

## Zoom sur l'activité syndicale : JANVIER 2022

### Se réunir, pour échanger et agir : l'HIS

---

L'heure mensuelle d'information syndicale est un droit. La demande doit être déposée auprès du chef d'établissement au moins une semaine avant (cf. [Fiche organiser une réunion d'information syndicale](#)).

Ces heures permettent d'aborder les sujets nationaux mais aussi académiques et propres à l'établissement, informer et échanger sur la transformation de la voie professionnelle.

**Construire la journée de grève et manifestation du 27 janvier sur les salaires et les conditions de travail (voir plus loin) et utiliser le [journal n°125 de décembre](#) et l'affiche pour présenter l'urgence de la revalorisation des salaires.**

**Échanger sur la DHG 2022.**

### Situation sanitaire

---

Malgré les deux vagues simultanées de variants au Covid-19, le ministre ne prend aucune mesure pour améliorer réellement les protocoles et tenter de limiter la propagation du virus.

Le SNUEP-FSU a déjà interpellé le ministre (voir [notre communiqué](#) et le [communiqué intersyndical](#)) et déposé un préavis de grève à partir du 3 janvier pour couvrir et soutenir les actions locales.

Après échange avec les collègues, ne pas hésiter à saisir les CHSCT et agir collectivement pour améliorer les conditions de travail dans l'établissement.

Plus d'infos sur notre site, [dossier Covid-19](#) avec un rappel concernant la notion de danger grave et imminent et le droit de retrait. Voir aussi plus bas un rappel sur les registres obligatoires dans les établissements.

Les règles concernant les personnels vulnérables restent celles en vigueur depuis le 27 septembre 2021.

---

## Salaires : le 27 janvier, l'heure est à la mobilisation de toutes et tous

*Communiqué CGT, FO, FSU, Solidaires, Voix lycéenne, FIDL, MNL, UNEF*

Personne ne peut ignorer le contexte social et économique, les augmentations des produits de première nécessité, de l'énergie comme de l'alimentation et finalement du coût de la vie pour toutes et tous, jeunes, actifs, demandeurs d'emploi et retraités. Personne n'ignore que seuls les salaires, les pensions et les aides et allocations continuent de stagner ou même de baisser au regard de l'inflation, de décrocher par rapport aux qualifications dans le privé comme dans le public. Si, dans de certains secteurs et entreprises des mobilisations et des négociations ont permis d'obtenir des revalorisations de salaires, trop souvent encore les négociations sont au point mort ou les propositions des employeurs loin du compte. Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL ne peuvent s'en satisfaire et n'entendent pas en rester là !

Sans augmentation du point d'indice et du SMIC il n'y aura aucune avancée pour les salarié.e.s dont les minima de branches sont actuellement en dessous du salaire de base minimum. Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL contestent dans le même temps que le gouvernement ait maintenu sa réforme de l'assurance chômage qui aura pour conséquence d'enfermer de trop nombreux salariés dans des emplois à faible salaire, à temps partiel ou en CDD.

Les retraité.e.s très massivement mobilisé.e.s attendent toujours une réponse pour une augmentation immédiate de leur pension, retraite de base et retraite complémentaire, dont la dernière revalorisation a été plafonnée à un niveau très inférieur à l'inflation.

La jeunesse confrontée à une grande précarité de vie et de travail, à la pauvreté accentuée par la crise sanitaire, économique et sociale doit obtenir une réponse à l'encontre des réformes libérales, de l'éducation, de la formation, de l'assurance chômage décidées par le gouvernement.

Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL soutiennent les actions et mobilisations organisées dans les jours et semaines qui viennent pour exiger des augmentations de salaires et défendre les emplois et conditions de travail et appellent à une mobilisation interprofessionnelle sur les salaires et l'emploi le jeudi 27 janvier 2022.

Il est urgent et indispensable d'agir toutes et tous ensemble par la grève et les manifestations pour l'augmentation immédiate de tous les salaires du privé comme du public, des allocations pour les jeunes en formation et en recherche d'emploi, ainsi que d'améliorer les pensions des retraités.e.s.

Montreuil, le 17 décembre 2021

Retrouvez les communiqués, tract et affiche sur [snuep.fr](http://snuep.fr)

---

## DANS L'ÉTABLISSEMENT

### **Préparation de la rentrée 2022 : la DHG**

---

Le ministre continue de supprimer des postes en 2022 : - 440 prévus pour la rentrée de septembre.  
Retrouvez le communiqué du 15 décembre dernier [ici](#).

Retrouvez nos outils syndicaux concernant la DHG sur notre site (dossier, grilles, calculateur...) :  
[https://snuep.fr/dotation-globale-horaire-dhg/vie\\_syndicale/vie\\_etablissement/ca/dotation-globale-horaire-dhg/](https://snuep.fr/dotation-globale-horaire-dhg/vie_syndicale/vie_etablissement/ca/dotation-globale-horaire-dhg/)

### **Les registres présents dans l'établissement**

---

#### **Le RSST (Registre de Santé et Sécurité au Travail)**

*Décret 82-453 modifié par le décret 2011-774 du 28 juin 2011*

*Circulaire n°33612 FP du 9 août 2011*

Le RSST est un outil qui participe pleinement à la démarche d'évaluation des risques.

Il doit être mis à disposition de toute personne, personnels et usager-es, fréquentant habituellement ou occasionnellement l'établissement qui peut y noter les observations ou problèmes qu'elle pourrait rencontrer en matière de sécurité, hygiène et conditions de travail.

Sa localisation doit être portée à la connaissance des agent-es et des usager-es par tous moyens, notamment par voie d'affichage. Le RSST doit être accessible à toute heure d'ouverture de l'établissement.

Il doit permettre à tout personnel ou usager de signaler une situation qu'il considère comme anormale ou susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé des personnes ou à la sécurité des biens.

#### **Le DGI (Registre de Danger Grave et Imminent)**

*Articles 5-6 à 5-9 du Décret n°82-453 du 28 Mai 1982, modifié*

*Circulaire du 10 avril 2015 n°RDFF1500763C*

Si un agent public a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il le signale immédiatement au chef d'établissement et le consigne dans le registre de signalement d'un danger grave et imminent. Une copie est transmise au Directeur Académique. Ceci s'applique également à toute défectuosité dans les systèmes de protection.

C'est en d'autres termes "le droit de retrait".

Le droit de retrait est un droit individuel : l'agent public doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité. Il importe que l'agent public se prévalant du droit de retrait ait personnellement un motif raisonnable de se croire en danger s'il continue son travail. Si le droit de retrait, peut s'appliquer à « un groupe de salariés », c'est à condition qu'il y ait un danger grave et imminent « pour chacun d'eux », ou du moins un motif raisonnable d'y croire.

Le droit de retrait n'est donc pas un droit collectif, mais un droit individuel.

#### **Le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)**

*Loi du 31 décembre 1991 - décret du 5 novembre 2001 - circulaire du 10 mai 2010*

Le DUERP intègre l'ensemble des risques professionnels auxquels les personnels de l'Éducation nationale et des collectivités territoriales, ainsi que les élèves peuvent être exposés.

La démarche d'évaluation des risques doit prendre en compte les risques liés aux aspects techniques et matériels, humains et organisationnels.

Le DUERP doit être tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail, du médecin de prévention, des membres du CHSCT, et de tout agent concerné.

Pour les ateliers dans lesquels sont effectués des travaux soumis à dérogation pour les élèves.