



Sommaire

- **Edito**
 - **La vie dans les S1**
 - **SE FORMER**
- La vie dans les S1, Stages*
- **Bilan CAPA Avancement
Echelon Certifiés**
 - **Santé au travail**

*Risques psychosociaux /
CHSCT/ Congés longues durée
et longue maladie/ droit de
retrait/ Postes adaptés*

Ont rédigé ce numéro:

Serge BACLET, Séverine ELY-
MARIUS, Georges GILLANT,
Françoise PARACLET, Thierry
PIERODE, Véronique SAUPHANOR,
Sandra MELGIRE.

Editorial

UNE NOUVELLE ANNEE MOROSE?

Les mesures restrictives sont votées. Elles touchent les retraites, la limitation de l'avantage fiscal des parts liées aux enfants et donc les impôts, la diminution des dotations des collectivités territoriales, le gel du point d'indice depuis 2010.....

La liste des mesures s'allonge en même temps que les fermetures d'entreprises et les chiffres du chômage. Et pourtant, le gouvernement nous annonce pour demain une inversion de la courbe.

Parallèlement, nos métiers subissent des attaques de plus en plus fortes. Après les professeurs de CPGE, les pressions augmentent sur les CoPsy que l'on cherche à faire basculer à la Région mais aussi sur les personnels de santé scolaire peu nombreux en Martinique que l'on souhaiterait soit privatiser, soit basculer aux collectivités territoriales.

Des menaces pèsent sur nos statuts et l'absence de perspectives sur nos salaires se confirme.

L'heure est sombre pour l'Education sous un gouvernement de gauche dont beaucoup espéraient qu'il romprait avec la politique destructrice pour l'école de son prédécesseur.

Face à cette situation, que faire ? Peut-on encore modifier la politique du gouvernement ? Peut-on desserrer l'étau qui asphyxie nos métiers et limite les perspectives offertes à nos élèves ?

La direction du SNES Martinique en est pourtant convaincue. Si nous abandonnons la partie, nous sommes morts ! Il nous faut donc accepter de nous battre.

L'année 2014 doit être celle où nous relèverons la tête pour reprendre en main notre destin.

Bonne année à tous ! Que la nouvelle année soit le gage de notre capacité à faire progresser l'école dans le sens de nos valeurs républicaines !

Françoise PARACLET
Secrétaire académique du SNES MARTINIQUE

La vie dans les S1

Fin de la note de vie scolaire

Suivant l'avis du Conseil Supérieur des Programmes (CSP), la suppression de la note de vie scolaire a été annoncée par le Ministre le 6 décembre 2013.

Le décret publié au Journal Officiel du 15 janvier 2014 supprime la note de vie scolaire qui était attribuée aux collégiens de la classe de 6e à la classe de 3e et intervenait dans l'attribution du diplôme national du

Il faudra donc rester vigilant quand à la prise en compte de ces nouvelles dispositions lors du DNB et des évaluations du 1^{er} trimestre.

Statut des profs de CPGE

La mobilisation très forte des professeurs de CPGE contre la réforme du statut des enseignants qui leur fait craindre une hausse du nombre d'heures de cours et une baisse de leur rémunération a permis que les discussions se poursuivent en janvier.

Le 11 décembre 2013, une délégation d'enseignants a été reçue par le directeur de cabinet de la Rectrice de l'académie.

Nous pouvons penser qu'aucune des mesures envisagées qui dégradent les conditions de travail et de rémunération des enseignants ne seront appliquées à la rentrée 2014 et que les discussions vont pouvoir repartir sur de nouvelles bases.

Jour de carence

Depuis le 1er janvier 2012, en cas de congé de maladie ordinaire pour maladie non professionnelle, le premier jour de congé n'est pas rémunéré. Cette mesure injuste a été imposée par précédent le gouvernement. (Article 67 du projet de loi de finances voté en Novembre 2013).

[Le jour de carence pour maladie de tous les agents publics est supprimé depuis le 1^{er} Janvier 2014](#)

Attention: tout arrêt maladie ayant débuté avant cette date reste cependant soumis à la non rémunération du 1^{er} jour de congé.

Statuts et métier en débat :

La revalorisation doit commencer maintenant !



La discussion est ouverte sur le métier des enseignants du 2nd degré.

Nous avons vu notre charge de travail croître au fil des années, nos missions se diversifier, le métier devenir de plus en plus prenant sans que cela ne s'accompagne d'une revalorisation.

SIGNEZ LA PETITION en [ligne](#) ou dans vos établissements

SE FORMER

A retenir du stage LV 16/12/13 et 17/12/13

Le baccalauréat

Il ne doit pas y avoir de mise en place de groupes de compétences sans vote préalable au conseil d'administration. Le chef d'établissement est dans l'illégalité s'il impose les GDC sans vote du C.A.

Même pour les épreuves en cours d'année se déroulant au sein de l'établissement, il est souhaitable que les examinateurs demandent au chef d'établissement une convocation. Cela leur permet d'être couverts en cas de soucis.

En ES et S, pour les élèves absents le jour des épreuves de compréhension orale, on peut demander que soit votée au conseil d'administration la désignation par le chef d'établissement d'une seule date de rattrapage avec un seul sujet.

Les modifications

Elles ne portent à l'heure actuelle que sur la série L. Dans cette série, on passe de 40 à 30 minutes maximum d'épreuves orales. En LVA, les élèves auront des questions spécifiques à la LVA à l'écrit.

Les assistants de langue

Les élèves laissés en cours avec l'assistant de langue sont sous la responsabilité de l'enseignant. La question de la pérennité de ce dispositif se pose

puisque en l'espace de 5 ans, ce sont 600 postes d'assistants de langue qui ont été supprimés.

Les voyages pédagogiques

- ✓ La durée totale du voyage ne doit pas excéder 5 jours pris sur le temps scolaire.
- ✓ Tous les accompagnateurs doivent recevoir un ordre de mission.
- ✓ A l'issue du voyage, il faut présenter un compte rendu au conseil d'administration.
- ✓ Il est possible de créer une régie c'est-à-dire une espèce de réserve d'argent pour faire face aux dépenses supplémentaires pendant le voyage. Il faut pour cela passer par le chef comptable.
- ✓ Les accompagnateurs ne doivent pas payer leur voyage: c'est soit des dons, soit les fonds de réserve qui payent leur voyage.
- ✓ On peut prendre un peu sur les crédits pédagogiques pour financer le voyage.
- ✓ Le chef d'établissement peut autoriser des personnels de l'établissement et/ou des personnes bénévoles, notamment des parents d'élèves, à apporter leur concours aux enseignants lors d'une sortie ou d'un voyage scolaire. Il n'y a jamais eu aucun texte fixant le nombre d'élèves par accompagnateur.

T. PIERODE

Prochaines formations syndicales

TZR

LUNDI 10 ET MARDI 11 FÉVRIER 2014
de 8 heures 30 à 16 heures au siège du SNES

COLLEGE

LUNDI 17 ET MARDI 18 FÉVRIER 2014
de 8 heures 30 à 16 heures au siège du SNES.
Lundi : Education prioritaire ; splendeur et misère,
Mardi : Collège : le grand oublié



**Avez-vous pensé à votre
cotisation de l'année
2013 - 2014 ?**

Pour se syndiquer rdv sur
www.martinique.snes.edu
Rubrique: [se syndiquer](#)

BILAN DES CAPA D'AVANCEMENT D'ECHELON DES CERTIFIES

La CAPA d'Avancement d'Echelon des professeurs certifiés s'est réunie le mardi 03 décembre 2013 à 9h00 au Rectorat présidée par monsieur le Secrétaire Général et madame la secrétaire générale adjointe directrice des ressources humaines (DRH) en présence des représentants élus des personnels et de l'administration .

Une réunion préparatoire entre la DPE (direction des personnels enseignants) et les commissaires paritaires a eu lieu à 8h00.

Le SNES est majoritaire avec 13 élus sur 19.

La DPE communique des modifications de notes pédagogiques ce qui a permis de reclasser certains collègues dans le tableau d'avancement.

Certaines de ces modifications faisaient suite à des signalements venant du SNES lors de sa réunion préparatoire de CAPA le jeudi 28 novembre 2013. Elles ont permis à certains collègues d'obtenir leur promotion.

Il faut noter que le SNES envoie dans l'US des fiches syndicales que le collègue doit remplir et nous renvoyer. Ainsi, nous pouvons vérifier ces informations avec celles du rectorat et si besoin est, faire rectifier des éléments de barème.

Nous avons reçu un très faible nombre de fiches malgré une campagne d'information que nous avons lancée.

En début de CAPA, Mme la DRH annonce la promotion Hors-Classe de 2 collègues suite à des ajustements après Capa hors-classe du 18 juin 2013.

Concernant le tableau de classement ; des ajouts de +1 sur des notes pédagogiques ont été effectués pour des collègues non inspectés depuis plus de 5 ans. Ces rectifications ont ainsi permis la promotion de collègues.

Nous ne pouvons que conseiller aux collègues d'être vigilants quant au suivi de l'évolution de leurs notes pédagogiques car des erreurs ou des oublis peuvent se glisser.

Toutes ces modifications mettent en évidence l'importance du travail fait par les commissaires paritaires et la pertinence de nos interventions lors cette CAPA.

En conclusion, pour l'avancement d'échelon 2013-2014

Le grand Choix : 109 promotions furent attribuées.

Pour le Choix :

164 promotions au Choix furent attribuées.

Soit un total de 273 collègues promus cette année au grand choix et au choix.

L'ordre du jour étant épuisé la séance est levée à 10h15.

Après la CAPA, le traitement informatisé des courriers et autres supports de communication des résultats envers les collègues s'est effectué au siège du SNES.

Pour les commissaires paritaires

Françoise PARACLET

Serge BACLET

Georges GILLANT

LA SANTE AU TRAVAIL

Quelle place pour la prévention des risques professionnels au sein de l'académie Martinique ?

Les évolutions du métier sont souvent accompagnées d'une dégradation des conditions de travail et d'un accroissement du sentiment de pénibilité des tâches à accomplir. Pourtant l'Etat employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses personnels. Depuis plusieurs années, on ne peut que constater un manque de lisibilité de la politique de santé et de prévention. Chacun doit se sentir concerné afin d'exiger de notre employeur l'application du droit.

Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux regroupent l'ensemble des « stress » d'origine professionnelle. Ils regroupent ainsi tous les comportements et situations ayant un impact néfaste sur la santé morale et physique des salariés mais aussi les violences physiques (agressions...) et morales (harcèlements...)

Nous devons donc exiger :

- qu'au sein de chaque établissement soit mis en place, **sur le lieu de travail, des formations à la sécurité** portant en particulier sur les conditions de circulation (issues et dégagements de secours), les conditions d'exécution du travail et, notamment, les comportements à observer aux différents postes de travail, le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre ainsi que les responsabilités encourues.
- la mise en place d'un **suivi médical pendant la carrière** (une visite médicale tous les 5 ans) et **d'un suivi médical post-professionnel**.

La situation dans notre Académie

Une grande diversité de problèmes peut être rencontrée dans notre vie professionnelle : accidents du travail, problèmes relatifs à l'hygiène et à la sécurité des locaux, violence au travail (menaces, coups, injures...), risques psychosociaux au travail (stress, harcèlement, conflits, injonctions hiérarchiques abusives...).

Le [décret n° 2011-774 du 28 juin 2011](#) relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique définit de nouvelles orientations stratégiques en matière de prévention des risques professionnels. Les 8 824 personnels (au 17 mars 2013) de l'académie Martinique doivent donc pouvoir bénéficier d'une amélioration de la politique de santé et de prévention.

Au niveau du rectorat, les interlocuteurs sont principalement les [conseillers du pôle d'expertise technique](#) (conseiller sécurité, le médecin conseiller, l'Infirmière conseillère, la conseillère technique du service social, l'Inspecteur hygiène et sécurité (IHS), le médiateur, la conseillère académique de prévention).

Conformément au décret cité précédemment un programme annuel de prévention académique est mis en place chaque année. Il donne les principales orientations à mettre en œuvre. (Voir dossier CHS sur site SNES MARTINIQUE)

Une meilleure connaissance de nos droits face aux risques professionnels et des instances compétentes dans ce domaine est donc essentielle.

CHS-CT et CHS:

Commissions hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) et la commission Hygiène et sécurité (CHS)

CHSCT ministériel	A compétence pour toutes les questions concernant les services centraux et déconcentrés ainsi que celles communes aux établissements publics (CNDP, CNED, ONISEP...)
CHSCT académique (dit de proximité)	Apporte son concours au CTA sur toutes les questions concernant les personnels des écoles, des établissements d'enseignement et de formation du second degré, et des services administratifs.
CHSCT départemental (dit spécial)	Apporte son concours au CTSD (Comité Technique Spécial Départemental) pour toutes les questions concernant les personnels des écoles, EPLE et service administratif du département
Commission Hygiène et sécurité (CHS) dans les EPLE	Obligatoire dans les lycées technologiques et professionnels ainsi que dans les collèges avec SEGPA. Elle est facultative dans les autres établissements. Si elle ne possède pas les attributions d'un CHSCT, elle permet de traiter un certain nombre de questions liées à la sécurité et à l'hygiène des personnels comme des élèves (équipements, machines, locaux, plan de sécurité en cas de travaux, programme de formation et prévention des risques, suivi des registres).

Le CHSCT : une instance pour améliorer nos conditions de travail.

Celui de l'académie est actif. Il porte actuellement une attention particulière sur la mise en place des documents et des procédures de mise en sécurité des personnels. La FSU compte 3 sièges de représentants du personnel au sein de cette instance.. Chaque CHSCT est présidé par un représentant du Ministère de l'Education nationale : Recteur ou DASEN (Directeur Académique des Services de l'Education Nationale).

Comme nous sommes une académie monodépartementale, le CHSCT académique et le CHSCT départemental sont fusionnés. Il existe un CHSCT spécial pour les personnels travaillant au rectorat. Cette instance siège généralement en même temps que le CHSCT académique.

Quelques références:

[Code de la sécurité sociale](#) : Article D461-25,

[Code du travail](#) : Articles L4621-1 à L4622-6, D4626-1 à D4626-35 ,

[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](#)

[Décret n°2009-1546 du 11 décembre 2009 relatif au suivi médical post-professionnel des agents de l'État exposés à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction](#)

[Décret n°2009-1547 du 11 décembre 2009 relatif au suivi médical post-professionnel des agents de l'État exposés à l'amiante](#)

Les missions du CHSCT

Il veille à la mise en œuvre des **mesures de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs**. Ainsi, il joue un rôle aussi bien dans la prévention des troubles musculo-squelettiques que dans la prévention des risques.

Il vérifie la mise en place des registres de sécurité et de santé.

Il contrôle **l'application des réglementations et prescriptions légales** en matière de sécurité et de santé au travail.

Il est obligatoirement consulté sur tous les changements importants liés aux conditions de travail. Dans ce cadre, il peut faire intervenir des experts agréés pour instruire des enquêtes sur des dossiers.

Le CHSCT n'a pas de pouvoir de décision mais une fonction d'alerte dans ses domaines de compétence. Il participe à la politique globale de prévention des risques. Il peut émettre des avis auxquels l'administration est tenue de répondre.

Les outils et actions du CHSCT

- Visites et enquêtes dans les établissements
- Consultation des documents santé et sécurité
- Propositions d'actions de préventions et participation à la préparation des actions de formation
- Emission d'avis sur les projets d'aménagement.

Plusieurs documents obligatoires doivent être tenus à jour et mis à la disposition de tous dans les établissements. [Les registres de sécurité](#)

Qui contacter? Représentants de la FSU

Titulaires

Lydie BRUSSET

Professeur certifié de SVT,
Lycée Victor Schœlcher, Fort-de-France

lydie.brusset@martinique.edu

M. Henri HOPPE

Professeur des Ecoles
Ecole de Renéville à Fort-de-France

Mme Jennifer SENEGAS-ROUVIERE

Professeur d'EPS
Collège Cassien Sainte-Claire à Fort-de-France

Suppléants

Mme Françoise PARACLET

Professeure certifiée de technologie
Collège Edouard Glissant, Le Lamentin

paraclet.francoise@martinique.snes.edu

Mme Dominique CASTEL

Infirmière
Collège Perrinon à Fort-de-France

Serge BACLET

Professeur certifiée de mathématiques, lycée Bellevue, Fort-de-France

serge.baclet@martinique.snes.edu

Repérer les risques et contribuer à la mise en place d'un plan d'action

Dans un premier temps, nous devons tous veiller à la mise en place d'un **document unique d'évaluation des risques** et **contribuer** à sa mise à jour régulière. Il faut que ce document comprenne un volet RPS (risques psychosociaux). Il s'agit de repérer les risques avec l'aide de l'assistant de prévention et surtout d'en rechercher les facteurs. C'est la première étape pour que des décisions permettant de les prévenir et de les supprimer soient prises.

Le lien entre les S1 et les militants du SNES membres des CHSCT est donc primordial.

Les instances de l'établissement doivent dans un deuxième temps travailler à l'élaboration **d'un plan annuel de prévention des risques professionnels de l'EPLE** s'appuyant sur le document unique et sur le plan de prévention des risques professionnels académiques .

N'hésitez pas à alerter les collègues qui siègent à la commission Hygiène et Sécurité (CHS) afin que les signalements remontent jusqu'à la CHSCT académique.

Tous les personnels sont concernés et sont des acteurs de la sécurité au travail.

A savoir !!!!

Certains agents de l'Education nationale sont exposés dans le cadre de leurs fonctions à des substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques. C'est particulièrement le cas des enseignants utilisant les laboratoires de Physique-Chimie, SVT, les ateliers de l'enseignement technique et professionnel, les bâtiments contenant de l'amiante...

La médecine du travail doit placer dans votre dossier **un document qui récapitule l'ensemble des substances potentiellement dangereuses auxquelles vous avez été exposés!**

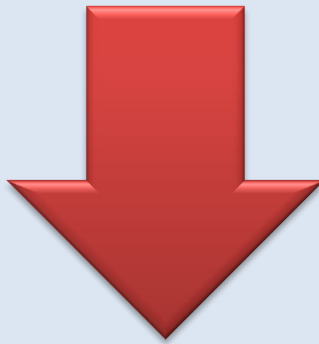
A savoir !!!!

Chaque établissement doit avoir un **panneau dédié à l'affichage des informations relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail**. Parmi les informations qu'il devrait présenter doit se trouver la liste des représentants du personnel (7 titulaires, 7 suppléants) en CHSCT ainsi que la liste des acteurs santé et sécurité au travail » de l'académie.

Il faut exiger la réalisation de cet affichage s'il n'est pas présent!

Avoir la bonne démarche en cas de problèmes

- ✓ **Accidents du travail**
- ✓ **Problèmes relatifs à l'hygiène et à la sécurité des locaux**
- ✓ **Agressions, injures, menaces**
- ✓ **Risques psychosociaux au travail (stress, harcèlement, conflit, injonctions hiérarchiques abusives)**



1. Prévenir le supérieur hiérarchique (IEN ou chef d'établissement). *Il faut suivre les procédures de l'établissement quand elles existent. (rapport, formulaires ...) et garder copie de tous les documents renseignés et transmis.*
2. Si nécessaire remplir dans l'établissement le dossier d'accident de travail et renseigner le registre santé et sécurité au travail.
3. Réclamer également le Document Unique d'Evaluation des risques de votre établissement.
4. Contacter les membres SNES- FSU du CHSCT.
5. En cas de violences, porter plainte et solliciter la protection juridique du fonctionnaire .

Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

Obligatoire depuis 2001, il permet d'identifier les risques ou les dangers encourus sur le lieu de travail, (voire sur le trajet domicile-travail). Il assure une traçabilité collective des risques professionnels

Qui le renseigne ?

Le chef d'établissement pilote la mise en place du DUER en impliquant tous les personnels. Il veille à la mise à jour annuelle et le modifie suite à toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Ne pas réaliser les mises à jour du DUER constitue un délit et relève du code pénal

Où le trouver ?

A l'administration de l'EPL.

Qui peut le consulter ?

Le DUER doit être tenu à la disposition des membres du CHSCT, des représentants du personnel, ainsi que du médecin de prévention et des inspecteurs sécurité et santé au travail (ISST)..

Références : Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001

Registre de santé et de sécurité au travail

(ancien registre hygiène et sécurité)

Il récence les problèmes liés à :

- la sécurité des installations électriques et de gaz (vétusté, disjonctions fréquentes, absence de prise de terre...),
- l'hygiène des locaux (nettoyage général, état des sanitaires...),
- l'aspect immobilier : difficultés d'accès, de circulation, l'état général des bâtiments et l'environnement extérieur : pollution, bruits, signalisation, éclairage,
- l'ambiance de travail : éclairage, espace de travail, port de charge, bruit, travail sur écran, cadre de vie, température...

Qui le renseigne ?

Tous les membres de l'établissement

Où le trouver?

Chez l'assistant de prévention de l'établissement.

Qui peut le consulter ?

Ce document est à la disposition de tous les personnels et usagers.

Références: Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité du travail et la prévention médicale dans la fonction publique. Circulaire FP-4 n° 1871 et 2B n° 95-1353 du 24 janvier 1996 relative à l'application du décret précité.

	Quelles informations contient-il ?	Qui le renseigne ?	Où le trouver ?	Qui peut le consulter ?	Références
Registre de signalement de danger grave et imminent	Situation de travail présentant un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de l'agent ou des membres de la communauté scolaire.	L'autorité administrative ou son représentant consigne sur ce document la situation présentant un danger grave et imminent signalé par l'agent. Ce signalement implique l'exercice du droit de retrait. Voir la procédure en cas de danger grave et imminent	A l'administration de l'EPLE.	Agents et membres du CHSCT	Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 (JO du 30 mai 1982 et 11 mai 1995)
Registre sécurité alimentaire	Toutes les informations relatives aux protocoles et procédures mises en œuvre dans le cadre de la restauration scolaire.	Administration et services concernés	A l'administration de l'EPLE.		Arrêté du 29 septembre 1997 (JO du 23 octobre 1997).
Registre des fiches de données de sécurité	Ce classeur est un récapitulatif des données techniques de sécurité de tous les produits utilisés dans l'établissement : produits chimiques de laboratoire, produits d'entretien, peintures, solvants... ainsi que les dangers dans l'utilisation de ces produits. Depuis le 1er avril 1998, les fabricants et vendeurs ont l'obligation de fournir les fiches de données de la sécurité au chef d'établissement.	Autorité administrative ou son représentant en collaboration avec les équipes concernées.	A l'administration de l'EPLE. Laboratoire/ Atelier Assistant de sécurité EPLE	Agents concernés, CHSCT, médecin de prévention et médecin du travail	Article R 231-51 et suivants du Code du Travail. Décret n° 92-1261 du 3 décembre 1992. Arrêté du 5 janvier 1993 modifié par l'arrêté du 7 février 1997 (JO du 7/02/93 et 21/02/97).
Registre de sécurité	Relate tous les événements ayant un rapport direct ou indirect avec la sécurité contre l'incendie.	Autorité administrative de l'EPLE, généralement par gestionnaire	A l'administration de l'EPLE	Commission de sécurité lors des visites périodiques.	article R 123-51 du C.C.H.

CONGE LONGUE MALADIE (CLM)

Quand faire la demande de CLM ?

Si votre maladie nécessite un congé supérieur à trois mois, votre médecin doit demander un congé de longue maladie.

Ce congé concerne des maladies invalidantes répertoriées dans une liste indicative dressée par l'arrêté du 14 mars 1986 (JO du 16 mars 1986).

Comment en faire la demande ?

Une lettre et un certificat médical peu détaillé au recteur s/c du chef d'établissement

Un certificat très détaillé sous pli cacheté, adressé aux médecins du comité médical.

Quelle est la durée d'un CLM ?

Il est accordé par périodes qui ne peuvent être inférieures à trois mois ni supérieures à 6 mois. Le CLM peut atteindre trois ans au total.

Un an à plein traitement.

Deux ans à demi-traitement. Celui-ci est complété par la MGEN sur demande à condition d'être adhérent.

L'enseignant conserve son poste.

Le temps passé en CLM est pris en compte pour l'avancement et la retraite.

CONGE LONGUE DUREE (CLD)

Quand faire la demande ?

Après un an de CLM, vous pouvez demander un congé de longue durée si vous avez une des cinq pathologies suivantes : poliomyélite, tuberculose, sida, cancer, maladies mentales.

Quelle est la durée d'un CLD ?

Le congé de longue durée est accordé par périodes qui ne peuvent être inférieures à trois mois ni supérieures à six mois. Le CLD peut durer cinq ans.

Trois ans à plein traitement. Deux ans à demi-traitement complété par la MGEN pendant deux ans.

Le temps passé en CLD est pris en compte pour l'avancement et la retraite.

Le comité médical

C'est une instance consultative, composée de médecins agréés désignés par le Préfet dans chaque département.

Il est obligatoirement consulté sur :

- la prolongation des congés de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs,
- l'octroi et le renouvellement des congés de longue maladie et de longue durée,
- la réintégration après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire et à l'issue de toute période de congé de longue maladie ou de longue durée,
- la reprise à mi-temps thérapeutique,
- la mise en disponibilité d'office pour raisons de santé ou son renouvellement,
- le reclassement dans un autre emploi.

A la fin d'une période de CLM ou CLD, si vous voulez reprendre le travail, le comité médical doit vous en donner l'autorisation.

Faites en la demande un à deux mois à l'avance.

Vous pouvez demander à reprendre à mi-temps thérapeutique.

POSTE ADAPTE

L'affectation en poste adapté est une position d'activité ouverte aux personnels titulaires de l'enseignement public : premier et second degrés, C.P.E et COP.

L'objectif de l'affectation en poste adapté est de permettre le maintien d'une activité professionnelle préparant, soit au retour vers les fonctions initiales, soit à une activité professionnelle différente par détachement ou par reclassement professionnel.

Les critères d'entrée en poste adapté sont les suivants :

- présenter un problème de santé reconnu et pris en charge, ayant un impact sur l'activité professionnelle, et ne pouvant être amélioré par un aménagement du poste de travail. Les personnels peuvent être en activité ou en congé long.

- avoir un projet professionnel.

L'affectation en poste adapté peut être de courte durée ou de longue durée.

L'affectation en poste adapté de courte durée (P.A.C.D.) est d'une durée d'un an, renouvelable dans la limite de 3 ans. Elle se fait au sein de l'éducation nationale ou dans une autre administration ou fonction publique.

L'affectation en poste adapté de longue durée (P.A.L.D.) se fait soit d'emblée, soit à l'issue d'une période de P.A.C.D., en fonction de la gravité et/ou de l'évolution de l'état de santé. Le P.A.L.D. est d'une durée de 4 ans, renouvelable après avis médical et de la commission administrative paritaire compétente. L'affectation s'effectue au sein, exclusivement, des services et établissements relevant de l'éducation nationale.

STAGES ACADEMIQUES

T.Z.R.

LUNDI 10 et MARDI 11 FEVRIER 2014

COLLEGES

LUNDI 17 et MARDI 18 FEVRIER 2014

CONGRES

CONGRES ACADÉMIQUE DU S.N.E.S. MARTINIQUE

LUNDI 17 - MARDI 18, - MERCREDI 19 MARS
2014



Nous contacter

**SNES MARTINIQUE
CITE BON AIR BAT B
ROUTE DES RELIGIEUSES
97200 FORT DE FRANCE**

Mail : s3mar@snes.edu

Tel : 0596 63 63 27

Le site internet du SNES-MARTINIQUE
<http://www.martinique.snes.edu/>