

Néotit'

Le guide du 1er poste

Le petit guide pratique des PE titulaires

2019 / 2020

Vous avez été titularisé-e.

Bravo ! Et bienvenue dans le métier.

Le SNUipp-FSU, premier syndicat des enseignant-es du primaire, a conçu ce livret **pour vous aider dans vos premiers pas à l'école.**

Cette année sera votre première en tant que professeur des écoles titulaire. Pour le SNUipp-FSU, cela ne veut pas dire la fin de la formation. Il revendique un accompagnement dans l'entrée dans le métier. Tout au long de cette année, vous pourrez compter sur le SNUipp-FSU pour vous apporter toute l'aide nécessaire. Les représentant-es du SNUipp-FSU auront l'occasion de vous rencontrer dans les écoles ou lors des réunions syndicales. Vous pourrez aussi les contacter directement à l'adresse locale du SNUipp-FSU (toutes les adresses sur : <http://www.snuipp.fr/-Les-sections->)

À bientôt et bonne rentrée !

REPRENONS

LA MAIN SUR

NOTRE MÉTIER...

...CHANGEONS

L'ÉCOLE !

Au sommaire

- | | |
|---|--|
| I. La classe, le métier | 3. Indemnités |
| 1. L'école aujourd'hui : analyse du SNUipp-FSU | 4. Congés, absences |
| 2. Le 1er poste | 5. Changer de département |
| 3. Premiers contacts | 6. Les fonctions spécifiques |
| 4. La rentrée | 7. Scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers |
| 5. Sécurité, responsabilité | |
| 6. Sorties scolaires | III. Le SNUipp-FSU |
| 7. Langues vivantes, laïcité, liberté pédagogique | 1. L'administration, les instances |
| 8. Pour une école transformée | 2. Les élections professionnelles |
| | 3. Le SNUipp-FSU à vos côtés |
| II. Être enseignant-e | 4. Pourquoi se syndiquer |
| 1. Le statut de fonctionnaire | |
| 2. Traitement et avancement | |



1. L'école aujourd'hui : analyse du SNUipp-FSU

Faire accéder tou-tes les élèves à un haut niveau de formation tout en réaffirmant qu'ils et elles en sont tou-tes capables fonde le projet du SNUipp-FSU pour l'école. En l'état actuel, notre école demeure fortement inégalitaire puisqu'elle échoue à faire réussir tous les élèves. Ce sont d'abord les élèves des milieux populaires qui restent au bord du chemin. C'est dire l'urgence de transformer l'école !

Des propositions pour transformer l'école

Le SNUipp-FSU est porteur d'un véritable projet émancipateur pour l'école pour la réussite de toutes car le véritable défi est la **démocratisation du système éducatif** : tous les élèves sont capables, l'école doit leur permettre de réussir !

Cela nécessite une transformation du métier d'enseignant-e, qui passe par plus de travail collectif, la réduction du temps devant élèves sans diminuer leur temps d'apprentissage. Cette

organisation avec plus de maîtres-ses que de classes doit concerner toutes les écoles sur la base de 18 heures d'enseignement hebdomadaires et 3 heures pour le travail en équipe.

Les enseignant-es doivent avoir les moyens de faire un travail de qualité.

Le SNUipp-FSU revendique une transformation de l'école pour assurer la réussite de tous les élèves et améliorer les conditions de travail des enseignant-es . Cette ambition nécessite une baisse des effectifs par classe, une formation initiale et continue répondant aux besoins professionnels, plus d'enseignant-es, le renforcement des RASED, une réduction du temps de travail et du temps dégagé pour le travail en équipe et les rencontres avec les parents.

Les politiques éducatives ? Des régressions à venir...

Entre 2007 et 2012, les politiques éducatives ont mis à mal l'école et supprimé 80 000 postes. Les 54 000 postes prévus par la loi de refondation de l'école lors de la présidence de François Hollande n'ont pas permis de couvrir les besoins du terrain. L'actuelle politique de dédoublement des CP et CE1 en REP et REP + se mettant en place avec des moyens insuffisants, elle ne permet pas de faire significativement baisser les effectifs : les classes françaises restent aujourd'hui encore parmi les plus chargées des pays de l'OCDE. La suppression annoncée de 120.000 postes de fonctionnaires et la baisse du nombre de places aux concours de 2018 et 2019 couplée à une crise de recrutement profonde endommage le bon fonctionnement de l'école publique.

Le projet éducatif du nouveau président met en avant l'individualisation des parcours scolaires et des apprentissages, et le resserrement sur les fondamentaux (lire, écrire, compter). Sans tenir compte de la liberté pédagogique des enseignants, l'actuel ministre de l'éducation nationale n'hésite pas à prescrire des pratiques pédagogiques qui tournent le dos à l'idée qu'apprendre, c'est d'abord comprendre. Le pilotage par l'évaluation impose une pression inutile aux élèves et enseignants. Ces mesures vont à l'encontre de ce qui devrait être mené pour réussir la démocratisation du système scolaire et améliorer les conditions d'exercices de nos métiers.

Le SNUipp-FSU continuera à faire entendre la parole des enseignant-es et portera son projet pour une réelle transformation de l'école pour lutter contre les inégalités.



Nomination

L'inspecteur-trice Académique (IA-DASEN) titularise les professeur-es des écoles stagiaires figurant sur la liste arrêtée par le rectorat. Il-Elle les nomme sur un poste après consultation de la commission administrative paritaire départementale (CAPD) dans laquelle siègent les élu-es du personnel du SNUipp-FSU. **Les règles d'affectation sont départementales.** Selon le cas, vous pouvez être nommé-e sur un poste à titre définitif (TD) ou à titre provisoire (TP). Si vous êtes nommé-e à TP vous serez obligé-e de participer au mouvement l'année suivante. À titre définitif (TD), vous restez sur le poste jusqu'à ce que vous obteniez un autre poste que vous aurez sollicité, sauf mesure de fermeture (carte scolaire).

NB : La nomination concerne un poste et non une classe. Dans une école, la répartition des classes entre les enseignant-es se fait en conseil des maîtres-ses. Vous pouvez également être nommé-e sur une circonscription; dans ce cas, vous serez affecté-e sur une ou plusieurs écoles.

Arrêté

Dès réception de l'arrêté d'affectation, **signez le procès verbal d'installation**, puis transmettez-le à l'IEN, soit par le directeur ou la directrice de l'école, le jour de la pré-rentrée, soit en l'envoyant directement à l'adresse de la circonscription.

Attention : son envoi conditionne la titularisation et, donc, le versement du salaire !

Pensez à conserver le double dans un "**dossier personnel**" (voir p.4), cela peut vous être utile... (même ultérieurement). Pensez aussi à bien conserver le **NUMEN** (Numéro Identifiant Personnel Education Nationale) qui vous est attribué : **il doit rester confidentiel** et vous servira tout au long de la carrière, pour accéder à des informations personnelles ou participer à certaines opérations administratives.

Entrée dans le métier

Les rencontres régulières organisées par le SNUipp-FSU avec les PE stagiaires et les T1 ont permis de mettre en avant les questions liées aux premières expériences de classe : brutalité de la prise de fonction, affectations souvent tardives, difficultés d'organisation de la rentrée... même si le plaisir d'avoir une classe et des élèves est là.

Les délégué-es du personnel sont présent-es pour vous accompagner et répondre à toutes vos questions. N'hésitez surtout pas à les contacter ou à participer aux réunions d'informations qui vous seront très utiles pour comprendre le fonctionnement administratif de l'Éducation nationale et le déroulement de carrière qui vous attend.

Attention ! Au 1er septembre de cette année, vous deviendrez «**fonctionnaire titulaire**». Cette désignation est différente de «**titulaire d'un poste**» qui signale une nomination à titre définitif sur un poste.

3. Premiers contacts

Avec l'école

Dès que vous connaissez votre affectation (après la CAPD), vous pouvez prendre contact avec vos futur-es collègues. Un conseil des maîtres-ses a souvent lieu en fin d'année pour organiser la rentrée suivante. Si vous connaissez votre affectation dès le mois de juin, demandez à y participer. Vous pourrez ainsi connaître votre classe, commander vos fournitures, prévoir vos progressions... mais aussi mieux connaître l'école : effectifs, horaires... (cantine, études surveillées et soutien scolaire ne peuvent être imposés à l'enseignant-e).

Attention ! Certains postes amènent des contraintes spécifiques (poste en Education Prioritaire, dans le spécialisé...).

Concernant la répartition des classes, elle est de la responsabilité du-de la directeur-trice d'école après avis du conseil des maîtres-ses (voir décret 89-122, du 24 février 1989). Le choix s'effectue "selon l'usage", généralement suivant l'ancienneté dans l'école.

Demandez le règlement intérieur établi par le conseil d'école ainsi que le projet d'école.

Avec la municipalité

En cas de nomination dans une école à classe unique ou une école d'un regroupement pédagogique (RPI, RPC), il est indispensable de prendre contact avec le maire qui est votre interlocuteur pour tout ce qui concerne les questions de cantine, locaux et budget pédagogique...

Vous pouvez demander à visiter les locaux, procéder à un premier inventaire et solliciter la possibilité d'être logé-e moyennant un loyer.

Avec la circonscription

L'inspecteur-trice de l'éducation nationale (IEN) est responsable administratif et pédagogique de la circonscription. C'est votre supérieur-e hiérarchique direct-e. Il-Elle est assisté-e par des **conseiller-es pédagogiques** dont l'une des principales missions est de vous accompagner dans votre début de carrière. Ils-elles devraient vous rendre visite au cours de l'année. Vous les rencontrerez également lors d'éventuels regroupements de T1, en animations pédagogiques. Vous pouvez faire appel à elles et eux en cas de difficulté. L'IEN dispose aussi d'un-e secrétaire.

Toute demande en direction de l'Administration doit se faire par courrier en respectant la voie hiérarchique. Une lettre, adressée à M ou Mme l'Inspecteur-trice Académique, doit toujours être envoyée sous couvert de l'IEN de la circonscription,

qui fera suivre.

Nous vous conseillons de toujours envoyer une copie de vos courriers aux délégués des personnels du SNUipp-FSU. Disposant d'une copie, ces derniers pourront ainsi suivre votre demande et, si besoin, construire avec vous les interventions nécessaires.

NB : En cas de problème contactez le SNUipp-FSU et conservez un double de tous les documents concernés dans votre dossier personnel.

Dossier personnel

Conserver tous les documents ayant un rapport avec votre situation administrative :

NUMEN (Numéro d'identification de l'Éducation Nationale), **arrêtés, courriers reçus ou adressés à l'IEN ou à l'IA-DASEN, demandes de congés, bulletins de salaire, rapports de rendez-vous de carrière, changement d'échelon...**



La pré-rentrée

Le jour de la pré-rentrée, les enseignant-es se rendent dans l'école où ils-elles sont affecté-es ou à défaut au siège de la circonscription à laquelle ils-elles sont rattaché-es. Un conseil des maîtres-ses doit se tenir pour réajuster la répartition des classes, l'organisation de l'école (services de surveillance, concertations, réunions avec les familles,...) et donner un avis sur tout problème lié à la vie de l'école. Un temps est généralement laissé à disposition des enseignant-es pour préparer leur classe.

Depuis 2015, la deuxième journée de pré-rentrée pour travailler en équipe et préparer sa classe a été supprimée et laissée à la disposition des IA-DASEN. Le SNUipp-FSU s'est opposé au changement de nature de cette journée de pré-rentrée. Il demande que soit laissé le choix aux équipes d'école d'organiser cette journée supplémentaire, y compris avant la rentrée scolaire.

Le jour « J » dans l'école

Accueil des élèves : 10 min avant les cours. Il peut y avoir ce jour-là des modalités particulières..

Appel des élèves : Le registre des présences doit être régulièrement tenu (les absences doivent être renseignées chaque demi-journée).

Documents à distribuer à chaque enfant : fiche de renseignements à faire remplir par la famille (état civil de l'enfant, des parents ou autres tuteurs, adresses, numéros de téléphone, personnes à contacter en cas d'accident, noms des personnes habilitées par la famille à venir chercher l'enfant pour l'école maternelle), règlement scolaire, calendrier, assurance scolaire, autorisation d'enregistrement et d'utilisation de la voix, de l'image et des productions des élèves. Le conseil des maîtres-ses de pré-rentrée fera le point sur tous ces documents.

Temps de service

Le temps de service des enseignant-es est de **27 heures** : 24h d'enseignement hebdomadaire devant tous les élèves et 108 h annuelles d'activités réparties entre :

- ⇒ **36h** consacrées à des activités pédagogiques complémentaires (APC) auprès d'élèves ;
- ⇒ **48h** consacrées aux travaux en équipes pédagogiques, aux relations avec les parents ainsi qu'à l'élaboration et au suivi des PPS (Projets Personnalisés de Scolarisation) pour les élèves porteurs de handicap.
- ⇒ **18h** sont dévolues aux animations pédagogiques et à la formation ;
- ⇒ et enfin **6h** aux conseils d'école.

Documents obligatoires

- **Liste des élèves** avec fiches de renseignements (à emporter en cas de sortie de l'école),
- **Registre des présences** (cf p6),
- **Emploi du temps** (affiché),
- **Dossiers de suivi** des élèves, d'évaluation,
- **Règlement** départemental ou intérieur,

établi par le conseil d'école,
- **Progressions** par matières (à afficher).

Sans oublier, bien sûr, cahier de coopérative, cahier journal (fortement conseillé), fiches de préparation.

5. Sécurité / responsabilités

Responsabilité des enseignant-es

L'enseignant-e est responsable des enfants qui lui sont confiés **pendant toute la durée des horaires scolaires** tant au plan pédagogique qu'au plan de la sécurité des personnes et des biens. Les présences et absences sont consignées dans un registre d'appel obligatoire. **Toute absence doit être signalée**, sans délai, au responsable de l'enfant et celui-ci doit en donner les motifs sous quarante-huit heures. A partir de quatre demi-journées d'absence non justifiées dans le mois, le signaler au directeur-trice qui doit réunir une équipe éducative afin de conduire une réflexion pour identifier les problèmes rencontrés par l'élève au sein de l'école ou à l'extérieur et pouvant être à l'origine de l'absentéisme. Des mesures d'accompagnement sont contractualisées avec les personnes responsables de l'élève, si nécessaire en lien avec les partenaires, en vue de rétablir l'assiduité de l'élève.

Assurance des élèves

Elle n'est pas obligatoire mais fortement conseillée. Elle est exigée pour toutes les activités dépassant le temps scolaire telles que sorties et voyages, classes de découverte... Il est possible, pour l'école, de souscrire à une assurance établissement couvrant l'ensemble des activités scolaires pour tou-ttes les participant-es.

En cas d'accident sur le temps scolaire, si nécessaire, demander l'intervention d'urgence des services compétents (SAMU, pompiers, police -secours...) et prévenir les personnes signalées sur la fiche de renseignements de l'élève. L'enseignant-e remplit une déclaration d'accident.

Surveillance

La surveillance **doit être effective et vigilante pour l'ensemble des activités** prises en charge par l'école pendant toute la durée au cours de laquelle l'élève est confié-e à l'institution scolaire. La surveillance est continue, quels que soient l'activité effectuée et le lieu où elle s'exerce, depuis l'accueil (dix minutes avant le début de la

classe) jusqu'à la sortie. Les élèves ne doivent donc pas être laissés-eux seuls en classe ou dans la cour, ni quitter l'école avant l'heure. **La surveillance est toujours sous la responsabilité des enseignant-es**, même si elle est confiée sur un temps donné à un autre adulte : intervenants extérieurs durant une activité, un parent pour un groupe d'élèves lors d'une sortie; les enseignant-es doivent alors prendre toutes les mesures garantissant la sécurité de leurs élèves.

Récréations

Tou-ttes les maître-ses doivent assurer la surveillance pendant la récréation. Toutefois, dans les écoles à plusieurs classes, **un service par roulement peut être décidé** en conseil des maître-ses. Le nombre d'enseignant-es présents sur les lieux de récréation doit être suffisant tant au regard de l'effectif et de l'âge des élèves, qu'en considération de la caractéristique de l'aire de jeux. On doit pouvoir intervenir immédiatement en cas de besoin.

Accueil et sortie

L'accueil des élèves a lieu dix minutes avant le début de la classe. Pour le SNUipp-FSU, ce temps doit être reconnu. Avant leur entrée dans l'enceinte de l'école et leur prise en charge par les enseignant-es, ils sont sous la seule responsabilité des parents. **La sortie des élèves s'effectue sous la surveillance de leur maître-sse.** Seuls les enfants de l'école maternelle sont remis directement aux parents, responsables légaux ou aux personnes désignées par eux (par écrit) et présentées à la directrice, au directeur ou à l'enseignant-e.

PPMS

Depuis la rentrée 2017, les écoles et les établissements scolaires devront rédiger deux PPMS distincts :

- un PPMS « **risques majeurs** »
- un PPMS « **attentat-intrusion** »

Les PPMS doivent permettre une réponse adaptée à ces situations d'urgence pour assurer la mise en sûreté des élèves et des



Les sorties doivent s'inscrire dans le cadre d'une action éducative conforme aux programmes d'enseignement ou au projet d'école, les conditions de sécurité étant respectées. Les collègues organisateurs de la sortie doivent veiller à la nature des activités pratiquées et aux conditions d'encadrement, de transport, d'accueil, et de pratique des activités. L'autorité responsable (directeur-trice et IA-DASEN) délivre l'autorisation.

Quatre catégories de sorties

1 – Les sorties régulières

Autorisées par le-la directeur-riche de l'école (accompagnateurs inclus). La demande est à déposer en début d'année ou d'activité.

2 – Les sorties occasionnelles sans nuitée

Autorisées par le-la directeur-riche de l'école (accompagnateur-trices inclus-es). Dépôt de la demande 3 jours avant.

3 – Les sorties avec nuitée(s)

Autorisées par le-la IA-DASEN (accompagnateur-rices inclus). Dépôt de la demande : 5 semaines avant pour le département, 8 semaines avant pour un autre département, 10 semaines avant pour l'étranger. Retour de l'autorisation du-de la IA-DASEN : 15 jours avant le départ. Textes de référence : circulaire 99-136 du 21/09/1999

4 – Les sorties de proximité

Pas plus d'une ½ journée de classe et gratuite (gymnase, bibliothèque, salle de sport). À l'école élémentaire, l'enseignant-e peut l'effectuer seul-e. À l'école maternelle, il-elle doit être accompagné-e d'au moins un-e adulte.

Facultatif/obligatoire

- **Sont obligatoires** les sorties régulières ou occasionnelles gratuites et qui se déroulent sur le temps scolaire.
- **Sont facultatives** les sorties payantes et les sorties occasionnelles comprenant la pause déjeuner ou dépassant les horaires habituels de la classe et les sorties avec nuitées...

Liste

Emporter une liste des élèves avec les numéros de téléphone des personnes à contacter et faire l'appel à chaque montée dans le véhicule

Piscine

- **Maternelle** : 3 adultes agréé-es / classe
- **Élémentaire** : 2 adultes agréé-es / classe
- **GS-élémentaire** : si l'effectif est > à 20 alors idem encadrement maternelle, si l'effectif est < à 20 alors encadrement idem élémentaire

Encadrement pour sortie régulière ou occasionnelle sans nuitée

- **Maternelle** : 2 au moins : l'enseignant-e de la classe et l'ATSEM ou un-e autre adulte. Au-delà de 16 élèves : un-e adulte supplémentaire pour 8.
- **Élémentaire** : 2 au moins : l'enseignant-e de la classe et un-e adulte. Au-delà de 30 élèves, 1 adulte supplémentaire pour 15.

Publication

Le SNUipp-FSU édite un guide, régulièrement mis à jour «Sorties scolaires, sécurité, responsabilité». Il est à retirer à la section départementale ou à télécharger sur le site du SNUipp-FSU national : snuipp.fr



6. Langues vivantes, programmes et liberté pédagogique, laïcité

Langues vivantes

Ce que disent les textes

Une langue vivante est enseignée **une heure et demie par semaine** aux élèves de l'école élémentaire. La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de la République (8 juillet 2013) précise que : "Tout élève bénéficie, dès le début de sa scolarité obligatoire, de l'enseignement d'une langue vivante étrangère" et que "**L'enseignement de langue vivante sera désormais obligatoire dès le CP**". **Le niveau de compétence attendu à la fin de l'école primaire est le niveau A1** du cadre européen de référence pour les langues.

Qui enseigne les LVE ?

À terme, cet enseignement sera assuré exclusivement par les enseignant-es du premier degré. Aujourd'hui la situation est variable d'une école à l'autre :

⇒ **Les « intervenant-es extérieur-es »** (professeur-es de lycée et collègue, intervenant-es recruté-es par

les collectivités locales ou les inspections académiques, assistant-es étranger-es) sont de moins en moins nombreux-ses.

⇒ **Les collègues affecté-es sur postes « fléchés langues »** doivent assurer l'enseignement de la LVE dans les autres classes. Ces postes n'existent que dans certaines écoles.

⇒ **Les collègues habilité-es** peuvent être sollicité-es, sur la base du volontariat, pour assurer l'enseignement de la LVE dans d'autres classes que la leur, par décroisement. Il est recommandé de ne pas excéder 3 heures de décroisement en cycle 2 et 6 heures en cycle 3.

Ce que pense le SNUipp-FSU

Avec plus de 90%, l'anglais poursuit sa progression hégémonique, même si dans les régions frontalières l'allemand, l'italien et l'espagnol résistent grâce à la possibilité de poursuite en LV1 au collège. **Le SNUipp-FSU s'est prononcé pour le maintien de la diversité de l'offre. Les besoins en formation didactique sont importants et doivent être pris en compte, en formation initiale comme en formation continue.**

Programmes et liberté pédagogique

L'État définit les contenus et programmes d'enseignement, **l'enseignant choisit ses méthodes**. En cas de conflit avec le-la directeur-trice ou les parents, **l'inspecteur-trice de l'Éducation Nationale est la seule autorité compétente pour émettre un avis** sur la qualité de l'enseignement.

Les **ajustements des programmes** (c2 et c3) entrés en vigueur à la rentrée 2018, **centrés sur « lire, écrire, compter, respecter autrui »**, remettent en cause l'esprit et la qualité des programmes 2016. Ils participent à une **logique d'enseignements segmentés** fondés sur l'entraînement de procédures à automatiser reléguant en seconde place le sens et la compréhension.

Les injonctions sur les « bonnes méthodes », comme pour l'enseignement de la lecture, avec la volonté d'imposer la seule méthode syllabique aux enseignant-es, ignorant au passage les études de la recherche, est une **remise en cause grave de la liberté pédagogique assimilant les enseignant-es à des exécutant-es et non à des conceptrices et des concepteurs**.

Laïcité

La laïcité est un principe fondateur de l'enseignement public français. Elle respecte de façon absolue la **liberté de conscience des élèves**. Dans leurs fonctions, les enseignant-es doivent impérativement **éviter toute marque distinctive de nature philosophique, religieuse ou politique qui porterait atteinte à la liberté de conscience des élèves**.

Dans un contexte difficile, les pratiques enseignantes ont montré qu'il était tout à la fois possible

de faire respecter les principes de laïcité en bannissant tout prosélytisme et de favoriser la participation de toutes les familles. **L'enseignement de la laïcité** est nécessaire mais ne peut se résumer à la répétition de principes républicains. Il **doit passer par des pratiques pédagogiques actives** visant à distinguer le croire et le savoir.

Le SNUipp-FSU a publié une brochure téléchargeable sur la laïcité.

<http://www.snuipp.fr/Laicite-a-l-ecole-a-vivre-et>

1. Le statut de fonctionnaire

Vous faites désormais **partie de la fonction publique d'État** (ministère de l'Éducation nationale). Il existe aussi deux autres versants à la fonction publique : la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

Le rôle joué par la fonction publique est une spécificité française. **Il repose sur des valeurs essentielles** : la prise en compte de l'intérêt général, l'égalité d'accès de tou-tes les citoyen-nes

aux services publics sur tout le territoire, la continuité du service public, la neutralité des fonctionnaires.

Pour qu'ils-elles puissent assurer ces missions, les fonctionnaires bénéficient d'un statut qui vise à **garantir l'impartialité et le bon fonctionnement** de l'administration et à protéger les fonctionnaires d'éventuelles pressions du pouvoir politique ou des utilisateurs des services publics.

Remise en cause des instances paritaires, recours institutionnalisé aux contractuels, gestion et évaluation des personnels, mobilité : la réforme de la **Fonction publique** préparée par le gouvernement aurait de lourdes conséquences pour les enseignantes et les enseignants. Sous prétexte de l'assouplir, elle fragilise le statut de fonctionnaire pour mieux le détricoter. **C'est pourquoi le SNUipp-FSU poursuit son combat pour préserver les services publics, leurs agents et leurs missions.**

Des droits et des obligations

a) Ce qui est garanti aux fonctionnaires

- ◆ liberté d'opinion,
- ◆ droit syndical,
- ◆ droit de grève et de manifestation,
- ◆ protection dans l'exercice de leur fonction,
- ◆ droit à formation continue,
- ◆ accès au dossier administratif individuel,
- ◆ recrutement par concours,
- ◆ possibilité de mobilité entre les 3 versants de la fonction publique,
- ◆ droit à congés statutaires (maladie, garde d'enfant, formation...).

b) Obligations du fonctionnaire

- ◆ consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées,
- ◆ satisfaire aux demandes d'information du public,
- ◆ faire preuve d'impartialité et de discrétion professionnelle,
- ◆ assumer la responsabilité des tâches qui lui sont confiées, en conformité avec les instructions de son-sa supérieur-e hiérarchique.

Réunion d'information syndicale sur le temps de travail (RIS)

Le droit à l'information syndicale est inscrit dans la loi. Dans le premier degré, ce droit se décline en **3 demi-journées par an** dont une sur le temps de classe. Syndiqué-e ou non, vous pouvez participer aux RIS organisées par votre section départementale du SNUipp-FSU selon les modalités qu'elle vous communiquera.

Droit de grève et service minimum d'accueil (SMA)

Comme tout-e salarié-e, vous bénéficiez du droit de grève. Depuis 2009, ce droit est fortement remis en cause dans le premier degré par la mise en place du Service Minimum d'Accueil qui oblige à remplir une déclaration d'intention de faire grève 48 heures ouvrables avant le début de la grève. Le SNUipp-FSU exige l'abandon de ce dispositif qui est une entrave au droit de grève. Pour connaître les modalités concrètes d'opposition à ce dispositif, renseignez-vous auprès de votre section départementale du SNUipp-FSU.

2. Traitement et avancement

Traitement

Un-e agent-e de la fonction publique ne perçoit pas de salaire mais un traitement. Ce dernier est calculé en fonction de son grade et de son échelon qui lui donnent un certain nombre de points d'indice à multiplier par la valeur du point d'indice (4,686€ depuis le 01/02/17) pour obtenir le traitement brut. A ce traitement, peuvent s'ajouter une ou plusieurs indemnités en fonction du poste occupé. **Après plusieurs années de campagne, d'actions et de mobilisations des personnels à l'appel du SNUipp-FSU, l'ISAE, créé en 2013, a été revalorisée à 1200€ bruts annuels, soit l'équivalent de 80€ net par mois.**

Le SNUipp-FSU demande au ministère que tous les enseignant-es puissent enfin bénéficier de cette indemnité et qu'elle soit intégralement transformée en

point d'indice.

Dans le cadre de PPCR (Parcours Professionnels Carrière Rémunération), la carrière et l'évaluation professionnelle des enseignant-es sont rénovées dans un calendrier qui s'étale jusqu'en 2021.

⇒ depuis le 01/01/17 : les grilles ont été légèrement revalorisées (2 à 9 points) et une partie des indemnités a été transformée en 4 points d'indice.

⇒ au 01/01/20 : nouvelle revalorisation des grilles (de 0 à 15 points selon l'échelon).

Pour autant, le déclassé salarial des enseignant-es des écoles n'est pas réglé et le métier souffre toujours d'un sérieux manque d'attractivité s'expliquant en partie par le manque de reconnaissance financière.

Point de vue du SNUipp-FSU

Les six ans de gel des salaires ont considérablement diminué le pouvoir d'achat des enseignant-es.

Le trop faible dégel du point d'indice concédé par le précédent gouvernement (2x0.6% : au 01/07/16 et au 01/02/17), suite à la mobilisation des personnels, reste insuffisant. Le SNUipp-FSU revendique un vrai rattrapage du pouvoir d'achat des PE. Leurs rémunérations sont inférieures (avec des obligations de service devant élèves souvent supérieures) à celles de leurs collègues des autres pays européens.

L'étude menée par le SNUipp-FSU à ce sujet indique que pour rattraper la moyenne européenne, il est nécessaire que le début de carrière se situe au niveau du 6ème échelon actuel.

Le supplément familial de traitement

C'est un élément de traitement à caractère familial, ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge. Il est calculé en fonction du nombre d'enfant et du salaire :

- ⇒ **1 enfant : 2,29 €**
- ⇒ **2 enfants : 10,67 € plus 3 % du brut**
- ⇒ **3 enfants : 15,24 € plus 8 % du brut**
- ⇒ **par enfant en plus : ajouter 4,57 € et 6 % du brut.**

Complément familial net (valeur approchée)			
Echelons	1,2 et 3	4	5
1 enfant	2€	2€	2€
2 enfants	64€	65€	66€
3 enfants	160€	161€	165€
Par enfant supplémentaire au-delà de 3	114€	115€	118€

Grille de traitement				
Échelon	Indice au 1/09/2018	Net approché zone 3*	Net approché zone 2*	Net approché zone 1*
1	383	1432 €	1447 €	1476 €
2	436	1632 €	1649 €	1681 €
3	440	1648 €	1664 €	1697 €
4	453	1697 €	1714 €	1748 €
5	466	1746 €	1763 €	1798 €
6	478	1791 €	1809 €	1845 €

Etc... Le tableau complet est disponible sur www.snuipp.fr...

*l'affectation dans certaines communes donne droit au versement d'une indemnité de résidence destinée à compenser un coût de la vie plus important (communes de la zone 3 : aucune indemnité, communes de la zone 2 : l'indemnité correspond à 1% du traitement, communes de la zone 1 : l'indemnité correspond à 3% du traitement (cf NOR : FPPA01100025C)).

2. Traitement et avancement (suite)

Avancement

Fin du système d'avancement à 3 vitesses.

A la rentrée 2017, le système d'avancement à 3 vitesses a été abandonné. Depuis, la vitesse d'avancement sera la même pour tou-tes sauf aux 6e et 8e échelons où deux accélérations d'un an seront accordées selon la « valeur professionnelle ». La durée pour atteindre le 11e échelon sera de 26 ans au maximum, 24 ans au minimum.

Avancement	
	Au 1/09/18
Du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	1 an
Du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	1 an
Du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans
Du 4 ^{ème} au 5 ^{ème}	2 ans

Les rendez-vous de carrière

La rentrée 2017 a mis fin à l'inspection notée. Trois rendez-vous de carrière, avec visite en classe suivie d'un entretien, sont désormais prévus.

Les deux premiers rendez-vous de carrière ont lieu lors des passages au 7^e et au 9^e échelon de la classe normale. Ces deux premiers rendez-vous de carrière débouchent sur un avis de l'IA-DASEN qui donne lieu à un classement. IA-DASEN retiendra 30% des personnels afin d'accélérer d'un an leur passage à l'échelon supérieur.

Le dernier rendez-vous de carrière, permet un accès à la hors-classe plus ou moins rapide. Pour cela, l'avis du Directeur Académique est transformé en point et permet l'élaboration d'un barème. Ce barème est ensuite utilisé pour l'inscription au

tableau de classement permettant le passage à la Hors classe.

Chaque enseignant-e doit être informé-e en juin du rendez-vous de carrière qui se déroulera d'octobre à mai l'année suivante. Il-elle doit être prévenu-e un mois à l'avance de la date de la visite. Cela débouche sur un compte-rendu d'évaluation composé d'une grille nationale de 11 compétences et d'une appréciation professionnelle rédigée. Il est transmis dans le mois suivant à l'agent. Durant les 15 premiers jours de septembre, de l'année suivante, le collègue peut prendre connaissance de l'appréciation finale arrêtée par le recteur (IA-DASEN).

Pour le 4^e rendez-vous de carrière, en vue du passage à la classe exceptionnelle, il n'y a pas de visite en classe.

L'accompagnement

L'une des finalités de la réforme de l'évaluation, pour le ministère, est l'accompagnement. Il pourra être individuel ou collectif et sera conçu dans une logique de conseils et de formation. En début de carrière, notamment, cet accompagnement sera individuel et prendra la forme d'une visite dans la classe suivie d'une entretien.

Les 3 grades

A la rentrée 2017, un nouveau grade, la classe exceptionnelle, a été créé. Seule une minorité des collègues pourra y accéder (plafonné à 10% du corps en 2023). Il vient s'ajouter aux 2 grades existants : la classe normale et la hors-classe. Désormais la carrière d'un enseignant a vocation à se dérouler sur au moins deux grades.

Ce que pense le SNUipp-FSU

Le SNUipp-FSU s'oppose au principe d'une classe exceptionnelle excluant la grande majorité des collègues. Il revendique une progression identique pour tou-tes, au rythme le plus rapide avec accès à l'indice 1000, en fin de carrière.

Concernant les rendez-vous de carrière, le ministère a entendu les arguments du SNUipp-FSU qui s'opposait à la rédaction par l'enseignant-e d'un bilan professionnel à adresser à l'IEN 15 jours avant sa visite. Cet outil artificiel d'auto-évaluation n'est donc pas exigé. D'autre part, à la demande du SNUipp-FSU, le ministère s'est engagé à ce que les promotions se fassent en tenant compte de la répartition femmes/hommes parmi les promovables.

Enfin, l'accompagnement proposé demande des moyens budgétaires importants alloués à la formation et une véritable relation de confiance entre l'IEN et l'enseignant-e.

3. Les indemnités

I.S.S.R.

L'indemnité de sujétion spéciale de remplacement est due aux remplaçant-es **pour tout remplacement sur un poste situé en dehors de l'école de rattachement** sauf s'il s'agit du remplacement d'un-e même collègue démarrant à la rentrée scolaire et portant sur la durée de l'année scolaire (il pourra alors bénéficier des frais de déplacement).

L'ISSR est **attribuée les jours du remplacement**. Elle est versée avec le salaire, mais elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu (sauf en cas de déclaration aux frais réels).

Taux de l'ISSR depuis le 01/02/2017

- moins de 10 km : **15,38 €**
- 10 à 19 km : **20,02 €**
- 20 à 29 km : **24,66 €**
- 30 à 39 km : **28,97 €**
- 40 à 49 km : **34,40 €**
- 50 à 59 km : **39,88 €**
- 60 à 80 km : **45,66 €**
- par tranche de 20 km en plus : **6,81 €**

Indemnité de déplacement pour postes fractionnés

Les collègues en postes fractionnés sont **indemnisés -es de leurs frais de transport** (sur la base du tarif de transport public le moins onéreux ou sur la base des indemnités kilométriques) et de leurs frais de repas, lorsqu'ils sont contraint-es de prendre ces repas hors des communes de leur résidence administrative et de leur résidence familiale. Attention, si les communes sont limitrophes ou desservies par des transports publics, aucune indemnité n'est versée.

Indemnité SEGPA

Les enseignant-es perçoivent cette indemnité **au prorata de la durée du remplacement** (taux annuel : 1765 € au 01/09/17).

Indemnité REP

Tous les personnels face aux élèves en REP touchent **une indemnité de 1734€ /an**. Cette indemnité est versée pour un service effectif ; en cas de congé elle est suspendue.

Indemnité REP +

Tous les personnels face aux élèves en REP touchent **une indemnité de 2312€ /ans**. Cette indemnité est versée pour un service effectif ; en cas de congé elle est suspendue. Les enseignant-es bénéficient également d'un allègement de service de 18 demi journées sur l'année.

NBI Ulis

Les T1 affectés en ULIS à titre provisoire perçoivent dorénavant les 27 points de Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) comme les titulaires. **C'est une victoire syndicale à mettre à l'actif des actions du SNUipp-FSU.**

Indemnité d'intérim de Direction

En cas d'exercice d'un intérim de direction supérieur à un mois, une indemnité est alors versée au prorata du temps d'intérim :

part fixe : **1295,62 € /an**

part variable **de 500 € à 900 € /an** selon la taille de l'école.

Cette indemnité est augmentée de 20% si l'école est en REP et de 50% en REP+.

Indemnité début de carrière

Depuis 2008, une prime d'entrée dans le métier est **attribuée aux enseignant-es néo-titulaires**. Elle ne peut être versée qu'une seule fois. Son montant est de **1500€** et elle est versée en deux échéances.

Attention, les enseignant-es nouvellement titularisé-es ayant exercé des fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation préalablement à leur nomination pendant une durée supérieure à trois mois ne pourront la percevoir.

La restriction ne concerne que les contractuels ayant assuré des tâches d'enseignement. Donc pas les anciens AED, EAP, MI-SE...

4. Congés et absences

Congé de maladie ordinaire

Accordé de droit, la demande doit être accompagnée d'un **certificat médical** précisant la durée et transmise impérativement à l'IEN dans les 48h. Prévenir l'école pour que la demande de remplacement puisse être effectuée. Le salaire est versé à taux plein pendant les 3 premiers mois, à moitié les 9 mois suivants (complément MGEN possible). Il existe aussi des Congés de Longue Maladie (CLM) et des Congés de Longue Durée (CLD) accordés pour certaines affections et soumis à des règles spécifiques. En cas de congé maladie dépassant 3 mois, prenez contact avec votre section départementale du SNUipp-FSU et faites vous aider dans vos démarches par un-e délégué-e du personnel.

En Juillet 2017, Emmanuel Macron a rétabli le **jour de carence** (soit 1/30ème de salaire retiré). **Injuste et inefficace**, cette mesure diminue le salaire des fonctionnaires en arrêt maladie. C'est donc les punir, considérant qu'ils sont coupables d'être malades. Le SNUIPP réclame que le jour de carence soit annulé.

Congé de maternité

Conditions : de droit avec certificat médical

Durée : 16 semaines (26 à partir du 3ème enfant) dont 6 semaines au plus avant la date présumée de l'accouchement (8 pour le 3ème)

Traitement : taux plein

Congé pour naissance

Conditions : de droit pour le-la conjoint-e, la personne pacsée ou vivant maritalement avec la mère ne bénéficiant pas du congé maternité ou

d'adoption.

Durée : 3 jours ouvrables, à prendre dans les 15 jours entourant la naissance ou l'adoption

Traitement : taux plein

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Conditions : de droit pour le père ainsi que, le cas échéant, le-la conjoint-e, la personne pacsée ou vivant maritalement avec la mère

Durée : 11 jours consécutifs fractionnables en 2 périodes dont 1 d'au moins 7 jours (18 si naissances multiples) à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance ou l'adoption

Traitement : taux plein

Autorisation d'absence pour PMA

Conditions : sous réserve des nécessités de service

Durée : proportionnée à la durée de l'acte médical reçu; au plus 3 des actes médicaux nécessaires à chaque protocole. Le-la conjoint-e, la personne pacsée ou vivant maritalement avec la mère peut bénéficier d'une autorisation d'absence.

Traitement : taux plein

Garde d'enfant malade

L'autorisation est accordée **à plein traitement**, sur présentation d'un **certificat médical**. Elle peut être accordée au père ou à la mère.

Durée : la durée ne peut dépasser les obligations hebdomadaires de service plus un jour soit 5 jours pour des enseignants exerçant 4 jours, ces jours sont comptabilisés par année civile et sont au prorata du temps de travail. Cette limite peut-être doublée si le-la conjoint-e ne bénéficie pas de ce droit ou si le parent assume seul la charge de l'enfant.

Disponibilité

Congé sans traitement, avec perte de poste occupé et blocage de l'avancement. Elle est de droit pour suivre un-e conjoint-e (mariage ou PACS), élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un-e conjoint-e, un-e enfant ou ascendant-e à la suite d'un accident ou une maladie grave.

Ces années ne sont pas prises en compte pour le calcul de la retraite, sauf disponibilité pour élever un enfant né après le 01/01/04, âgé de moins de 8 ans et dans la limite de 3 ans par enfant.

Autorisations d'absence, congés exceptionnels...

Les PE peuvent obtenir dans certains cas des autorisations d'absence ou des congés **avec ou sans traitement** (mariage, décès, raisons exceptionnelles). Toute demande doit être formulée par écrit et acheminée par la voie hiérarchique via votre IEN. La plupart de ces autorisations ne sont pas de droit et peuvent donc être refusées ou accordées sans traitement avec perte d'une journée d'ancienneté générale de service..

Formation syndicale

Les syndicats organisent des stages et réunions d'informations syndicales. Ils sont ouverts à tou-tes, **dans la limite de 12 jours par an et par personne pour les stages et 3 demi-journées (dont 1 sur temps élève)** pour les réunions d'informations syndicales (RIS).

5. Changer de département

1ère phase : les permutations informatisées (réservées aux titulaires)

Les PE titulaires participent aux mouvements interdépartementaux informatisés (courant novembre) sur la base d'un barème national prenant en compte l'échelon, l'ancienneté dans le département, le renouvellement de la demande, les enfants à charge, la séparation des conjoints, la durée de séparation, le handicap, l'exercice en éducation prioritaire.

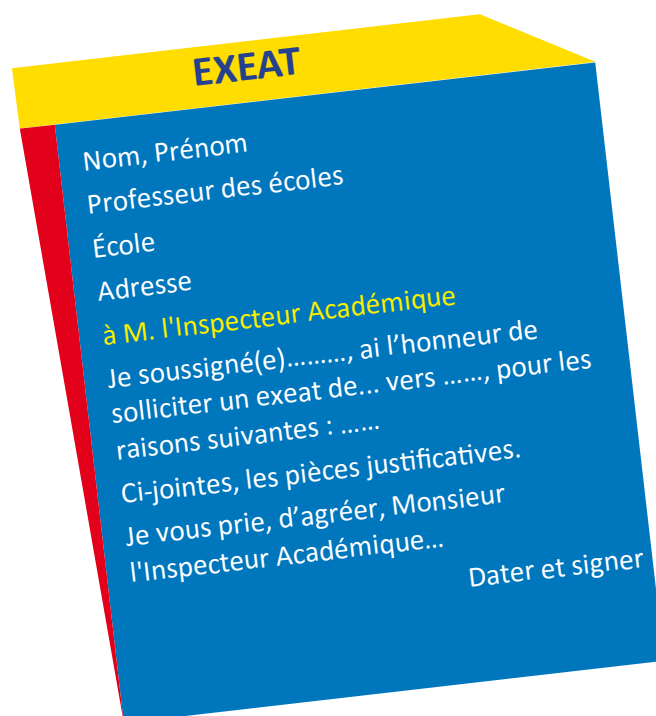
2ème phase : les Ineat-Exeat

Cette phase est organisée pour résoudre les situations non satisfaites ou inconnues lors de la 1ère phase. Cela consiste en une demande d'exeat

(autorisation de quitter le département) et d'ineat (autorisation d'entrer dans un département). Les demandes sont étudiées et accordées par les directeur-trices académiques en fonction de la situation de chaque département. Elle transite par la voie hiérarchique

Attention : dans tous les cas, il vaut mieux prendre contact avec le SNUipp-FSU pour connaître la procédure à suivre, pour une aide à la rédaction de la demande, mais aussi pour le suivi du dossier. Les INEAT – EXEAT sont traités dans les CAPD.

Lettres types



Enseigner à l'étranger

Partir à l'étranger et dans les collectivités d'Outre-Mer n'est pas une mince affaire !

Premier impératif : avoir exercé deux ans en tant que titulaire avant de pouvoir prétendre à un détachement.

Si vous êtes candidat au départ, le secteur Hors de France du SNUipp- FSU vous invite à consulter son site internet rubrique « Partir en 2019 » (<https://www.snuipp.fr/-Vous-voulez-partir->) ou contacter le secteur Hors de France (01 40 79 50 70 ou hdf@snuipp.fr). Cela vous aidera à mieux comprendre les différents recrutements, les possibilités de départ, les démarches à effectuer, les calendriers à respecter et les écueils à éviter.

6. Les fonctions spécifiques

Maître-sse formateur-trice

Pour être maître-sse formateur-trice, il faut être titulaire du **CAFIPEMF**. Ils-elles peuvent exercer comme conseiller-es pédagogiques de circonscription auprès de l'IEN, ou en tant que PEMF (Profes d'écoles Maîtres formateur-rices) dans des classes d'application. Ils-elles accueillent les stagiaires dans leur classe, les suivent et participent à la formation.

Enseignant-es spécialisé-es

Ce sont des enseignant-es qui ont une certification complémentaire (CAPSAIS ou CAPA-SH ou **CAPPEI à partir de la rentrée 2017**). Dans votre école, vous pouvez être amené-e à travailler avec le réseau (aide à dominante pédagogique ou relationnelle, psychologue) ou avec une ULIS école.

Direction d'école

La directrice ou le directeur organise et anime la vie de l'école. **Elle-il n'est pas un-e supérieur-e hiérarchique**. Elle-il préside le conseil d'école. Elle-il fait le lien entre l'école, les parents, la commune et les différents partenaires.

Les remplaçant-es

Des enseignant-es sont chargé-es du remplacement des collègues absent-es ou peuvent occuper un poste provisoirement vacant.

En cas de non remplacement, ils-elles restent dans leur école de rattachement et effectuent des activités à nature pédagogique.

Les zones de remplacement dans le département sont déterminées par l'inspecteur-trice d'académie après avis du comité technique départemental.

Les remplaçant-es effectuant un service d'enseignement excédant 24H, doivent disposer d'un dispositif de récupération des heures d'enseignement qui seraient accomplies en dépassement de leurs obligations hebdomadaires de service.

Les remplaçant-es perçoivent l'ISSR, indemnité qui est comptée par jour : sont pris en compte les jours de remplacement effectifs. Elle est due dès qu'il y a un changement d'école, même au sein de la commune de résidence administrative.

Accompagnant-es des Elèves en Situation de Handicap (AESH)

Ce sont les **accompagnateur-rices de la scolarisation des élèves en situation de handicap** dans les écoles et établissements. Plusieurs types d'aides existent : une aide individualisée pour la scolarisation des élèves en situation de handicap, une aide collective en ULIS, une aide mutualisée qui intervient pour plusieurs élèves...

Une grande partie de ces personnels sont recrutés sur des contrats précaires. A compter de cette rentrée ces contrats seront tous de droit public et auront une durée de 3 ans, renouvelable 1 fois.

Le SNUipp-FSU demande la création d'emplois statutaires, pérennes et à temps complets, pour ces personnels.

ATSEM

Les **écoles maternelles** bénéficient des services d'un-e agent-e communal-e ou d'un-e agent-e territorial-e spécialisé-e des écoles maternelles, qui **assiste l'enseignant-e**.

Etudiants en contrat de « préprofessionnalisation »

Dès cette rentrée le ministère proposera, dans 10 académies, à des étudiants entrant en L2, et se destinant aux métiers de l'enseignement, des contrats de 3 ans. **Pour le SNUipp-FSU, ces contrats ne correspondent pas à de véritables pré-recrutements.**

Ces étudiants devront assurer un service de 8h dans une école, leur temps universitaire sera amputé compromettant ainsi leur réussite dans les études et au concours. Ils se verront confier des missions allant de l'observation de classe au remplacement d'enseignants absents. Les élèves pourront donc avoir face à eux des étudiants sans formation.

7. Scolarisation des élèves à besoin particuliers

Accueillir tous les élèves

Les élèves à besoins particuliers (EBEP) recouvrent les élèves présentant des pathologies chroniques ou des allergies, les élèves concernés par des troubles des apprentissages, les élèves ne maîtrisant pas certaines compétences et connaissances et les élèves en situation de handicap.

Chaque enseignant-e est amené-e, au cours de sa carrière, à connaître cette situation. Mais y est-il-elle préparé-e ?

2 grandes lois

Pour l'éducation, la loi du 11 février 2005, dite « **loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** » consacre la scolarisation « en priorité en milieu ordinaire ». La loi de 2013 fait un pas supplémentaire en introduisant le principe d'école inclusive.

4 plans pour répondre aux besoins des EBEP

Le PAI (projet d'accueil individualisé)

- Dans quelle(s) situation(s) ? : maladie chronique, intolérance alimentaire, allergie.
- Objectifs : aménagements de la scolarité, traitement médical, protocole d'urgence.
- Procédure : demande faite par la famille ou par le-la directeur-trice (en accord et avec la participation de la famille). Le PAI est rédigé par le médecin scolaire ou de PMI.

Le PPRE (programme personnalisé de réussite éducative)

- Dans quelle(s) situation(s) ? : maîtrise insuffisante de certaines connaissances et compétences.
- Objectifs : pratiques pédagogiques diversifiées et différenciées.
- Procédure : mis en place par le-la directeur-trice à l'initiative de l'équipe pédagogique. Elaboré par l'équipe pédagogique et discuté avec le-la représentant-e légal-e et l'élève. Mis en place prioritairement dans le cadre ordinaire de la classe.

Le PAP (plan d'accompagnement personnalisé)

- Dans quelle(s) situation(s) ? : troubles des apprentissages constatés par le médecin scolaire.
- Objectifs : aménagements et adaptations pédagogiques.
- Procédure : proposé par le conseil des maître-sses. Elaboré en accord et avec la participation de la famille et des professionnels concernés.

Le PPS (projet personnalisé de scolarisation)

- Dans quelle(s) situation(s) ? : situation de handicap reconnue par la MDPH
- Objectifs : feuille de route du parcours de scolarisation de l'élève et outil de suivi annuel par l'équipe de suivi de la scolarisation (ESS)
- Procédure : la famille saisie la MDPH. Elaboré par l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation (EPE) qui regroupe les différents professionnels de la santé et de l'éducation. Transmis à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui prend les décisions et statue sur l'orientation des élèves.

Des aides peuvent être apportées par l'Education Nationale : interventions du de la psychologue scolaire et du RASED, accompagnement par un-e AVS ou un-e AESH, intervention d'enseignant-e spécialisé-e. D'autres professionnels du médico-social peuvent agir (SESSAD, CMPP...). L'Enseignant-e Référent – pour le secteur est chargé-e de suivre la scolarisation, de réunir les équipes et les parents.

La formation

La loi prévoit que les enseignant-es doivent être toutes formé-es à la prise en charge des élèves en situation de handicap. Cela fait partie du référentiel de compétences professionnelles du métier d'enseignant. C'est malheureusement rarement le cas, ou alors de façon très insuffisante. Par ailleurs des formations de spécialisation (**CAPPEI**) existent. Mais leur nombre a beaucoup diminué.

Le SNUipp-FSU demande qu'une véritable formation, tout au long de la carrière, puisse être dispensée à chaque enseignant-e et que soit formé un nombre suffisant d'enseignant-es spécialisé-es.

Pour le SNUipp-FSU, une scolarisation réussie des élèves à besoins spécifiques suppose des moyens (effectifs réduits, équipes pluri-professionnelles, personnels spécialisés, formation, temps de concertation...). Toutes et tous ensemble, exigeons-les pour y parvenir.

Publications

⇒ **L'école de la différence, intégrer, accueillir un élève en situation de handicap.**

⇒ **Guide ASH**

Il sont à retirer à la section départementale ou à télécharger sur le site snuipp.fr



1. L'administration et les instances

L'administration

Les inspections de circonscription

Les **circonscriptions** regroupent des écoles élémentaires, maternelles et primaires d'un même secteur géographique ainsi que les classes spécialisées.

L'**inspecteur-trice de l'Éducation Nationale (IEN)** est le-la responsable pédagogique de la circonscription, il-elle met en œuvre les politiques éducatives, évalue les enseignant-es et décide des actes de gestions les concernant (recrutement,

titularisation, avancement etc...).

L'Inspecteur-riche académique (IA-DASEN)

Il-elle décide pour les enseignant-es du premier degré du département, **après avis de la CAPD** (voir ci-dessous les **commissions paritaires départementales**) : la titularisation, les affectations, les permutations, l'avancement, les sanctions, les congés, le travail à temps partiel et l'admission à la retraite.

Avant de vous déplacer à l'Inspection Académique, contactez votre gestionnaire par téléphone.

Les instances : les collègues élu-es en commissions paritaires, que font-ils –elles?

À la **CAPD**, commission administrative paritaire départementale, ils-elles interviennent pour :

- le mouvement
- les nominations
- les changements d'échelons
- les changements de département
- les demandes de temps partiel, de disponibilité
- les départs en stage de formation continue ou spécialisée des titulaires
- l'accès à la liste d'aptitude de directeur-trice
- les questions disciplinaires
- la prise en compte des situations médicales et sociales particulières

- la politique départementale d'éducation

En **Commission de réforme**, ils-elles interviennent pour :

- les accidents de travail
- les retraites pour invalidité

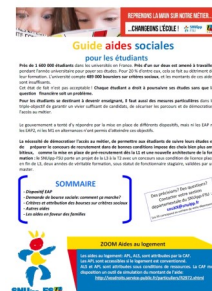
En **CDAS**, commission départementale d'action sociale, ils-elles interviennent, entre autres, pour :

- les aides financières individualisées
- les prêts

Au **CTSD**, comité technique départemental, ils-elles interviennent pour :

- les ouvertures et fermetures de classe
- le plan académique de formation

Le **SNUipp-FSU**, édite un guide « aides sociales » à destination des enseignant-es en début de carrière. Vous pouvez vous le procurer auprès de votre section départementale.



Mais, dans le cadre du projet de la réforme de la fonction publique, le Ministère cherche à priver les instances de prérogatives essentielles ce qui réduira la transparence et l'équité de la gestion des personnels.

Un-e délégué-e du personnel

- est élu-e par tous les personnels,
- intervient sur les règles,
- intervient sur l'équité et la transparence.

Un-e délégué-e du personnel : c'est utile si l'on s'en sert !

- confiez vos dossiers,
- demandez conseil.

III. Le SNUipp-FSU

2. Les élections professionnelles



Tous les 4 ans, ont lieu des élections professionnelles pour désigner celles et ceux qui vous représenteront au sein des Commissions administratives paritaires départementale (CAPD) et nationale (CAPN) et aux comités techniques académique (CTA) et ministériel (CTM).

Les personnels ont la possibilité de s'exprimer par la voix de leurs représentant-es pour chaque décision les concernant (**affectations, avancement et déroulement de carrière, ouvertures et fermetures de classes, etc**). Ces instances permettent aussi d'exercer un droit de contrôle sur ces décisions.

Cette spécificité de la fonction publique, instaurée en 1947, est un acquis important. Il a mis fin à une gestion arbitraire de la carrière des personnels et demeure l'objet d'un combat syndical.

Lors des dernières élections professionnelles de décembre 2018, le SNUipp-FSU, avec 44,33% des voix, a conforté sa place de 1^{er} syndicat des écoles. À l'issue de ces élections, le SNUipp-FSU est majoritaire dans de 80 départements.

Au coté de membres désigné-es par l'administration pour la représenter, siègent les représentant-es du personnel que vous avez élu-es sur le vote pour la CAPD.

Les membres des comités techniques (CT) sont élu-es par les votes pour les CT. C'est notre fédération, la FSU qui est majoritaire au CT Ministériel avec 6 sièges. C'est ce vote qui détermine notre représentativité.



Le SNUipp-FSU

créé en 1992,
fait partie de la Fédération syndicale unitaire (FSU), deuxième fédération de la fonction publique d'état.

Le SNUipp-FSU s'est donné pour mission d'informer, de revendiquer, d'agir, de favoriser l'unité d'action au sein de l'éducation nationale, mais aussi plus largement avec toutes les autres confédérations. Développer le service public d'éducation, transformer le métier, assurer la réussite de tous les élèves sont les objectifs de toute la profession portés par le SNUipp-FSU.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

... sur le terrain

Nos rendez-vous avec la profession, ce sont des **réunions d'infos syndicales** (ouvertes à tous et toutes), **des réunions débats et stages** à thème avec la participation de chercheurs, mais aussi **l'Université d'Automne** du SNUipp-FSU. C'est l'occasion pour environ 400 enseignants qui s'y inscrivent de suivre pendant trois jours des conférences d'une trentaine de chercheurs et de débattre avec eux. **La 19ème Université aura lieu les 18-19 et 20 octobre 2019 à Port Leucate.** Vous pouvez y participer. Pour vous informer, contacter le SNUipp-FSU.

... sur Internet

Actualité, informations, renseignements, conseils, publications, consultables sur :

- **nos sites nationaux** : snuipp.fr et neo.snuipp.fr
- **et les sites départementaux** : XX.snuipp.fr (où « XX » est le numéro de votre département).
- mais aussi sur **Twitter** : twitter.com/

leSNUtwitter, sur **Facebook** : facebook.com/snuipp/ et sur **Instagram** : www.instagram.com/snuippfsu

... à travers nos publications

- le journal départemental du SNUipp-FSU

Une ou plusieurs publications mensuelles envoyée(s) à tous les syndiqués et un exemplaire par école. Toute l'actualité de l'école en général et du département en particulier.

- différents suppléments et guides.

- **Fenêtre sur cours** est la revue nationale du SNUipp-FSU envoyée aux syndiqués et dans toutes les écoles.

- **Fenêtre sur cours « premières classes »** est un supplément qui vous est spécialement destiné, vous pouvez vous le procurer auprès de votre section départementale.



Découvrez le site du SNUipp-FSU qui **a été créé spécialement pour vous accompagner lors de votre entrée dans le métier.** Elaboré en collaboration avec des maîtres formateurs, il vous propose des outils, des infos et des liens utiles.

L'heure de la rentrée a sonné alors rendez-vous sur neo.snuipp.fr !



3. Pourquoi se syndiquer?

Plus nombreux-ses,
plus fort-es, plus efficaces

Le SNUipp-FSU ne reçoit pas de subvention de l'État, il fonctionne grâce aux cotisations de ses adhérent-es. En tant que délégué-es du personnel, élu-es par toute la profession, les représentant-es du SNUipp-FSU défendent tous les collègues.

Cela demande des moyens et du temps :

- ♦ **du temps** pour effectuer les démarches, régler les litiges vous concernant auprès des divers services de l'Inspection Académique...
- ♦ **des moyens** pour financer les bulletins, les tracts, le téléphone, le matériel, l'envoi du courrier...

Se syndiquer

- c'est décider ensemble,
- c'est refuser l'isolement,
- c'est donner à toute la profession les moyens de se défendre et d'avancer,
- c'est effectuer un geste solidaire,
- c'est exiger collectivement une école de qualité !

Que vous soyez imposable ou non, la cotisation syndicale ouvre droit à crédit d'impôt. **66 % du montant de la cotisation sont déductibles !**

Adhérez dès maintenant

- en remplissant le bulletin dans ce guide,
- en ligne sur notre site : <https://adherer.snuipp.fr>

Le SNUipp-FSU agit :

- ♦ **pour la transformation de l'école** (plus de maîtres que de classes, travail en petits groupes, abaissement des effectifs par classe, plus de concertation et de travail en équipe...).
- ♦ **pour réfléchir sur les problèmes de société** (pour construire avec d'autres des propositions pour combattre le chômage, l'exclusion, les inégalités...).



REPRENONS LA MAIN SUR NOTRE MÉTIER...

...CHANGEONS L'ÉCOLE !

