Néotit'

Le guide du 1er poste

Le petit guide pratique des PE titulaires

2020 / 2021

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·e 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. Cette exigence revêt une importance toute particulière cette année, alors que votre formation a été largement amputée par la crise sanitaire. C'est pourquoi, le SNUipp-FSU a revendiqué, en votre nom, **un complément de formation sur votre temps de service devant élèves**.

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 en vous rendant sur leur site : XX.snuipp.fr (où XX est le n° de votre département)

À bientôt et bonne rentrée !

REPENSER L'ÉCOLE AVEC CELLES ET CEUX QUI LA FONT AU QUOTIDIEN.

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?

SNUipp FSU
DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

Au sommaire

I. La classe, le métier
1. Le 1er poste
2. Premiers contacts
3. La rentrée
4. Sécurité, responsabilité
5. Sorties scolaires
6. Langues vivantes, laïcité, liberté pédagogique
7. L'école aujourd'hui : analyse du SNUipp-FSU

II. Être enseignant·e
1. Le statut de fonctionnaire
2. Traitement
3. Avancement
4. Indemnités
5. Congés, absences
6. Changer de département
7. Les fonctions spécifiques
8. Scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers

III. Le SNUipp-FSU
1. L'administration, les instances
2. Les élections professionnelles
3. Le SNUipp-FSU à vos côtés
4. Pourquoi se syndiquer

1. Le premier poste

Nomination

L'inspecteur·trice d'académie (IA-DASEN) titularise les professeur·es des écoles stagiaires figurant sur la liste arrêtée par le rectorat et les nomme sur un. **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). Grâce à son expertise, le SNUipp-FSU et ses élu·es du personnel vous accompagnent et vous informent des règles en vigueur.

*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.3), 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 sont un droit et 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.*

2. 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 d'académie, 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 délégué·es 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...**

3. La rentrée

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.

Le SNUipp-FSU demande que l'organisation d'une seconde journée ne soit plus à la disposition des IA-DASEN mais qu'elle soit laissée aux équipes d'école, y compris avant la rentrée scolaire.

Pour la rentrée 2020, le SNUipp-FSU demande du temps pour les équipes pour réorganiser les apprentissages. L'école s'est arrêtée le 13 mars au soir : il faut donc repenser les programmations et les progressions en prenant appui sur les cycles. Pour cela les équipes ont besoin d'une semaine à la pré rentrée et d'accompagnement. Il réclame également une formation complémentaire pour les jeunes enseignant·es.

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).

Lors du conseil des maîtres·ses de pré-rentrée, faire le point sur les documents 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.

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).

Le cahier journal et les fiches de préparation sont conseillés et permettent d'anticiper, de donner des objectifs pédagogiques et de borner les différentes activités sur la journée, la semaine.

4. Sécurité / responsabilités

Responsabilité des enseignant·es

L'enseignant·e est responsable des enfants qui lui sont confié·es **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'élèves, 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·tes 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 laissé·es seul·es 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·tes les maître·sses doivent assurer la surveillance pendant la récréation. Toutefois, dans les écoles à plusieurs classes, **un service par roulement peut être décidé** en conseil des maîtres·ses. Le nombre d'enseignant·es présent·es 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

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 personnels.

Une brochure est disponible sur le site **snuipp.fr**

5. Sorties scolaires

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. Le ou la directeur·trice de l'école ou l'IA-DASEN délivre l'autorisation.

Quatre catégories de sorties

1 – Les sorties régulières

Autorisées par le·la directeur·rice 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·rice 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·es). 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.

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 collège, 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 décloisonnement. Il est recommandé de ne pas excéder 3 heures de décloisonnement 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'Education Nationale est la seule autorité compétente pour émettre un avis** sur la qualité de l'enseignement. Les programmes de 2016 ont subi des ajustements en 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 la répétition, l'entraînement et l'automatisation 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

Plus qu'une valeur, c'est un **principe politique fondateur** de l'enseignement public français depuis la fin du XIXe siècle.

La laïcité est devenue un sujet de tensions dans la société. Le SNUipp-FSU réaffirme que l'application de la laïcité ne doit pas porter atteinte aux **libertés de conscience et d'expression**, ni ouvrir la voie à des mesures d'exclusion : nous faisons le choix d'une laïcité qui respecte le droit de chacun·e de croire comme de ne pas croire, refusant la tentation xénophobe du bouc émissaire. Les équipes pédagogiques sont confrontées, sur le terrain, à de multiples interrogations, voire à des atteintes à la laïcité. **C'est d'une formation à la hauteur des enjeux, permettant l'acquisition d'un véritable outillage intellectuel et professionnel, dont les enseignant·es ont besoin**. **Le SNUipp-FSU a produit un 4 pages à disposition sur le site snuipp.fr**

7. 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 recruté·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 GS, 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 depuis 2018 couplée à une crise de recrutement profonde mettent à mal le bon fonctionnement de l'école publique.

Le projet éducatif de l'actuel 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 enseignant·es, l'actuel ministre de l'Education 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 enseignant·es. 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.

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 territoriale 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 utilisateur·trices des services publics.

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 dans le respect de la réglementation.

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

Etre informé·e par les organisations syndicales, sur son temps de travail, est un droit pour l'ensemble des fonctionnaires. Dans le premier degré, ce droit se décline en 9h annuelles de réunion d'information syndicale (RIS) dont 3h sur le temps de présence élèves. Syndiqué·e ou non, tout enseignant·e peut participer aux RIS. Il suffit d'informer son IEN au moins 48 heures. Les réunions organisées hors temps élèves peuvent être récupérées sur les 108h. Le SNUipp-FSU vous invite à exercer votre droit à l'information, sans restriction : mieux informé·e, vous serez plus à même de débattre et d'agir en professionnel·le de l'école.

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

Le droit de grève est inscrit dans la constitution. C'est le moyen de construire le rapport de force, de s'opposer aux projets néfastes pour l'école et de revendiquer un autre projet, de meilleurs salaires et conditions de travail.

Avant la grève, il est utile d'informer les parents le plus tôt possible. Réglementairement une déclaration d'intention de grève peut être remplie, le SNUipp-FSU réclame l'abandon de cette déclaration.

Après la grève : les retraits de salaire (1/30ème sur le salaire mensuel brut) ne se font pas sur la base des déclarations d'intention. C'est à l'administration de s'assurer que le service n'a pas été effectué. Seul·es les enseignant·es non-grévistes se déclarent auprès de l'administration. **Le SNUipp-FSU réaffirme son opposition au service minimum d'accueil (SMA), mis en place en 2008, qui est une entrave au droit de grève.**

2. Traitement

Traitement

Les carrières des fonctionnaires sont linéaires. C'est une protection statutaire qui garantit de ne pas avoir à négocier de gré à gré avec son supérieur une augmentation comme dans le privé.

Qu'est-ce que le traitement indiciaire?

Une grille indiciaire détermine le traitement (= salaire) brut pour chaque corps de la fonction publique. Cela assure transparence, égalité de traitement et solidarité pour l'ensemble des fonctionnaires. A chaque échelon correspond un nombre de points d'indice qui, multiplié par la valeur du point, détermine le traitement indiciaire. La valeur du point d'indice est essentielle.

Sa revalorisation permet le maintien du pouvoir d'achat. (Valeur du point d'indice depuis le 1er février 2017 : 4,686 € brut par mois)

Il faut déduire sur le traitement indiciaire brut environ 20% de prélèvements sociaux et le prélèvement des impôts à la source.

Revaloriser les salaires, une urgence

Le point, gelé de 2010 à 2016, a perdu plus de 9% de sa valeur par rapport à l'inflation, en 2020, cela représente une perte annuelle d'environ un mois de salaire. Après deux revalorisations de 0,6% chacune en 2016 et 2017, le gouvernement a décidé de geler une nouvelle fois le point d'indice en 2018 et 2019 et semble vouloir poursuivre ce gel.

Le SNUipp-FSU revendique

- une **revalorisation conséquente** du point d'indice, l'attribution de 60 points additionnels pour toutes et tous,
- un salaire de début de carrière au 6ème échelon, **en adéquation avec la moyenne européenne,**
- le **doublement du montant de l'ISAE** pour toutes et tous sous forme indiciaire,
- l'**abrogation** de la journée de carence,
- **l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,**
- une refonte complète de la grille permettant **d'atteindre l'indice 1000 en fin de carrière**.
- une prime d'équipement

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.*

Supplément 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€

Échelon	Indice au 1/01/2020	Net approché zone 3*	Net approché zone 2*	Net approché zone 1*
1	390	1430 €	1442 €	1472 €
2	441	1622 €	1644 €	1677 €
3	448	1648 €	1659 €	1693 €
4	461	1697 €	1708 €	1743 €
5	476	1753 €	1758 €	1793 €
6	492	1813 €	1803 €	1840 €

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

* L'indemnité de résidence varie selon le lieu d'affectation : elle est destinée à compenser les coûts de la vie plus importants dans certaines zones .

Par exemple, le 1er échelon des PE correspond à 390 points d'indice soit un traitement brut de 390 x 4,686 =1828 € bruts soit 1440 € en net approché pour la zone 3.

3. Avancement

Avancement

La carrière des enseignant·es peut se dérouler sur trois grades : classe normale, hors classe et classe exceptionnelle.

Au sein de chaque grade, le passage d'un échelon à l'autre se fait à la même cadence pour tou·tes hormis aux 6è et 8è échelons de la classe normale.

En vertu du protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations), tou·tes les enseignant·es devront dérouler leur carrière complète sur au moins deux grades (classe normale et hors classe).

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

Les rendez-vous de carrière

Les deux premiers rendez-vous de carrière ont lieu lors des passages au 7è et au 9è 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.

L'IA-DASEN sélectionnera 30% des personnels afin d'accélérer d'un an leur passage à l'échelon supérieur. L'accès à la hors-classe, possible à compter de 2 ans d'ancienneté du 9ème échelon, fait également l'objet d'un rendez-vous de carrière.

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 15 jours 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·e. Durant les 15 premiers jours de septembre, de l'année suivante, le collègue peut prendre connaissance de l'appréciation finale arrêtée par l'IA-DASEN.

Pour le 4è 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'un entretien.

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 promouvables.

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.

4. 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 sur la dernière période d l'année).
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 **indemnisé·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 144 € brut en REP et de 387€ en REP+.** Cette indemnité est versée pour un service effectif ; en cas de congé elle est suspendue. Les enseignant·es en REP+ bénéficient également d'un allègement de service de 18 demi journées sur l'année.

NBI Ulis école

Les T1 affectés en ULIS à titre provisoire perçoivent dorénavant les 27 points de Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) comme les titulaires (soit 127€ mensuel). **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 unique d'entrée dans le métier est **attribuée aux enseignant·es néo-titulaires**. 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...

5. 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.

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-FSU 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 à la femme pour les actes médicaux liés à la PMA, et au·à la conjoint·e (3 actes max.)

Durée : proportionnée à la durée de l'acte médical reçu. Elles sont incluses dans le temps de travail effectif.

Garde d'enfant malade

Conditions : accordée, au père ou à la mère sur présentation d'un **certificat médical.**

Durée : variable selon les situations. Prenez contact avec la section départementale du SNUipp-FSU.

Traitement : taux plein

Disponibilité

Congé sans traitement, avec perte du 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).

6. 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 conjoint·es, 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 transitent 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.*

Lettres types

INEAT

Nom, Prénom
Professeur(e) des écoles
École
Adresse
à M. l'Inspecteur Académique
Je soussigné(e)....., ai l'honneur de solliciter un ineat dans le département de ....., pour les raisons suivantes : .....
Ci-jointes, les pièces justificatives.
Je vous prie, d'agréer, Monsieur l'Inspecteur Académique...
Dater et signer

EXEAT

Nom, Prénom
Professeur(e) des écoles
École
Adresse
à M. l'Inspecteur Académique
Je soussigné(e)....., ai l'honneur de solliciter un exeat de... vers ....., pour les raisons suivantes : .....
Ci-jointes, les pièces justificatives.
Je vous prie, d'agréer, Monsieur l'Inspecteur Académique...
Dater et signer

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·e 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.

7. 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 (Profs 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 depuis 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 changement d'école, même au sein de la commune de résidence administrative.

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

Les emplois d'AESH (accompagnant·es des élèves en situation de handicap) parfois d'AED (assistant·es d'éducation) participent aussi au bon fonctionnement de l'école. **Bien que répondant à des besoins reconnus** comme par exemple l'accompagnement des élèves en situation de handicap, **leurs contrats sont précaires**, ils·elles sont mal rémunéré·es et rarement formé·es. Le SNUipp-FSU revendique avec elles et eux une formation qualifiante débouchant sur des emplois statutaires.

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.**

Etudiant·es en contrat de « préprofessionnalisation »

Depuis la rentrée 2019 le ministère propose, dans certaines académies, à des étudiant·es 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 étudiant·es doivent assurer un service de 8h dans une école, leur temps universitaire est donc amputé compromettant ainsi leur réussite dans les études et au concours. Ils et elles se verront confier des missions allant de l'observation de classe au remplacement d'enseignant·es absent·es. Les élèves pourront donc avoir face à eux des étudiant·es sans formation.

8. Scolarisation des élèves dits « à besoin éducatifs particuliers »

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Accueillir tous les élèves

Les élèves dits « à besoins éducatifs particuliers » (EBEP) recouvrent les élèves en situation de handicap et/ou en grande difficulté scolaire et/ou en difficultés sociales, économiques ou culturelles (def OCDE 1996).

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.

Différentes structures et dispositifs variés pour accueillir et accompagner ces élèves dits « à besoins éducatifs particuliers »:

- Dans l'école → ULIS (unité localisée pour l'inclusion scolaire) , UPE2A (unité pédagogique pour élèves allophones arrivants) , RASED (réseau d'aide spécialisé aux élèves en difficulté).
- Dans le 2nd dégré → SEGPA (section d'enseignement général et professionnel adapté), ULIS-collège, EREA (établissements régionaux d'enseignement adapté), classe relais, enseignement en milieu pénitencier.
- Hors l'école → SESSAD, CMMP, IME, IMPRO.

L'Enseignant·e Référent·e pour le secteur est chargé·e de suivre la scolarisation, de réunir les équipes et les parents.

Des outils institutionnels pour répondre aux besoins des ces élèves :

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 saisit 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.

La formation

La loi prévoit que les enseignant·es doivent être tou·tes 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·e. 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 (https://www.snuipp.fr/publications/independent_publications/243)**

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

III. Le SNUipp-FSU

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;

L'Inspecteur·rice académique (IA-DASEN)

Il·elle est **décisionnaire pour l'ensemble des actes administratifs** qui concernent les enseignant·es du premier degré du département : titularisation, affectations, changement de département, l'avancement, sanctions, congés, travail à temps partiel et admission à la retraite. *Avant de vous déplacer à l'Inspection d'académie, 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 :

- les demandes de temps partiel, de disponibilité
- les questions disciplinaires
- la prise en compte des situations médicales et sociales particulières.

Au CTSD, comité technique départemental, suite aux décisions prise en CTA (comité technique Académique) ils interviennent pour :

- les règles du mouvement départemental
- les ouvertures et fermetures de classe
- le plan académique de formation
- la politique départementale d'éducation

En Commission de réforme, ils·elles interviennent pour :

- les accidents de travail
- les retraites pour invalidité

En CHSCT, Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) s'occupe, lui, de la prévention des risques professionnels, de la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agent·es dans leur travail ainsi que leurs conditions de travail.

Les représentant·es des personnels sont élu·es tous les 4 ans par l'ensemble des personnels à l'occasion des élections professionnelles. Leur présence permet de défendre les droits de chacun·e, de faire respecter les règles collectives, d'agir pour la transparence et l'équité et de porter la parole de la profession. Le SNUipp-FSU s'y engage et les enseignant·es lui font confiance !

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.

2. Les élections professionnelles

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

Les élu·es du personnel vous accompagnent et vous informent sur tous les aspects de votre vie professionnelle et notamment les recours contre les décisions individuelles défavorables (**mouvement, promotions**…).

Aujourd'hui la loi de transformation de la Fonction Publique (LTFP) a restreint les possibilités d'actions des représentant·es des personnels en CAPD en contournant le statut de la fonction publique qui avait mis fin, notamment, à une gestion arbitraire de la carrière des personnels. Les élu·es sont empêché·es d'exercer leur droit de contrôle sur les décisions concernant l'affectation, l'avancement, la mutation…

Le SNUipp-FSU continue de se mobiliser, avec les personnels, pour garantir les droits des personnels et la transparence et l'équité des décisions prises par l'IA-DASEN.

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

Au coté de membres désignés 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.

SNUipp FSU
DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

U. F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

3. A vos côtés...

... 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 20ème Université aura lieu les 16, 17 et 18 octobre 2020 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/@SNUipp_FSU**, 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 tou·tes les syndiqué·es 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 syndiqué·es et dans toutes les écoles.

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

NEO.SNUIPP.FR

neo.snuipp.fr: Un site pour vous!

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·ses formateur·trices, 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·ses 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…).