires, demandez la protection fonctionnelle !

Quand l'agression ou la mise en cause est en lien direct avec vos activités professionnelles, le dispositif permet aux agents de la Fonction Publique de bénéficier d'une prise en charge des frais occasionnés par leur défense s'ils sont victimes d'agressions diverses ou bien mis en cause dans le cadre d'une procédure judiciaire ; il permet aussi de prendre des mesures pratiques destinées à assurer la sécurité des agents concernés. Il peut s'agir aussi d'actions de prévention, d'écoute et de soutien.

Comment faire la demande de protection ?

Elle se fait auprès du service juridique du rectorat (ce.sj@ac-creteil.fr). Joignez un dossier qui détaille les faits dont vous avez été victime ou ceux qui vous sont reprochés afin d'établir le lien avec votre fonction (copie du dépôt de plainte, lettres de menace, témoignages, certificats médicaux...).

Et s'il y a refus ?

Vous pourrez faire un recours gracieux auprès du recteur puis si besoin un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif.

INFOS DIVERSES

Mutations interacadémiques 2022 : calendrier

Du 12 au 31 janvier : Affichage sur SIAM des barèmes retenus par l'administration

Seule période possible de contestation du barème. En cas de barème erroné, contacter la section académique du Snuep-Fsu à l'adresse sa.creteil@snupe.fr et signaler immédiatement l'erreur à l'administration.

31/01/2021 : Remontée des barèmes définitifs au ministère. Plus de contestation possible, pas de procédure d'appel.

11/02/2021 minuit : Date limite de demande tardive, de modification ou d'annulation de demande de participation au mouvement inter (motifs listés dans la note de service. Ne pas hésiter à en faire la demande)

03/03/2021 : Résultats du mouvement (par SMS, mail ou sur lprof)

Au plus tard le 02/05/2021 : Possibilité de recours

Les stages syndicaux : un droit

Le SNUEP-FSU, toujours au plus près de ses adhérents, propose chaque année des stages de formation syndicale. Une vingtaine de collègues à la Maison des Syndicats de Créteil (94) le 23 novembre pour *Agir au Quotidien dans son EPLE*, une vingtaine également lors du stage *Droits et Obligations des PLP* à Meaux (77) le 16 décembre, une trentaine à la Maison des Syndicats le 10 janvier pour parler de *la MLDS* (Mission de lutte contre le décrochage scolaire), une quinzaine au lycée Voillaume de Aulnay-sous-Bois (93) pour *comprendre la DHG* le 17 janvier.

D'autres stages ou groupes de travail sont proposés tout au long de l'année par le SNUEP et la FSU, notamment :

GT Comprendre la DHG : le 10 février au lycée Denis Papin de la Courneuve

Comprendre sa fiche de paye : le 21 mars au lycée Denis Papin de la Courneuve

Droits et Obligations des PLP : le 15 mars dans les locaux de la FSU77 à Melun

Loi TFP (Transformation de la Fonction Publique) et pratiques syndicales : 23 et 24 mars à Paris 20 (stage FSU)

AESH : Mercredi 18 – jeudi 19 mai à Paris 20 (stage FSU)

Vous avez droit à 12 jours de congés pour formation syndicale chaque année, sur votre temps de service. Profitez-en ! Les demandes doivent être remises au chef d'établissement au plus tard 1 mois avant la date du stage.

N'attendez pas le dernier moment pour vous inscrire :

sa.creteil@snupe.fr ou <https://formation.fsu.fr/events>

PFMP : INQUIÉTANTE DÉRÉGULATION EN VUE

Persuadé qu'il n'y a rien de mieux qu'une entreprise pour former, le ministère (de l'Éducation nationale, rappelons-le) envisage de déréguler complètement les périodes de formation en milieu professionnel.

Pour cela, il s'appuie sur un rapport de l'Inspection générale paru en mars dernier. Celui-ci préconise de « contraindre » les PLP d'enseignement général à s'impliquer davantage dans le suivi des élèves en PFMP, de permettre aux entreprises d'imposer les contenus pédagogiques (en remplaçant les conventions existantes par des contrats individuels répondant à leurs besoins) et même de contrevenir au Code du travail en aménageant la réglementation concernant les travaux dangereux et le travail de nuit pour les mineurs.

Parmi les pistes envisagées par le ministère, qui refuse toujours de regarder en face les véritables raisons qui rendent les formations en entreprise aussi compliquées et inégalitaires : mettre en place des départs différés, filés ou chevauchés, donner la possibilité aux élèves d'effectuer leur PFMP sur une ou deux journées par semaine voire de les accomplir sur les périodes de vacances scolaires.

Si ce projet était appliqué, ce serait un véritable coup de boutoir contre les conditions de travail et le statut des PLP (l'annualisation des services devenant inévitable), contre la voie professionnelle scolaire, contre les diplômes nationaux. C'est pourquoi le SNUEP-FSU a immédiatement montré son opposition, soutenu par la CGT Éduc'action, Sud Éducation, le SNALC et la CNT.

Parcoursup 2022 est ouvert

Parcoursup 2022 est ouvert depuis le 21 décembre 2021. Ci-dessous les prochaines étapes :

- Du 20 janvier au 29 mars : inscription des candidats et formulation de leurs vœux.
- Le 7 avril : limite de clôture des dossiers et des confirmations des vœux.
- Du 2 juin au 15 juillet : phase d'admission principale.
- Du 23 juin au 16 septembre : phase d'admission complémentaire.
- À partir du 1er juillet : possibilité de solliciter une CAES.

Le site précise que 19 500 formations sont proposées, dont "plus de 6 000" en apprentissage. Pour rappel, un arrêté publié fin novembre au Journal officiel autorise l'ouverture de la plateforme à plus de formations du privé, essentiellement en apprentissage !!!

Calendrier prévisionnel des instances et des groupes de travail

Date	Instance ou GT
Mercredi 2 février 2022	GT DHG
Vendredi 11 mars 2022	GT postes enseignants
Lundi 14 mars 2022	CHSCTA
Mardi 22 mars 2022	CTA postes
Lundi 13 juin 2022	CHSCTA
Du lundi 20 juin 2022 au jeudi 30 juin 2022	CCP/CAPA

**le SNUEP, avec la FSU,
la force collective pour la défense des personnels,
du métier et du système éducatif !**

Se syndiquer au SNUEP-FSU, syndiquer de nouveaux collègues, **c'est se donner les forces collectives** dont notre profession a besoin pour revaloriser tous les aspects de notre métier, nos carrières, nos salaires et pour l'amélioration des conditions d'études de nos élèves.

Si ce n'est déjà fait, pensez à renouveler votre adhésion et à faire adhérer.

[Adhérez et faites adhérer !](#)