



P R E S S E

DISTRIBUÉE PAR

LA POSTE

Syndicat National de l'Éducation physique

264 bd de la madeleine 06000 Nice tel : 04 93 86 19 52

Déposé le : 4 avril 2014

Internet :

http://www.snepfsu-nice.net
bureau@snepfus-nice.net
bureau83@snepfus-nice.net

Retour de congrès

Jeudi 6 et vendredi 7 Février au CREPS d'Antibes, nous étions une trentaine de collègues présents pour débattre autour des 4 thèmes proposés par la direction Nationale.

Florent Pons ouvre ce congrès par une intervention sur les 3 années écoulées depuis l'arrivée de la nouvelle équipe à la tête du SNEP Nice (reportez vous au rapport d'activité paru dans le bulletin académique n°85 de décembre 2013). Il présente ensuite les nouvelles modalités de travail pour les congrès 2014 : en partant d'une trame pour chacun des 4 thèmes choisis, (voir le bulletin national n°904 du 08/01/2014), les congressistes sont invités à débattre et à formuler des propositions sur chacun des thèmes par de « courtes » contributions. Travail intéressant mais pas facile, aussi bien pour les académies que pour la direction nationale qui aura eu à faire la synthèse de tous les retours avant le congrès national. *L'enjeu de démocratie participative et de dynamisme syndical vaut bien cette gageure !!*

Michel Fouquet, notre « parrain » du SNEP National, suite à l'intervention de Florent, fait un appel au « militantisme collectif », qui permet le dynamisme, la diversité et la convivialité :

Tous Acteurs de notre syndicat, Tous Capables !!

Nous avons ensuite débattu en 2 groupes : le matin, sur les thèmes 1 et 2 et en début d'après midi sur les thèmes 3 et 4, afin de construire une réflexion et finaliser nos propositions académiques qui seront portées par notre délégation au congrès national du 24 au 28 mars 2014 à Vogüe. Michel Fouquet est intervenu sur le dossier « Métier » (voir bulletins Nationaux n°903 du 28/12/2013 et 907 du 05/03/2014) pour rappeler la valeur du travail syndical et le poids du SNEP qui grâce conjointement à l'appui du SNES et à la signature massive en un week-end d'une pétition a pu peser sur les discussions avec le ministère sur les fiches « Métier ». En effet la définition de l'ensemble des tâches afférentes au métier d'enseignant, pour

intéressante qu'elle soit par ce qu'elle révèle de la réalité du métier, ne doit pas nous entrainer vers une dégradation et une accentuation des charges de travail, ni des alourdissements de celles-ci par la hiérarchie. Particulièrement en EPS, les rôles de coordonnateurs EPS et de coordonnateurs de district doivent être explicitement reconnus (ce qui depuis, devrait être confirmé par décret ministériel).

Pour le secteur « Sport », nous avons eu la chance d'avoir des interventions argumentées et éclairées par Anthony Desbois, dans le thème 1 puis en plénière, au cours desquelles il a bien insisté sur le désengagement de l'Etat qui avec un budget ridicule et sa subordination aux ministères sociaux ne remplit plus ses missions de démocratisation notamment pour les femmes et les catégories socialement peu ou pas favorisées. Pour la formation des cadres sportifs, le SNEP revendique le rapprochement de la culture STAPS et de la culture MJS avec la visée de l'élévation du niveau de formation et de qualification pour tout intervenant dans le sport.

Le 2ème jour, nous avons soumis les textes élaborés la veille, à l'approbation et au vote des congressistes ; cela a donné lieu à encore de fructueux échanges pour finalement produire les 4 textes qui ont été adoptés à l'unanimité, preuve de la qualité du travail des animateurs des différents thèmes, et l'implication des participants dans les débats, doublé d'un esprit de consensus (vous avez sur le site du SNEP Nice les contributions académiques sur les 4 thèmes).

Le congrès s'est terminé à 16h après l'élection de la délégation académique au congrès national de Vogüe; Elle sera composée de : Carline Héraud, Sylvie Frère, Colas Mouton, Pierre-Marc Pillot et Gérard Permingeat.

Bon congrès, et merci à eux de porter nos idées dans les débats et à la tribune s'il le faut.

C.B

A retenir:

- CTSD
- Mutations
- TZR

Renforcez le SNEP-FSU

SOMMAIRE

p. 1	Edito, Congrès académique
p. 2-3	Connaitre ses droits : congés
p. 4	C.T.S.D.
p. 5	District UNSS—Mouvement intra
p. 6	Dossier TZR
p. 7	CREPS
p. 8	Elections, résultats

Bulletin trimestriel du SNEP FSU

ISSN 1277 5959

CPAP 0917 S 05075

Imprimé par nos soins

Directeur de la publication:

Louis Rodolphe

264 Bd de la Madeleine

06200 NICE

Fabrication et Rédaction

C. Boissin-PM. Pillot

Prix au numéro: 0.20 €

Connaître ses droits et ses obligations en toute situation,

c'est pouvoir anticiper et éviter bien des problèmes !

...c'est pourquoi il est nécessaire de consulter les décrets que nous citons dans cet article.

I. Les congés de maladie

⇒ **Personnels titulaires et stagiaires-** (cf. loi n°84-16 du 11 janvier 1984 – décret n°86-442 du 14 mars 1986 – circulaire FP : 4 n°1711 du 30 janvier 1989).

⇒ **Stagiaires :** (cf. Décret n°94-874 du 7 octobre 1994).

Site : www.legifrance.gouv.fr

◆ **Congés ordinaires de maladie(CMO) :** maladie ne présentant pas de gravité particulière.

Durée maximale = 12 mois (3 mois ou 90 jours à plein traitement et neuf mois à demi traitement). Vous percevez votre plein traitement tant que, pendant la période de référence d'un an précédant chaque jour d'arrêt maladie, vous n'avez pas bénéficié de 3 mois de congé de maladie à plein traitement.

Les périodes pendant lesquelles vous n'avez pas été en activité (disponibilité, congé parental...) sont prises en compte dans la période de référence d'un an.

Après 6 mois de congé consécutifs, le comité médical doit obligatoirement donner son avis sur la demande de prolongation de ce congé. En conséquence, le fonctionnaire doit adresser, par la voie hiérarchique, une demande de prolongation bien avant la fin de la période des 6 mois en cours.

Le chef d'établissement peut faire procéder à tout moment à une contre-visite du fonctionnaire, sauf en cas d'accident de service ou de trajet. Celui-ci doit si soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération. A l'issue de la contre visite, si le médecin agréé vous juge apte à reprendre vos fonctions, l'administration doit vous notifier l'obligation de reprendre le travail. Vous pouvez contester les conclusions du médecin agréé et saisir le comité médical.

A la fin des 12 mois de congé consécutifs, le fonctionnaire ne peut reprendre son service qu'après une consultation obligatoire et avis favorable du comité médical. S'il refuse de reprendre son travail, il est licencié, après avis d'une CAP.

A l'expiration de ses droits l'agent peut : reprendre le travail ; demander un CLM ; être mis en disponibilité d'office ; être reclasser dans un autre emploi (ce qui est très rare) ; être radier s'il est définitivement inapte après avis de la commission de réforme. A noter : *Le fonctionnaire stagiaire à la fin d'un an de CMO s'il est inapte temporairement est placé en congé sans traitement pour un an au maximum ou si il est inapte définitivement est licencié.*

◆ **Congés de longue maladie (CLM) :**

Maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Le CLM est de droit quand il relève de la liste des maladies citées dans l'arrêté du 14 mars 1986.

Durée maximale = 3 ans (1 an à plein traitement et 2 ans à demi traitement, la MGEN complète avec des allocations journalières qui permettent de percevoir 77% du traitement brut).

Congé accordé par période de 3 à 6 mois, sur proposition du comité médical. Pour obtenir ce congé, il faut être en activité.

L'attribution du congé de maladie se fait avec effet rétroactif, à la date de la première constatation médicale de la maladie.

Il peut être intermittent (il peut être attribué quelques jours seulement par semaine).

Vous restez titulaire de votre poste.

Si un congé maternité vous est accordé, il suspend votre congé de longue maladie.

Pour reprendre vos fonctions, vous devez subir un examen médical par un médecin agréé et obtenir un avis favorable du comité médical.

Le fonctionnaire qui a épuisé son CLM ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature que s'il a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

◆ **Congés de longue durée(CLD) :**

Si vous êtes atteint de l'un des maladies dans la liste de l'arrêté du 14 mars 1986. Le CLD peut être accordé par le comité médical supérieur quand la maladie n'est pas reconnue, mais nécessite des soins prolongés et présente un caractère de gravité invalidant. Durée maximale de 5 ans (5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement). Pendant la première année de CLD, le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie. A l'issue de cette période, après avis du comité médical, il choisit d'être : soit en congé de longue maladie, soit en congé de longue durée. Ce choix est irrévocable.

Sur la carrière, il ne peut y avoir qu'un seul CLD pour la même maladie.

Le fonctionnaire en CLD est remplacé dans ses fonctions et perd son poste.

Lorsque le CLD est demandé pour une maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le dossier est soumis à la commission de réforme. Ce dossier doit comprendre un rapport écrit du médecin de la prévention. La demande tendant à ce que la maladie soit reconnue comme étant contractée dans l'exercice de ses fonctions doit être présenté dans les 4 ans qui suivent la date de la première constatation médicale de la maladie. (Article 32 du n° 86-442 du Décret du 14 mars 1986 modifié par décret N° 2008-1191 du 17 novembre 2008-art 1).

Règles communes aux CLM- CLD- CGM (congés de grave maladie pour les non titulaires).

Toutes demandes d'octroi et de renouvellement de congé sont soumises à l'avis du comité médical départemental compétent. Conformément à l'article 36 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 : toutes demandes de prolongation des congés de CLM et de CLD doivent être demandées par le fonctionnaire **2 mois** avant l'expiration de la période en cours.

Seul l'arrêté rectoral individuel, pris après avis du comité médical détermine la position administrative applicable au fonctionnaire qu'il s'agisse d'un octroi, d'une prolongation d'un CLM, CLD, CGM *longue maladie et de longue durée* :

Une contre ou d'une réintégration.

☒ *Congés de visite* peut être effectuée à tout moment par un médecin agréé de l'administration.

☒ Un refus de se soumettre aux examens médicaux entraîne l'interruption du versement de la rémunération.

☒ Le bénéficiaire d'un congé doit cesser toute activité rémunérée, sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

☒ Vous continuez à bénéficier de vos droits à l'avancement et à la retraite.

☒ Si la maladie ouvrant droit au congé a été contractée dans l'exercice de vos fonctions :

1. En CMO et en CLM vous percevez un plein traitement pendant toute la durée du congé.

2. En CLD la durée du congé est portée à 8 ans.

A l'expiration des CLM et CLD le fonctionnaire peut :

1. reprendre le travail avec avis favorable du Comité Médical

2. être mis en disponibilité d'office

3. demander un poste adapté de courte durée (PACD)
4. demander un reclassement dans un autre emploi (ce qui est très difficile)
5. être admis à la retraite en cas d'inaptitude définitive reconnue par la commission de réforme.

◆ **Le temps partiel thérapeutique**

(loi n°2007-148 du 02-02-2007).

Le fonctionnaire en temps partiel thérapeutique exerce ses fonctions à temps partiel (50%, 60%, 70% ...) et perçoit un plein traitement.

Cette réintégration est accordée, après avis favorable du comité médical, pour une période de 3 mois renouvelable.

Cette réintégration ne peut être octroyée que pour une durée de 1 an sur l'ensemble de la carrière dans la limite d'un an pour une même affection ayant ouvert droit au CMO ou au CLM ou au CLD.

Il succède immédiatement à un CMO (après 6 mois consécutif ou plus), un CLM ou un CLD.

Personnels NON titulaires : (cf. Décret du 17 janvier 1986 modifié par le Décret du 11 mars 1998).

Δ **Congé ordinaire de maladie.**

L'agent en activité de manière continue ou discontinue au cours d'une période comprenant 300 jours de service effectifs peut bénéficier d'un congé ordinaire de maladie.

La durée du congé à plein traitement accordée varie selon l'ancienneté :

- après 4 mois de services / 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi traitement.
- après 2 ans de services / 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi traitement.
- après 4 ans de services / 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi traitement.

A l'issue de ce congé, l'agent :

- temporairement inapte est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'1 an avec possibilité de prolongation de 6 mois s'il s'avère après avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions.
- inapte à reprendre son service est licencié.

En cas de contestation, le comité médical peut être saisi.

Δ **Congé de grave maladie.**

L'agent, en activité, employé de manière continue et comptant 3 années de service peut bénéficier d'un congé de grave maladie (CGM).

La durée du congé est de 3 ans (1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement).

Le service à temps partiel thérapeutique n'existe pas pour les personnels non titulaires.

II. Disponibilité d'office :

(cf. Décret n°86-442 du 14 mars 1986/articles 27- 47-48).

Après épuisement des droits de congé, si le comité médical ou la commission de réforme émet un avis négatif à la reprise des fonctions ou que l'intéressé ne peut reprendre son activité, il peut être placé par l'administration en disponibilité d'office pour raison de santé. Celle-ci est accordée pour une durée d'un an et peut être renouvelée 2 fois (voir une troisième fois). Sur demande de l'intéressé, l'administration verse pendant 1 an maximum les prestations en espèces de la sécurité sociale. Pour les années suivantes, seule la Sécurité Sociale intervient.

III. Mesures de prévention et d'accompagnement :

(cf. Décret n° 2007-632 et 633 du 27-4-2007).

Pour les personnels confrontés à des difficultés de santé, à un handicap. (cf. loi n°2005-102 du 11-02-2005 Art L323-3 du code du travail).

Pour bénéficier de ces mesures le fonctionnaire doit constituer un dossier pour obtenir une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Les aménagements prévus sont destinés à maintenir le personnel dans son emploi ou lui permettre de réintégrer ses fonctions :

L'aménagement du poste de travail :

- L'aménagement matériel du poste :

Le fonctionnaire effectue une demande de prise en charge financière auprès du service de gestion des affaires sociales et transversales en se mettant en relation avec le correspondant handicap. Cette demande permet l'attribution d'équipements spécifiques visant à compenser un handicap en lien avec son activité professionnelle. Cette démarche nécessite l'avis médical du médecin de prévention.

- L'aménagement des horaires :

Il consiste en une adaptation des horaires ou un aménagement de l'emploi du temps. En raison de nombreuses contraintes existantes en E.P.S (installations, cycles, projet E.P.S.....) cela s'avère difficile.

- L'allègement de service :

C'est une mesure exceptionnelle. L'agent est déchargé de quelques heures.

Compte tenu des nombreuses demandes, cette mesure est difficile à obtenir.

- L'accompagnement de certains personnels par une assistance humaine : cela s'adresse à certains types de handicap lourds.

IV. Le poste adapté de courte durée (PACD), de longue durée (PALD).

(Décret n°

2007- 632 du 2 avril 2007).

L'académie de Nice dispose d'un nombre très limité de supports budgétaires pour ce type de poste.

Il y a encore beaucoup de demandes et peu d'élus. Rares sont les professeurs d'E.P.S qui peuvent bénéficier de ce dispositif, bien qu'ils soient les personnels ayant le plus de problèmes de santé à partir de 50 ans.

L'objectif est de permettre au collègue, tout en poursuivant une activité professionnelle différente, de faciliter un retour vers ses fonctions d'enseignement ou de préparer une réorientation professionnelle.

Cette affectation est prononcée par arrêté rectoral après avis du médecin conseiller technique et consultation de la CAPA compétente.

L'enseignant doit avec l'aide du Service Académique d'Appui sur le Rectorat, formuler un projet professionnel.

PACD : L'affectation est prononcée pour une durée d'un an renouvelable dans la limite de trois ans. L'agent peut être affecté dans tout service ou établissement de l'E.N ou de l'enseignement supérieur ou dans le cadre d'une mise à disposition dans d'autres administrations ou organismes.

PALD : L'affectation est prononcée pour une durée de 4 ans et peut être renouvelée. En fonction de son projet professionnel l'agent peut être affecté comme dans le dispositif du PACD.

V. Une mutation pour raison de santé grave peut être demandée.

Prochain article :

Que faire en cas d'inaptitude définitive ? Témoignages : les postes adaptés .

Comité Technique Spécial Départemental 06

27 janvier et 11 mars 2014

Ou comment le père Ubu s'est installé au rectorat



A lors que le gouvernement confirme de semaine en semaine son choix d'une politique économique libérale marquée par de nouvelles et importantes diminutions des dépenses publiques (- 50 milliards d'euros entre 2015 et 2017), alors qu'avec son pacte de responsabilité le gouvernement fait le choix de satisfaire le patronat sans entendre les revendications des salariés et de leurs organisations syndicales, alors qu'une réforme fiscale fondée sur un véritable partage des richesses ne semble plus d'actualité, les personnels voient leur situation se dégrader avec une nouvelle baisse de leur pouvoir d'achat et des conditions de travail qui ne s'améliorent pas.

C'est dans ce contexte que s'effectue la préparation de la rentrée 2014.

Les conditions ne sont pas encore une fois à la hauteur des attentes et des besoins, avec un nombre d'heures postes insuffisants et un trop grand nombre d'heures supplémentaires. Depuis plusieurs années, les effectifs par classe ne cessent de croître mais malgré cela, de nombreuses suppressions de postes vont être entérinées par l'instance du CTSD de ce jour.

En collège toutes disciplines confondues : 31 ouvertures, 51 fermetures. En EPS, 2 ouvertures, 3 fermetures

En lycée toutes disciplines confondues : 43 ouvertures, 31 fermetures. En EPS, 2 ouvertures (dont 1 SPEA bilangue), 1 fermeture

En LP toutes disciplines confondues : 27 ouvertures, 13 fermetures. En EPS, 3 ouvertures.

Même si nous constatons un effort effectué sur le nombre des Compléments de Service (3 à ce jour), nous dénonçons des choix peu bienveillants par rapport à l'actualité UNSS : une ligne budgétaire UNSS-district remise aux calendes grecques, des économies dérisoires concernant des coordinations EPS, des services avec forfait AS incertains pour des collègues TZR affectés à l'année. Enfin, moult fois dénoncé pour son approche très aléatoire, une création d'un support spécifique EPS/anglais reposant sur des effectifs plus qu'hypothétiques a été maintenu !

Délire du pouvoir et absurdités des hiérarchies ! Gageons que les collègues de cet établissement ne pâtissent point de cette décision !

PMP

Comité Technique Spécial Départemental 83

Ou « autre lieu, autre traitement »

Les derniers CTSD de Janvier (dotations) et Mars 2014 (ouvertures / fermetures de postes) ont entériné comme l'an dernier, contre l'avis de la FSU, une dotation pour la rentrée 2014 qui ne permettra pas de rattraper la détérioration des conditions d'exercice des années précédentes et le retard pris par notre département en terme d'encadrement des élèves et cela malgré la mobilisation des collègues dans leurs établissements et le rassemblement intersyndical à l'initiative de la FSU du 12 Février devant la DSDEN.

Pour la première fois, suite à une demande du SNEP, les moyens alloués au fonctionnement des sections sportives apparaissent sur une ligne spécifique au même titre que les autres disciplines optionnelles (latin, grec, LV1 bis)

Le SNEP est également intervenu pour qu'à l'avenir les dotations horaires concernant les sections sportives soient attribuées en fonction des spécificités des APS proposées. Le DASEN a donné une réponse favorable et a proposé de travailler avec le SNEP à l'avenir.

Le constat du CTSD du 12 Mars est positif au regard des quatre (4) postes créés dans le Var : Collèges de Besse- Rostand (Draguignan) et de Lorgues et Garrus (Saint Maximin).

On peut déplorer néanmoins la suppression d'un poste au collège ELUARD à la Seyne sur mer.

Au collège de Vidauban le poste a été rétabli par le DASEN alors qu'il était proposé en suppression par le Conseil d'administration de l'établissement.

Il est plus que nécessaire que les collègues répondent aux enquêtes menées par le SNEP pour défendre au mieux notre discipline dans les instances académiques.

A.G

LA RÉMUNÉRATION DES COORDONNATEURS DISTRICTS UNSS INCERTAINE DANS LES ALPES MARITIMES

Lors du comité technique du département 06 sur la répartition des moyens, le SNEP-FSU a été amené à interroger l'inspecteur d'Académie sur ses intentions quant à l'affectation d'une ligne budgétaire destinée à la rémunération des coordonnateurs de districts UNSS.

En effet, cette ligne qui apparaissait de manière récurrente dans nos documents de travail les années précédentes n'est plus.

Nous avons insisté sur le fait que la non rémunération des coordonnateurs districts UNSS serait une gageure contre l'UNSS, contre le travail abattu par nos collègues coordonnateurs et contre les engagements gouvernementaux de conforter, par un texte, la reconnaissance et la rémunération de cette fonction.

L'inspecteur d'Académie nous a rappelé (non sans diplomatie) son attachement au sport scolaire mais il ne s'est nullement engagé définitivement à réaffecter les heures habituellement réservées à cette fonction.

Par conséquent, vu le caractère fondamental de cette question [le fonctionnement départemental de l'UNSS pouvant être directement mis en cause], le SNEP-FSU sera très vigilant sur l'évolution de cette question et espère que le bon sens l'emportera afin de ne pas provoquer une mobilisation (sans doute massive) de l'ensemble des collègues d'EPS pour défendre leur outil de travail, leurs collègues et leur spécificité.

FP

MOUVEMENT INTRA ACADÉMIQUE 2014 NOMBREUX SERONT LES DÉÇUS

La convergence de plusieurs facteurs va faire que, cette année encore et plus que jamais, le mouvement INTRA dans l'académie de Nice sera compliqué.

En effet, nous avons tous applaudi à deux mains en voyant que le ministère de l'E.N. mettait en œuvre un recrutement plus massif avec, entre autres choses, la mise en place d'un deuxième concours exceptionnel et d'un concours réservé destiné à offrir une chance supplémentaire à nos collègues contractuels d'être titularisés. Et si cette satisfaction reste réelle, force est de constater que nous allons nous trouver, l'année prochaine, à une période charnière où, pour la dernière fois, de nombreux postes seront encore réservés pour nos collègues stagiaires.

Ce contexte associé à un fort calibrage de l'académie de Nice (un fort taux d'entrants), rendant la barre Niçoise plus acceptable, viens confirmer ce que nous disions.

En perspectives, de nouveaux TZR seront nommés cette année en étant forcément déçus de ce traitement.

Le SNEP a déjà pris contact avec nos IA-IPR EPS pour leur faire des propositions et travailler en bonne intelligence afin de trouver d'autres supports pour les stagiaires et ainsi libérer des postes susceptibles d'être mis au mouvement.

Il semble, pour le moment, que certaines solutions proposées puissent être étudiées. Nous espérons que ce travail pourra rendre le sourire à quelques entrants supplémentaires et ainsi fluidifier le mouvement.

Nous vous tiendrons au courant de ce qu'il aura été possible d'obtenir.

FP

Suivi du dossier TZR

Audience avec le Secrétaire Général

Comme vous l'avez sûrement constaté en lisant la circulaire intra, la situation des TZR a changé à la marge.

La bonification TZR attribuée à partir de 5 ans de fonction est passée de 40 à 50 points avec 10 pts par années supplémentaires à rajouter à vos autres points, sur tous types de vœux.

La frustration est d'autant plus grande que le rectorat, lors du GT, nous a soumis une proposition très satisfaisante qu'elle retirera dans les couloirs pour d'obscures raisons.

En effet suite à notre stage TZR, nous nous étions engagés à améliorer le traitement des collègues qui assurent le remplacement dans notre académie.

Une audience auprès du secrétaire générale. Mr VERNISSE, pour faire un retour de notre stage et lui présenter nos revendications sur cette fonction.

L'audience a été demandée en novembre 2013 (avant le GT sur la circulaire de mutation interne) et obtenue le 18/02/2014. Une façon pour le rectorat de nous signifier qui décide. D'où l'importance d'instaurer un rapport de force crédible afin que notre voix soit clairement entendue. D'autant que l'exposé de la situation a reçu un intérêt tout particulier et l'on espère avoir posé des jalons pour l'amélioration des conditions de travail des TZR. Encore une illustration que le regard particulier des enseignants d'EPS sur notre métier d'enseignant a tout à fait sa place !

Nous avons mis en évidence 4 leviers d'amélioration :

- ◆ L'importance de la fonction dans notre système
- ◆ La pénibilité de la fonction
- ◆ L'attractivité
- ◆ La sortie de la fonction



On vous invite d'ailleurs à prendre connaissance des revendications que nous avons fait remonter, sur le site du SNEP NICE

Bilan :

Le secrétaire général entend prendre en compte nos arguments lors des prochaines négociations sur la fonction et notamment sur la sortie de la fonction car il reconnaît que les avancées en la matière ne répondent pas forcément aux difficultés des collègues.

Bien que nous ayons obtenu du SNES qu'il bouge sur cette question, force est de constater qu'il ne souhaite pas aller aussi loin que nous sur cette question. Nous saurons lui rappeler à son bon souvenir à l'occasion.

Mr VERNISSE s'engage à interpeller le corps des inspecteurs sur le problème de la notation pédagogique et les chefs d'établissement sur la notation administrative.

Bien entendu nous sommes de nouveau intervenus sur le forfait AS non attribué et nous avons regretté que la circulaire de rentrée pour les chefs d'établissement n'évoque pas le problème.

Bien entendu, il est évident que le dossier TZR est loin d'être classé et qu'il devra faire l'objet d'un suivi particulier. Mais ce dossier est aujourd'hui ouvert et vous pouvez faire confiance au snep pour ne pas lâcher l'affaire... il en va de l'intérêt général.

C.M



Accès des CREPS* aux enseignants d'EPS : un outil au service de la profession !



* Centre de Ressources, d'Expertise et de Performance Sportives

Le Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative (MSJEPVA), en plus de ses services déconcentrés (ex DDJS et DRJS) disposait jadis d'un réseau d'établissements constitué de près de 25 CREPS, 3 écoles nationales et 2 instituts nationaux. Suite à une RGPP agressive, au service d'une privatisation du sport et de ses formations professionnelles, le réseau a été resserré sous les gouvernements successifs de Chirac puis Sarkozy. Certains CREPS ont été fermés, d'autres ont été transformés en GIP (groupement d'intérêt Public) pendant que ceux conservés devaient se serrer la ceinture : plafond d'emploi en baisse, baisses des aides d'Etat, développement de l'externalisation, des vacataires et autres contrats précaires ...

Néanmoins un réseau subsiste, constitué de 16 CREPS lesquels doivent remplir 3 missions principales :

- 1- Développement du sport de haut niveau
- 2- Mise en œuvre de la Formation professionnelle dans les métiers du sport
- 3- Soutien de la vie associative

En PACA, fait rarissime, le CREPS est doté de 3 sites : Antibes, Boulouris et Aix en Provence. Chacun des sites, dans le cadre de sa mission de soutien de la vie associative peut accueillir des groupes de sportifs en mettant à disposition ses installations fixes et mobiles ainsi que ses moyens logistiques.

Aussi serait-il possible pour les AS et le sport scolaire de bénéficier du soutien des CREPS ... à condition d'en être informé ! Mais en la matière, la culture du service public a probablement été un frein à la communication, d'où une méconnaissance par la profession des PEPS de l'existence de cet outil.

Pour les collègues de l'académie de Nice, dans les Alpes maritimes, le site d'Antibes est plus particulièrement orienté sur les activités nautiques et subaquatiques. Une équipe de 7 formateurs, des collègues professeurs de sport (certains syndiqués SNEP !), sont à votre écoute pour étudier vos besoins. Dans le Var, le site de Boulouris orienté sur les sports de nature bénéficie également d'un panel d'installations sportives très alléchant !

Chacun des sites peut proposer, en fonction de ses disponibilités, de l'hébergement en pension complète (env 36€/j/pers), un accès à ses installations voire à ses moyens logistiques : matériel et bateau de plongée à Antibes par exemple.

Date à retenir : le samedi 12 avril sur le site d'Antibes journée porte d'information sur les formations professionnelles aux métiers du sport.

A bientôt au sein du CREPS, outil du service public du sport !

Pour plus d'information : <http://www.creps-paca.sports.gouv.fr/>

Sébastien REMILLIEUX

Professeur de sport – spécialiste plongée-CREPS PACA site d'Antibes



CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur
Passion sportive, Excellence éducative !

AIX-EN-PROVENCE
Samedi 5 avril
de 10h à 16h

ANTIBES
Samedi 12 avril
de 10h à 15h



PASSION SPORTIVE, EXCELLENCE ÉDUCATIVE !



Résultats élections



Les résultats des votes (ci dessous) sont affichés sur le site internet. On peut regretter une participation encore une fois un peu trop faible à ce scrutin puisque nous ne franchissons pas la barre des 50%. Certes le fait qu'il n'y ait toujours qu'une seule liste académique et départementale est faiblement mobilisateur mais une participation plus élevée était en espérance.

Le secrétariat académique sera donc encore assuré par Catherine BOISSIN, Florent PONS et Carline HERAUD ; que le secrétariat départemental du 06 sera assuré par Pierre Marc PILLOT, Colas Mouton; et que le secrétariat départemental du 83 décidera de sa constitution le 17 février 2014. Des directions collégiales à tous les niveaux afin d'alléger la charge des responsabilités. Bon courage à tous ces militants pour un SNEP dynamique, combatif et performant

COMPOSITION DE LA COMMISSION DE RECOLLEMENT DES VOTES :
Annick HERAUD Jacques SILHOL Florence POLONIO Patricia GIANNO

RESULTATS DES VOTES SUR LES RAPPORTS D'ACTIVITE ET FINANCIER NATIONALS						
RAPPORT D'ACTIVITE NATIONAL						
DEPARTEMENTS	Votants	Blancs/Nuls	Exprimés	Pour	Contre	Abstention
ALPES MARITIMES	69	1	68	66	0	2
VAR	52	2	50	47	0	3
TOTAL	121	3	118	113	0	5
RAPPORT FINANCIER NATIONAL						
DEPARTEMENTS	Votants	Blancs/Nuls	Exprimés	Pour	Contre	Abstention
ALPES MARITIMES	69	1	68	66	0	2
VAR	52	2	50	47	0	3
TOTAL	121	3	118	113	0	5
RESULTATS DES VOTES SUR LES RAPPORTS D'ACTIVITE ET FINANCIER ACADEMIQUES						
RAPPORT D'ACTIVITE ACADEMIQUE						
DEPARTEMENTS	Votants	Blancs/Nuls	Exprimés	Pour	Contre	Abstention
ALPES MARITIMES	69	1	68	67	0	1
VAR	52	4	48	48	0	0
TOTAL	121	5	116	115	0	1
RAPPORT FINANCIER ACADEMIQUE						
DEPARTEMENTS	Votants	Blancs/Nuls	Exprimés	Pour	Contre	Abstention
ALPES MARITIMES	69	1	68	67	0	1
VAR	52	2	50	49	0	1
TOTAL	121	3	118	116	0	2
RESULTATS DES VOTES : ELECTION DU BUREAU NATIONAL						
DEPARTEMENTS	Votants	Blancs/ Nuls	Exprimés	UNITE ET ACTION	ECOLE EMANCIPEE	
ALPES MARITIMES	69	9	60	60	0	
VAR	52	7	45	40	5	
RESULTATS DES VOTES : ELECTION DES BUREAUX DEPARTEMENTAUX						
DEPARTEMENTS	Votants	Blancs/Nuls	Exprimés	UNITE ET ACTION		
ALPES MARITIMES	69	0	69	69		
VAR	52	1	51	50		

Liste Var (83)

Caumon Sophie
Frere Sylvie
Guendouz Amar
Honoré Pierre
Lebault Philippe
Mendez Christophe
Millet Marc
Permingeat Gérard
Raimbault Fabienne
Rebout Brigitte
Viostat Bruno
Granet Valie

Liste Alpes Maritimes (06)

Pillot PierreMarc
Mouton Colas
Heraud Carline
Boissin Cathy
Pons Florent
Gianno Patricia
Polonio Florence
Berenguer Martine
Salomon-Livet Stéphanie
Vallée Sylvie-Anne

Liste Académique

Heraud Carline
Pons Florent
Mouton Colas
Boissin Cathy
Roggerone Philippe
Gianno Patricia
Rebout Brigitte
Permingeat Gérard
Pillot PierreMarc
Prévit Pascale