

2024
2025

GUIDE

Professeur-es des Écoles Stagiaires



O NE

casden



BANQUE POPULAIRE

La banque coopérative
de la Fonction publique

COMME NOUS, REJOIGNEZ LA CASDEN, LA BANQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE!

Mark, Maxie - Elisabeth, Pierrick, Aurélie, agents de la Fonction publique

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Vautrin - 75003 Paris - Siren n° 784 272 715 - RCS Mairie - Immatriculation 01885 91 02
027 138 8832 - Société anonyme à directeur et conseil de 3007 titulaires au capital de 3007 millions au capital de 3007 millions - Siège social : 1 bis rue Jean Vautrin - 75003 Paris - RCS Mairie n° 784 272 715 - Immatriculation 01885 91 02
Le Commissaire aux Comptes est M. Pierre-André BERTHELEMY, 14 rue de Valenciennes, 75001 Paris - RCS Mairie n° 784 272 715 - Immatriculation 01885 91 02



casden.fr



Retrouvez-nous chez



Enseignant, un métier à risques ?



Seulement 22% des enseignants estiment qu'il est très important de souscrire une assurance professionnelle dans l'exercice de leur métier*.

Certains risques, souvent peu anticipés, nécessitent des garanties particulières que seule une assurance professionnelle peut couvrir.

En effet, être agent de l'Éducation nationale ne signifie pas être couvert en toutes circonstances.

Philippe, professeur des écoles, a été accidentellement bousculé dans un escalier par un élève. Bilan : une épaule cassée, un arrêt de travail de plusieurs semaines et des séquelles à long terme.

L'importance d'une protection adaptée.

Dans une telle situation, une assurance professionnelle, comme celle proposée par MAIF, se révèle plus qu'utile.

L'enseignant a ainsi pu être indemnisé pour les frais restés à charge : frais médicaux, frais d'hospitalisation...

Un complément de salaire a été versé pendant son arrêt de travail, car les indemnités journalières de la Sécurité sociale ne couvraient pas l'intégralité de son revenu.

Son assurance professionnelle a aussi pris en charge ses frais de défense pour obtenir une indemnisation de ses séquelles.

Julie, professeur d'histoire-géographie, n'a pas eu cette chance.

Elle a été filmée à son insu par un élève pendant son cours. Sans son consentement, la vidéo a été postée sur les réseaux sociaux, puis largement commentée et relayée. Julie est alors devenue la cible de menaces et de cyber-harcèlement.

Émergence des réseaux sociaux : de nouveaux risques.

L'Éducation nationale ne prévoit pas de dispositif d'accompagnement spécifique pour ces situations.

Les enseignants n'en ont pas toujours conscience et peuvent se trouver démunis pour y faire face avec leurs propres moyens. Finalement, sur les conseils d'un proche, Julie a contacté une société spécialisée en e-réputation qui a procédé à ses frais à la suppression des commentaires et des comptes haineux. Il lui a fallu du temps pour reprendre sereinement le chemin du collège, et elle a dû faire face à une perte de salaire pendant plusieurs mois.

Les risques professionnels de l'enseignant se sont multipliés ces dernières années avec les réseaux sociaux. Des risques méconnus, non couverts, contre lesquels il est prudent de se préserver via une assurance professionnelle.



17%

des enseignants ont déjà été victimes de violences et 40% en ont été témoins*.

#ChaqueActeCompte

* Étude souscription offre OME de juillet 2021, réalisée par l'institut MOAI Études pour MAIF. Seuls les prénoms ont été changés. L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et l'ASL. **MAIF** - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Entreprise régie par le code des assurances. **L'ASL** - Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite « L'Autonome de Solidarité Laïque » Association régie par la loi 1901 - 7 rue Portalis - 75008 Paris.



Sommaire

PAGE 5

Bienvenue dans le métier!

PAGE 6

**ÊTRE FONCTIONNAIRE,
STAGIAIRE**

VOTRE FORMATION

**CRPE 2025: une nouvelle
réforme de la formation initiale**

PAGE 7

**Une formation, fonction
du parcours antérieur
Le tutorat**

PAGE 8

**Validation /Titularisation
En cas de non titularisation
Démission et alternatives
Temps de service**

PAGE 10

LE STATUT DE FONCTIONNAIRE

**Des droits et des obligations
Réunion d'information syndicale**

PAGE 11

**Stages syndicaux
Droit de grève et SMA
Traitement, échelon
et avancement**

PAGES 14-15

**Égalité professionnelle
Reclassement
Indemnités**

PAGE 16

**Frais de stage et de déplacement
Aides sociales**

PAGE 17

Les congés et absences

PAGES 18-19

**Changer de département
Le mouvement
Enseigner à l'étranger**

PAGE 20

L'ÉCOLE

**Travailler en équipe:
fonctionnement de l'école
Conseil des maîtres,
conseil de cycle**

PAGE 21

**Conseil d'école. Les personnels
L'école maternelle**

PAGE 22

**École rurale. Les élèves en
situation de handicap ou avec
troubles des apprentissages**

PAGE 23

**ASH – adaptation scolaire
et scolarisation des élèves
en situation de handicap
L'argent de l'école
Sécurité, responsabilité**

PAGE 24

PPMS

PAGE 25

Pour une école transformée

PAGE 26

SOCIÉTÉ

**Laïcité. Lutte syndicale contre
l'extrême droite et ses idées**

PAGE 27

**Éducation à la vie affective
et sexuelle
Égalité filles/garçons
Lutte contre l'homophobie**

PAGE 28

**LA FSU-SNUIPP
AVEC LES PE AU QUOTIDIEN**

**Rôle des élu-es du personnel
Les élections professionnelles**

PAGE 29

Élections à l'INSPE


PAGE 30

**Qu'est-ce que la FSU-SNUipp?
La FSU-SNUipp à vos côtés
Publications, outils, site, FSC, etc.
Se syndiquer? Une évidence!**

RETROUVEZ LA FSU-SNUIPP SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

 facebook.com/snuipp

 @FSU_SNUipp

 snuippfsu

 **snuipp.fr**

Site national et sa lettre
de diffusion électronique.

Pour s'informer sur l'actualité
syndicale et sur l'École
en général.

 **neo.snuipp.fr**

Site national des enseignant-es
en début de carrière et sa
lettre de diffusion électronique.
Pour les infos, les ressources
appropriées.

SITE DE VOTRE DÉPARTEMENT

 **https://XX.snuipp.fr**

où XX est le numéro de votre
département.



Bienvenue

dans le métier !

© MILLERAND

Le métier de professeur-e d'école (PE) occupe une place centrale pour notre société et son avenir. Faire réussir les élèves, les accompagner dans leurs progrès, est un beau métier qui se vit d'autant mieux que les personnels ont confiance en leur professionnalité et leur expertise. Les PE ne sont pas des exécutants ou exécutantes de protocoles standard, mais des chercheurs et chercheuses du quotidien, pour concevoir les gestes, les pratiques pédagogiques adaptées à leurs élèves. Car l'enjeu fondamental, c'est d'éviter que les inégalités sociales se transforment en inégalités scolaires. Mais si l'école peut beaucoup, elle ne peut pas tout : il faut également des politiques qui participent à plus de justice sociale. L'école peut agir si on lui en donne les moyens.

C'est pour cela que la FSU-SNUipp a une vraie ambition pour l'école, parce que les élèves sont toutes et tous capables de réussir. Pour atteindre pleinement cet objectif, il faut améliorer les conditions d'apprentissage des élèves et de travail des personnels enseignants et des AESH : moins d'élèves par classe, une véritable reconnaissance salariale, une formation initiale et continue riche et dense, l'apport d'autres professionnels et des dispositifs pour répondre au défi de la réussite scolaire. Ceci est d'autant plus nécessaire pour résoudre l'actuelle crise d'attractivité du métier enseignant.

À la FSU-SNUipp, nous défendons l'École, notre métier, nos droits et nous agissons à vos côtés. Nous vous souhaitons une belle aventure au cours de cette année scolaire !

Guislain David, Blandine Turki et Nicolas Wallet,
co-secrétaires généraux

Être fonctionnaire stagiaire

VOTRE FORMATION

Depuis la dernière réforme de 2021, la formation initiale des stagiaires est fonction de leur parcours antérieur (cf p.7). L'augmentation considérable du temps de responsabilité de classe des stagiaires permet au ministère de faire des économies en les utilisant comme moyens d'enseignement. La FSU-SNUipp s'oppose à cette architecture de formation qui ne répond pas aux difficultés des stagiaires, ne permet pas de se former mieux et précarise l'entrée dans un métier de plus en plus complexe.

La FSU-SNUipp porte le projet d'une formation ambitieuse permettant aux PE de se penser en concepteurs et conceptrices de leurs pratiques pour transformer l'école et faire réussir tous les élèves :

- ▶ **des pré-recrutements** dès la L1, rémunérés, sans contrepartie de service d'enseignement.
- ▶ **un concours en fin de L3** suivi de deux années de formation rémunérées sous statut de fonctionnaire-stagiaire et reconnues par un master.
- ▶ **Une entrée progressive dans le métier** (année de T1 à mi-temps en responsabilité, formation continuée en T2).

Cette formation doit être adossée à tous les pans de la recherche et couvrir tous les aspects du métier. Pour ce faire, les INSPE doivent avoir les moyens de fonctionner, les stages ne pas dépasser un tiers temps et être progressifs : de l'observation vers une

pratique accompagnée. Enseigner est un métier qui s'apprend et qui demande une formation longue et à haut niveau de qualification pour lutter efficacement contre les inégalités scolaires.

CRPE 2025: une nouvelle réforme de la formation initiale

À la date d'impression du guide (mi-mai 2024), voici la proposition du ministère qui serait mise en œuvre à partir de la rentrée 2024/2025 :

- ▶ **« un cycle préparatoire »** post-bac de 3 ans intitulé « Licence Préparatoire au Professorat des écoles »,
- ▶ **un concours de recrutement à BAC +3**,
- ▶ **puis « un cycle supérieur » de 2 années** en Écoles Normales Supérieures du Professorat (ENSP), soit « les écoles normales du XXI^e siècle ».

Le projet prévoit que ces deux années rémunérées aboutissent à la validation d'un master.

Si l'architecture proposée par cette nouvelle réforme permet des avancées, les contenus de formation envisagés dévalorisent le métier enseignant. La FSU-SNUipp dénonce le projet d'une formation initiale détachée de la recherche universitaire et alerte sur le risque de formatage aux « bonnes pratiques » par une mainmise sans précédent du ministère. La mise en place du « choc des savoirs », le recours à des guides officiels, à des méthodes

«clé en main» ou des manuels labellisés par le ministère, alimentent des programmes étiquetés qui dictent leur conduite aux PE à la minute près. Tout un pan de la recherche en sciences sociales continue d'être ignoré tandis que l'institution renonce à faire accéder tous les élèves à une culture commune. L'abandon de finalités démocratiques de l'école nourrit la perte de sens du métier, dès l'entrée dans la carrière et renforce la crise d'attractivité. Pour l'enrayer, la FSU-SNUipp revendique que les conditions de travail et les salaires soient significativement améliorés.

Une formation, fonction du parcours antérieur

Ce que disent les textes

Les stagiaires titulaires d'un master MEEF ou possédant une expérience d'enseignement d'au moins un an et demi d'équivalent temps plein au cours des trois dernières années ne bénéficient que de 10 à 20 jours de formation dont les contenus et la mise en œuvre sont définis par la commission académique. Les stagiaires titulaires d'un autre master et les stagiaires dont la nomination n'est pas conditionnée à la détention d'un master alternent mi-temps en responsabilité de classe et mi-temps en formation à l'INSPE.

Ce que dit la FSU-SNUipp

Partout, la FSU-SNUipp sera à vos côtés pour exiger une formation et un accompagnement de qualité. Avec la FSU, elle fait des propositions pour une formation initiale qui tienne compte de ces exigences. Les stages doivent s'inscrire dans une logique de formation pleinement articulée avec l'INSPE. Ils doivent donc inclure des temps de préparation et d'analyse de pratiques et permettre



© MILLERAND/NAJA

de découvrir tous les cycles et l'enseignement spécialisé. La FSU-SNUipp demande que les stagiaires ne soient pas en responsabilité de classe à temps plein.

Le tutorat

Les PES à 100% en responsabilité de classe se voient attribuer un tutorat de terrain, maîtresse formatrice ou formateur (PEMF) ou d'accueil temporaire (MAT), désigné par l'IE. Les PES à 50% en classe et 50% en formation bénéficient d'un tutorat mixte : formateur ou formatrice de l'INSPE et tuteur ou tutrice de terrain. Il n'existe pas de cadrage national sur le nombre de visites effectuées dans le cadre du tutorat. Ce nombre est laissé à l'appréciation des IA-DASEN.

Pour la FSU-SNUipp, le suivi des stagiaires doit être assuré dans une logique de formation et non d'évaluation. Le tutorat de terrain doit être assuré à la fois par des PEMF, éventuellement des CPC sur la base du volontariat, et des universitaires qui doivent avoir les moyens et le temps nécessaires pour assurer un suivi régulier, concerté, cohérent et sans pression hiérarchique, dans le cadre d'un binôme de tutorat.

Validation/Titularisation

Le jury de titularisation tiendra compte de :

- ▶ **L'avis de l'IEEN**, établi sur la base de la grille d'évaluation après consultation du rapport du tuteur ou de la tutrice PEMF et éventuellement d'une inspection ;
- ▶ **L'avis de l'INSPE** responsable de la formation du stagiaire, uniquement pour les PES à 50%.

Pour les stagiaires en renouvellement, une inspection est obligatoire.

Après délibération, le jury établit la liste des fonctionnaires stagiaires qu'il estime titularisables. Ensuite, il entend chaque stagiaire dont la titularisation n'est pas envisagée. Suite à cet entretien, il prononce la titularisation, le renouvellement ou le licenciement. En cas de convocation, prendre contact avec sa section départementale FSU-SNUipp pour préparer cet entretien. (snuXX@snuipp.fr où XX est le numéro du département)

En cas de non titularisation

Un avis défavorable peut occasionner une seconde et dernière année de stage sous forme d'un renouvellement, aboutir à une proposition de licenciement ou une réintégration dans l'emploi d'origine. Tout licenciement donne droit aux allocations chômage. Avant d'en arriver là et parce que tout le monde peut rencontrer des difficultés à un moment ou à un autre, n'attendez pas ! Questionnez vos formateurs et formatrices et adressez-vous à votre section départementale FSU-SNUipp.

Démission et alternatives

Avant la signature du PV : si un ou une stagiaire ne signe pas son PV, ou refuse son poste, il ou elle est en situation de perte du bénéfice du concours et non de démission.

Après la signature du PV : un ou une stagiaire peut démissionner mais doit formuler sa demande par écrit. Les PES démissionnaires ont un mois de préavis et doivent alors envoyer leur lettre à l'IA-DASEN en indiquant la date de départ souhaitée. La démission étant un choix irrévocable, il est souhaitable de se rapprocher de sa section FSU-SNUipp pour prendre conseil. Des solutions peuvent être trouvées localement et des alternatives sont envisageables : congé sans solde, et après titularisation, disponibilité, cumul d'activité, détachement, travail à temps partiel, etc.

Temps de service

Le temps de service hebdomadaire des professeur-es des écoles est de 24 heures d'enseignement et 108 heures annuelles, soit trois heures hebdomadaires en moyenne, réparties de la manière suivante :

- ▶ **trente-six heures consacrées à des activités pédagogiques complémentaires** organisées dans le cadre du projet d'école, par groupes restreints d'élèves, pour l'aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages, pour une aide au travail personnel ou pour une activité prévue par le projet d'école ;

► **quarante-huit heures consacrées aux travaux en équipes pédagogiques**, aux relations avec les parents, à l'élaboration et au suivi des projets personnalisés de scolarisation pour les élèves en situation de handicap;

► **dix-huit heures consacrées à l'animation pédagogique** et à des actions de formation continue. Les actions de formation continue doivent représenter au moins la moitié des dix-huit heures et être, pour tout ou partie, consacrées à des sessions de formation à distance, sur des supports numériques.

► **six heures de participation aux conseils d'école obligatoires**. Ces heures sont à effectuer au prorata du temps de service devant élèves. Pour un service à mi-temps en classe, il faudra effectuer la moitié des 108 h, soit 54 h. Alors que le cadre des 108 heures annualisées explose et ne correspond plus aux exigences du métier, la FSU-SNUipp revendique que les heures de « travail invisible » soient reconnues et prises en compte dans la rémunération.



LE STATUT DE FONCTIONNAIRE

Vous êtes fonctionnaire stagiaire de la Fonction publique d'État. La Fonction publique (FP) compte deux autres versants : la FP Territoriale et la FP Hospitalière. Le rôle joué par la FP est une spécificité française. Elle repose sur des valeurs essentielles : intérêt général, égalité d'accès aux services publics, continuité territoriale, neutralité des fonctionnaires. Pour pouvoir assurer leurs missions, les fonctionnaires bénéficient d'un statut qui vise à garantir leur impartialité et à les protéger d'éventuelles pressions du pouvoir politique, économique ou des usagers et usagères des services publics. Les devoirs des stagiaires sont les mêmes que ceux des titulaires. Leurs droits sont sensiblement les mêmes (droit de grève, autorisations d'absence...) avec des particularités liées au statut de stagiaire, notamment pour les mutations.

Des droits et des obligations

► *Ce qui est garanti aux fonctionnaires:*

- rémunération après service fait ;
- liberté d'opinion ;
- droit syndical ;
- droit de grève et de manifestation ;
- protection dans l'exercice de leur fonction ;
- droit à formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie ;
- accès au dossier administratif individuel ;
- recrutement par concours ;
- possibilité de mobilité entre les trois versants de la Fonction publique : d'État, Hospitalière et Territoriale ;
- droit à congés statutaires (maladie, garde d'enfant, formation...).

► *Obligations du fonctionnaire:*

- consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées ;
- devoir de satisfaire les demandes d'information du public dans le cadre des règles de déontologie ;
- devoir de discrétion voire secret professionnel quant aux informations détenues dans le cadre de sa fonction ;
- ne pas taire des faits ni des informations relatant des mises en danger ;
- faire preuve d'impartialité ;
- obligation de neutralité (philosophique, commerciale, politique...) dans le cadre de son service ;
- assumer la responsabilité des tâches qui lui sont confiées, en conformité avec les instructions de son ou sa supérieur·e hiérarchique sauf dans le cas où « *l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* ».

Réunion d'Information Syndicale

L'information dispensée par les organisations syndicales, sur le temps de travail, est un droit pour l'ensemble des fonctionnaires. Dans le premier degré, ce droit se décline en 9 h annuelles de réunion d'information syndicale (RIS) dont 3 h peuvent être organisées sur le temps de présence des élèves. Syndiqué·e ou non, titulaire, stagiaire ou sous contrat, chaque enseignant·e peut participer aux RIS. Il suffit d'informer son IEN par courrier ou par mail, au moins 48 heures avant. Si

la réunion se déroule sur le temps de formation en INSPE, il n'y a pas obligation d'informer l'IEN mais informer l'INSPE est conseillé. Les réunions organisées hors temps de présence des élèves peuvent être récupérées sur les 108h. Le syndicat continue d'exiger que les RIS puissent avoir lieu, comme c'est le cas pour l'ensemble des salarié-es, sur la totalité du temps de travail incluant le temps de classe. Ces réunions sont l'occasion d'échanger librement entre enseignant-es et de faire « remonter » des problèmes ou des propositions à l'administration (IEN, IA-DASEN, services de gestion...), mais aussi de s'informer des actualités liées au métier, aux réformes, aux droits des personnels.

Stages syndicaux

Les stages sont ouverts à tous les personnels, y compris aux PE stagiaires. Les demandes d'autorisation d'absence sont à adresser à l'IA-DASEN, par voie hiérarchique, au moins un mois avant. Le stage est réputé accordé en cas de non réponse de l'IA-DASEN au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage. La participation à ces stages ne peut être conditionnée au remplacement.

Droit de grève et service minimum d'accueil

Le droit de grève est inscrit dans la Constitution. C'est un droit pour toutes et tous : fonctionnaires, stagiaires, personnels sous contrat... C'est le moyen de construire un rapport de force pour s'opposer aux projets néfastes pour l'école et la société, en proposer d'autres et revendiquer de meilleurs salaires et conditions de travail.

► **Avant la grève :** la FSU-SNUipp propose des courriers pour informer les familles des motifs de la grève, à diffuser sous pli cacheté ou agrafé si remis aux élèves, ou à distribuer à l'extérieur des locaux scolaires et hors temps de service. Il est utile d'informer les parents le plus tôt possible pour qu'ils puissent prendre leurs dispositions. Réglementairement, dans le cadre du SMA (service minimum d'accueil), une déclaration d'intention de grève doit être remplie et adressée au secrétariat de circonscription au plus tard 48h avant la grève, si l'on est en classe devant élèves ce jour-là. Cette déclaration d'intention ne préjuge pas d'une participation effective à la journée de grève. Les professeur-es des écoles, y compris stagiaires, n'ont pas à se déclarer grévistes le jour même de la grève : c'est à l'administration de faire la preuve de l'absence. Il n'y a donc aucun document à signer le jour de la grève, ou lors de la reprise du travail.

► **Après la grève :** les retraits de salaire (1/30^e du salaire mensuel brut par jour de grève) 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. Seuls les personnels non-grévistes se déclarent auprès de l'administration. La FSU-SNUipp est opposée à la déclaration d'intention de grève et au service minimum d'accueil (SMA), mis en place en 2008, qui constitue une entrave au droit de grève.

Traitement, échelon et avancement

Les carrières des fonctionnaires sont linéaires : la FSU-SNUipp dénonce un salaire toujours trop faible et qui augmente

insuffisamment dans le cadre d'une grille indiciaire. Cette dernière garantit l'égalité de traitement. Ne pas avoir à négocier de gré à gré une augmentation comme dans le privé, permet le maintien d'un collectif fort et l'indépendance nécessaire à l'exercice des missions de service public.

Qu'est-ce que le traitement indiciaire?

Le salaire est composé de deux parties:

► **Le traitement indiciaire** (part la plus importante), calculé pour l'ensemble des fonctionnaires en multipliant la valeur du point d'indice de la fonction publique (4,92 € brut mensuels) par le nombre de points fixé pour chaque échelon de la grille de rémunération de chaque corps (professeur-e des écoles par exemple).

► **Des indemnités**: l'ISAE (commune à toutes et tous), la prime d'attractivité (« prime grenelle », jusqu'à l'échelon 9) et d'autres liées à l'exercice de missions spécifiques.

EN SAVOIR PLUS

► **tableau complet et mis à jour avec les dernières informations disponible sur <https://bit.ly/3UZnibX>**

À quoi correspondent les zones 1, 2 et 3?

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, certaines grandes villes ou zones urbaines, dont la liste établie en 2001 n'a jamais été révisée.

Zone 1: + 3 % du traitement brut

Zone 2: + 1 %

Zone 3: rien

Attention: le périmètre géographique de référence est le rattachement administratif et non la résidence.

Valeur du point d'indice au 1^{er} Janvier 2024: 4,92 € brut

Par exemple, le 1^{er} échelon des PE correspond à 395 points d'indice soit un traitement brut de $395 \times 4,92 = 1943,4$ € brut soit 1 520 € en net approché pour la zone 3. Il faut déduire sur le traitement brut environ 20 % de prélèvements sociaux et le prélèvement des impôts sur le revenu à la source et la mutuelle si précomptée.

Revaloriser les salaires, une urgence

Les organisations syndicales dont la FSU-SNUipp ont obtenu que le gouvernement

| Grille indiciaire et de traitement en vigueur au 1 ^{er} janvier 2024 | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Échelon | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| indice au 01/01/24 | 395 | 446 | 453 | 466 | 481 | 497 |
| Brut | 1 944 € | 2 196 € | 2 230 € | 2 294 € | 2 368 € | 2 447 € |
| Net Zone 1 | 1 566 € | 1 762 € | 1 791 € | 1 843 € | 1 903 € | 1 968 € |
| Net Zone 2 | 1 536 € | 1 737 € | 1 764 € | 1 816 € | 1 875 € | 1 938 € |
| Net Zone 3 | 1 520 € | 1 719 € | 1 747 € | 1 798 € | 1 856 € | 1 919 € |

Ce tableau ne tient pas compte des primes et indemnités.

acte une revalorisation du point d'indice en juillet 2023. Pour autant l'augmentation reste très en-deçà de l'inflation. Depuis 2010, elle n'a été que de + 0,6 % en 2016 et 2017, + 3,5 % en 2022, et +1,5 % en juillet 2023 alors que l'inflation cumulée atteint plus de 25 % sur la même période. Les luttes syndicales ont aussi permis une revalorisation de la prime d'attractivité et l'ajout de 5 points d'indice en janvier 2024. Néanmoins les avancées obtenues ne compenseront pas les pertes subies en termes de pouvoir d'achat par la profession depuis plus de 20 ans. C'est l'ensemble de la carrière qu'il faut revaloriser de manière conséquente, et mettre fin à la précarité et à la rémunération indigne des AESH, qui subissent des temps incomplets imposés.

En matière salariale, la FSU-SNUipp revendique :

- ▶ une revalorisation conséquente du point d'indice,
- ▶ l'ajout uniforme de points d'indice équivalent à 300 euros nets pour toutes et tous,
- ▶ un salaire de début de carrière attractif,
- ▶ une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1000 en fin de carrière,
- ▶ le triplement 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 prime d'équipement informatique de 500 € par an.

La FSU-SNUipp refuse fermement le « pacte enseignant » qui impose des missions et un temps de travail supplémentaires aux enseignant-es en échange d'une augmentation des revenus. La FSU-SNUipp agit pour faire reconnaître le temps de travail réel et l'ensemble du « travail invisible » effectué par les

professeur-es des écoles : vingt minutes d'accueil quotidien, rencontres avec les parents, coordination avec les autres professionnels...

L'avancement au cours de la carrière

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

| Grille d'avancement PE Classe Normale | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Progression d'échelon | Durée de l'échelon Depuis le 01/09/18 |
| Du 1 ^{er} au 2 ^e | 1 an |
| Du 2 ^e au 3 ^e | 1 an |
| Du 3 ^e au 4 ^e | 2 ans |
| Du 4 ^e au 5 ^e | 2 ans |
| Du 5 ^e au 6 ^e | 2,5 ans |
| Du 6 ^e au 7 ^e | 3 ans (ou 2 ans si accélération) |

Au cours d'une carrière, chaque PE aura trois rendez-vous de carrière. L'IEEN évalue au cours d'une séance de classe et d'un entretien. Le premier rendez-vous de carrière a lieu au 6^e échelon, le second au 8^e échelon et le dernier au 9^e échelon.

Les deux premiers rendez-vous peuvent accélérer d'une année le passage des échelons pour 30 % des collègues, « en fonction de leur valeur professionnelle ». Le dernier rendez-vous de carrière permet l'établissement d'un tableau d'avancement pour le passage à la hors classe. Un contingent de promotions est établi. Grâce aux interventions de la FSU-SNUipp, le nombre de promotions à la hors classe a augmenté de manière significative ces dernières années.

Pour la FSU-SNUipp, il faut déconnecter l'évaluation professionnelle des promotions. Opposée à une promotion au mérite qui favorise une minorité, elle revendique

une progression identique pour toutes et tous, au rythme le plus rapide.

Égalité professionnelle

Les femmes représentent 85,6 % des PE mais elles sont moins nombreuses à occuper les postes les mieux rémunérés. Elles bénéficient en outre d'un avancement moins rapide que les hommes. L'écart moyen de rémunération entre femmes et hommes est de 178 € nets mensuels à temps de travail équivalent. En fin de carrière, il est de 352 €. La FSU-SNUipp avec la FSU a signé un protocole d'accord au niveau de la Fonction publique. Le ministère a validé fin 2020 un plan d'action visant à réduire les écarts et promouvoir une véritable égalité professionnelle, décliné dans chaque académie. Arrivé à son terme, un nouveau plan est en cours de rédaction.

Reclassement

Le reclassement est à demander auprès de la DSDEN pour les PE. Il permet la prise en compte, dès la stagiairisation, des services accomplis antérieurement afin d'accélérer le passage d'échelons en début de carrière. Peuvent être pris en compte les services en tant qu'AED, d'enseignement sous contrat, en établissement privé, tout emploi contractuel ou exercé comme titulaire dans l'un des trois versants de la Fonction publique, ainsi que les années exercées dans le secteur privé.

Un·e ex-alternant·e sous contrat bénéficie d'une reprise de service de six mois au titre de ce contrat (deux mois de bonification en plus des quatre mois de reprise de service que prévoient les textes). Si vous avez des

questions sur le reclassement, n'hésitez pas à contacter votre section départementale FSU-SNUipp.

Indemnités

Au traitement indiciaire, peuvent s'ajouter des indemnités liées à la situation personnelle des personnels ou à leurs fonctions.

En lien avec la situation personnelle

Le supplément familial de traitement est versé chaque mois aux fonctionnaires et personnels sous contrat ayant au moins un enfant à charge. Son montant dépend du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré de l'agent·e :

- **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.

En lien avec les fonctions

► **L'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE)**

212 € brut / mois pour un temps plein devant élève. Elle est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction. Elle est versée au prorata du temps de présence devant élèves.

► **Indemnité éducation prioritaire**

144 € brut / mois en REP et 426 € brut / mois en REP+ (à laquelle s'ajoute une part variable, entre 234 € et 702 € brut/an versée en fonction d'objectifs à atteindre). Elle est versée au prorata du temps de présence devant élèves.

D'autres indemnités existent : pour la direction d'école, les conseillers et conseillères pédagogiques, les PEMF « accueillant des stagiaires », les PE en ASH, les PsyEN.

► **Frais de déplacements et de repas :** Pour prétendre aux remboursements, il faut se déplacer hors de sa commune de résidence administrative et hors de sa résidence familiale. Cela concerne tout déplacement dans l'exercice de ses fonctions notamment en cas de poste fractionné, mais aussi les stages, les animations pédagogiques...

► **L'indemnité de sujétion spéciale de remplacement (ISSR) :** Elle est versée aux titulaires assurant les remplacements. Cette indemnité varie en fonction de l'éloignement de l'école de rattachement mais a été créée pour reconnaître la difficulté de la fonction, notamment la nécessaire adaptabilité des collègues concernés.

- moins de 10 km : 15,94 € par jour
- de 10 à 19 km : 21,04 € par jour
- de 20 km à 29 km : 26,16 € par jour
- de 30 à 39 km : 30,87 € par jour
- de 40 à 49 km : 36,86 € par jour
- de 50 à 59 km : 42,89 € par jour
- de 60 à 80 km : 49,24 € par jour
- par tranche de 20 km en plus : 7,34 €

Attention ! Pour des remplacements successifs sur le même poste qui couvrent l'ensemble de l'année scolaire avec plusieurs ordres de missions, la dernière période s'étendant jusqu'à la fin de l'année scolaire ne donne pas lieu à versement de l'ISSR. Cette dernière période peut en revanche ouvrir droit aux indemnités de déplacement et de repas (décret n°2006-781 du 3 juillet 2006).

► Prime d'équipement informatique

176 €/brut annuel, versé en une seule fois en début d'année civile. Pour les PE, cette prime, certes insuffisante, constitue une première reconnaissance de la nécessité d'utiliser leur matériel personnel pour préparer leur classe. Pour la FSU-SNUipp, qui porte cette revendication depuis de nombreuses années, l'allocation doit être portée à 500€ par an, afin de couvrir l'ensemble des engagements matériels liés à l'activité d'enseignement.

► Prime d'attractivité

En 2022 le ministère avait fait le choix d'exclure les stagiaires de cette prime d'attractivité et de verser à la place une indemnité stagiaire selon la quotité de service en classe. En 2023, les négociations sur la revalorisation ont permis que la prime d'attractivité soit désormais versée à tous les stagiaires quelle que soit leur quotité de service en classe.

Elle est versée du 1^{er} au 9^e échelon et variable selon les échelons. Elle augmente durant les trois premiers puis diminue jusqu'à l'échelon 9.

- **Échelon 1 :** 2130 € brut annuel
- **Échelon 2 :** 2980 € brut annuel
- **Échelon 3 :** 3370 € brut annuel
- **Échelon 4 :** 3180 € brut annuel
- **Échelon 5 :** 2880 € brut annuel
- **Échelon 6 :** 2500 € brut annuel
- **Échelon 7 :** 1500 € brut annuel
- **Échelons 8 et 9 :** 400 € brut annuel

Participation à la protection sociale complémentaire (PSC) : 15 euros brut par mois.

Frais de stage et de déplacement

Pour les stagiaires alternant formation et responsabilité de classe, deux types d'indemnités existent. Dès lors que votre résidence familiale et votre résidence administrative (celle de votre école d'affectation), sont dans d'autres communes que celle de l'INSPE et non limitrophes, vous pouvez prétendre :

► **Soit à des indemnités de stage et de déplacement** versées conformément à l'arrêté du 3 juillet 2006 qui se décomposent comme suit :

- une indemnité de stage versée de manière journalière en fonction d'un taux de base de 9,40€ en métropole;
- une indemnité de déplacement correspondant à un aller-retour pris en compte au titre du transport pour chaque semaine de formation;

► **Soit à une indemnité forfaitaire de formation (IFF)** de 1100€, versée mensuellement tout au long de l'année de PES.

Les services départementaux ont souvent tendance à imposer l'IFF, notamment en la versant automatiquement, ou à effectuer des calculs erronés, qui ne comprennent pas l'indemnité de stage. Pour la FSU-SNUipp, l'IFF doit être réévaluée et inclure une part variable selon le kilométrage effectué. Dans l'attente, l'administration doit permettre l'accès de toutes et tous à l'indemnisation la plus favorable.

N'hésitez pas à vous rapprocher de la FSU-SNUipp de votre département pour comparer et choisir l'indemnité la plus intéressante pour vous.

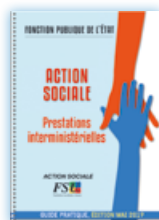
Les stagiaires bénéficiant d'un crédit de 10 à 20 jours de formation peuvent prétendre aux indemnités du décret de 2006 pour leurs déplacements sur le lieu de formation. Un ordre de mission devra être établi par l'administration.

Une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement et de transport sur le trajet école - domicile, est également possible sous certaines conditions : remboursement mensuel, à hauteur de 75 % et dans la limite de 96,36 € par mois.

Enfin, **un forfait « mobilités durables »** de 100 à 300 euros maximum annuels couvre les transports entre le domicile et l'école lorsqu'ils sont effectués par covoiturage ou par utilisation d'un « engin de déplacement personnel » (vélo, vélo électrique...). Il faut justifier d'un minimum de 30 jours dans l'année civile.

Aides sociales

Différentes aides sociales vous sont accessibles (CESU garde d'enfants, chèques vacances, aides pour les vacances des enfants ou pour un-e enfant en situation de handicap, prêts, secours, etc.). La FSU et la FSU-SNUipp éditent un guide les détaillant.



EN SAVOIR PLUS

► <https://bit.ly/3Udo9W0>

Les congés et absences

Congé de maladie ordinaire (CMO)

► **Conditions :** accordé de droit sur présentation d'un certificat médical qui doit préciser la durée de l'arrêt.

► **Traitement :** taux plein pendant trois mois, 1/2 traitement les neuf mois suivants + complément MGEN en fonction du contrat. Si autre complémentaire, consulter le contrat pour connaître la couverture proposée.

Attention ! Le premier jour d'un arrêt de travail n'est pas rémunéré, c'est ce qui est appelé « jour de carence », dont la FSU-SNUipp demande l'abandon. L'application de ce "jour de carence" connaît des exceptions de droit commun :

- les congés maladies déclarés après la déclaration de l'état de grossesse ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service (accident de service/ accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelle) ;
- le Congé longue maladie (CLM), le Congé longue durée (CLD).

Congé de longue maladie (CLM)

► **Conditions :** accordé sur avis du conseil médical en cas de maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés. Une liste définit les maladies qui donnent droit au CLM, mais le conseil médical peut donner un avis positif pour un CLM pour d'autres affections.

► **Durée :** trois ans maximum, renouvelable après un an de reprise de fonction.

► **Traitement :** taux plein pendant un an, 1/2 traitement les deux années suivantes + complément MGEN en fonction du contrat. Si autre complémentaire, consulter le contrat pour connaître la couverture proposée.

Congé de longue durée (CLD)

► **Conditions :** accordé pour l'un des cinq groupes de maladies : cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

► **Traitement :** taux plein pendant trois ans, 1/2 traitement les deux années suivantes + complément MGEN en fonction du contrat. Si autre complémentaire consulter le contrat pour connaître la couverture proposée.

Congé de maternité

► **Conditions :** de droit avec certificat médical.

► **Durée :** seize semaines (vingt-six à partir du 3^e enfant) dont six semaines avant la date présumée de l'accouchement (huit pour le 3^e enfant). Possibilité de réduction jusqu'à trois semaines du congé prénatal, sur attestation du médecin, afin d'augmenter le congé postnatal.

Congé pour naissance

► **Conditions :** de droit pour le conjoint ou la conjointe ne bénéficiant pas du congé maternité ou d'adoption.

► **Durée :** trois jours ouvrables à prendre dans les quinze jours entourant la naissance ou l'adoption.

Un congé paternité et d'accueil d'enfants

Il s'ajoute au congé pour naissance.

► **Conditions :** de droit pour le conjoint ou la conjointe ne bénéficiant pas du congé maternité, il est à demander un mois avant la date de début souhaitée.

► **Durée :** 25 jours fractionnables pour une naissance simple et 32 jours en cas de naissances multiples.

► **Modalités :**

→ 4 jours calendaires pris obligatoirement immédiatement après le congé de naissance.

→ 21 jours (naissance simple) ou 28 jours calendaires en cas de naissances multiples pris au choix du demandeur ou de la demandeuse dans les six mois de la naissance. Ces jours de congé peuvent être pris de façon fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

► **Traitement :** taux plein.

Congé parental

Il est de droit pour le père et la mère.

► **Conditions :** jusqu'aux trois ans de l'enfant après une naissance. En cas d'adoption, il doit être pris dans un délai de trois ans après l'arrivée d'un enfant de moins de trois ans, et dans un délai d'un an si l'enfant a plus de trois ans et moins de seize ans.

Le congé parental peut être pris par l'un des parents, ou par l'un puis par l'autre ou par les deux parents simultanément. La demande se fait deux mois avant le début du congé et, pour le renouvellement, un mois avant son expiration.

► **Durée :** périodes de deux à six mois renouvelables jusqu'au 3^e anniversaire de l'arrivée de l'enfant.

► **Traitement :** pas de traitement, mais continuité des prestations familiales sous conditions.

Les périodes de congé parental intervenues depuis le 7 août 2019 sont prises en compte, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, pour l'avancement d'échelon et de grade. Elles sont prises en compte, sans cotisation spécifique pour la retraite en durée d'assurance. En tant que fonctionnaires stagiaires, les lauréates et lauréats des concours peuvent demander et obtenir des congés parentaux ou des reports de scolarité.

Pour toutes ces situations de congé, prendre l'attache de sa section départementale de la FSU-SNUipp.

Changer de département

Les changements de département ou « permutations » sont réservés aux titulaires. Pour toute question, n'hésitez pas à prendre contact avec votre section départementale de la FSU-SNUipp, qui vous apportera aides et conseils.

Le mouvement

Les délégué-es du personnel de la FSU-SNUipp siègent dans les instances et les groupes de travail organisés par l'administration afin de faire évoluer les règles et barèmes du mouvement. La FSU-SNUipp défend un mouvement respectueux des règles collectives mais aussi des attentes

professionnelles et personnelles en toute transparence et équité. Par son expertise, la FSU-SNUipp est une interlocutrice incontournable pour vous accompagner. Elle vous informe des règles en vigueur, des situations particulières à votre département. Contactez-la pour toute question.

Enseigner à l'étranger

Partir enseigner à l'étranger et dans les collectivités d'Outre-mer n'est pas une mince affaire ! Pour pouvoir prétendre à un détachement, il faut être titulaire de l'EN et avoir exercé au moins un an en France ou

plus selon les départements. Si vous souhaitez partir, la FSU-SNUipp Hors de France vous invite à consulter son site Internet **hdf.snuipp.fr**, lire sa brochure et participer à son webinaire d'octobre. Cela vous aidera à mieux comprendre les différents types de recrutements et de contrats, ainsi que les modalités, les démarches à effectuer, les calendriers à respecter et les écueils à éviter.

EN SAVOIR PLUS

- ▶ La brochure HDF : <https://bit.ly/4aJYE4u>
- ▶ Pour contacter la FSU-SNUipp Hors de France : hdf@snuipp.fr.





L'école

Travailler en équipe : fonctionnement de l'école

S'approprier le métier, c'est aussi comprendre comment fonctionne une école, connaître l'ensemble des personnels qui y travaillent et leurs missions, la taille de l'école, ses locaux, les liens avec son environnement, l'implantation ou non d'un réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (RASED), sa situation éventuelle en éducation prioritaire ou en milieu rural... Chaque école a des caractéristiques qui en définissent aussi le fonctionnement.

Le conseil des maîtres

Dans chaque école, le conseil des maîtres et des maîtresses est composé des membres de l'équipe pédagogique : le directeur ou la directrice, l'ensemble des maîtres et maîtresses affectés à l'école, les titulaires mobiles en

remplacement dans l'école au moment des réunions du conseil et les membres du RASED intervenant dans l'école. Le conseil se réunit au moins une fois par trimestre et chaque fois que le directeur ou la directrice le juge utile ou que la moitié de ses membres en fait la demande. Il donne son avis sur l'organisation du service et délibère sur toutes les questions pédagogiques et matérielles concernant la vie de l'école. Il élabore également le projet d'école.

Le conseil de cycle

Le conseil de cycle est constitué des membres de l'équipe pédagogique exerçant dans un même cycle. Il fait le point sur la progression des élèves, définit les projets avant de les mettre en œuvre, traite des passages d'un cycle à l'autre. Les membres du RASED peuvent s'y joindre. Pour les enseignant·es de classes comportant des niveaux appartenant à plusieurs cycles, une organisation doit permettre de participer à différents conseils sans pour autant dépasser les ORS.

Le conseil d'école

Il réunit de droit, et avec voix consultative, les enseignant-es, les représentant-es titulaires des parents d'élèves, le/la maire, un-e membre du conseil municipal ou le/la président-e de l'EPCI, un membre du RASED, un-e DDEN (Délégué-e de l'Éducation nationale). L'IEC ainsi que les suppléant-es des représentant-es des parents d'élèves sont invité-es sans droit de vote. D'autres personnes peuvent être conviées selon l'ordre du jour. Le conseil d'école vote le règlement intérieur et adopte le projet d'école. Il traite de toutes questions intéressant la vie et le fonctionnement de l'école.

Les personnels

Dans l'école travaillent des personnels territoriaux comme les personnels de service et les ATSEM en maternelle, et parfois des intervenant-es extérieur-es agissant toujours sous la responsabilité des PE. Les emplois d'accompagnant-es des élèves en situation de handicap (AESH) participent aussi au bon fonctionnement de l'école. Bien que répondant à des besoins reconnus, leurs contrats sont précaires, leurs rémunérations très faibles et leur formation rare. La FSU-SNUipp revendique avec ces personnels une formation qualifiante débouchant sur des emplois statutaires.

La directrice ou le directeur est l'enseignant-e responsable du fonctionnement de l'école, qui assure l'animation et la coordination de l'équipe et des projets, sans statut ni rôle hiérarchique, malgré l'attribution d'une « autorité fonctionnelle » et d'une « délégation de compétences de l'autorité académique » par la loi Rilhac dont la FSU-SNUipp demande la suppression. Le ou la supérieur-e hiérarchique est l'IEC.

Le réseau d'aides (RASED) est composé de psychologues de l'Éducation nationale qui interviennent à la fois dans et hors l'école et d'enseignant-es spécialisé-es (à dominante pédagogique ou à dominante relationnelle) qui font partie de l'équipe pédagogique. Le RASED est un dispositif rattaché à la circonscription mais implanté dans les écoles, qui intervient à la demande des PE et des parents. Mis à mal par les suppressions de postes, ces effectifs sont en nombre insuffisant bien qu'ils soient indispensables pour traiter la grande difficulté scolaire et aider tous les élèves qui en ont besoin. La FSU-SNUipp revendique des RASED complets, répartis sur tout le territoire, au plus près des écoles et des équipes enseignantes pour assurer leurs missions de prévention et de remédiation.

L'école maternelle

Pour la FSU-SNUipp, l'école maternelle est une priorité, un investissement pour l'avenir. La scolarité maternelle doit se caractériser par des objectifs et situations d'apprentissage adaptées au développement du jeune enfant et mettant en valeur ses réussites et ses progrès. Les programmes 2024 tournent le dos à ces principes fondateurs. L'abaissement de l'âge de l'instruction obligatoire à trois ans, la prescription de « bonnes pratiques », le retour à la primarisation de la Grande Section (GS) et le resserrement sur les fondamentaux maths-français qui sont des marqueurs du pilotage par les résultats des évaluations CP dénaturent les missions émancipatrices de la maternelle.

Pour une école maternelle ambitieuse, la FSU-SNUipp revendique : la diminution significative des effectifs par classe, une for-

mation de l'ensemble des PE à la spécificité de l'école maternelle, l'aménagement des espaces et du temps scolaires, le développement de la relation aux familles, des interventions du RASED et la généralisation du plus de maîtres que de classes. Le syndicat porte aussi la complémentarité des compétences des enseignant-es et des ATSEM et le développement de la scolarisation des moins de trois ans dans des dispositifs dédiés.

École rurale

L'école rurale doit assurer un égal accès au service public de l'Éducation nationale pour tous les élèves, sur tous les territoires. Citée en exemple pour ses innovations et ses atouts, l'école rurale, souvent organisée en classes à multi-niveaux, fait plutôt bien réussir les élèves. Or, la restructuration du tissu scolaire s'est accélérée ces dernières années. Concentrations d'écoles, fusions, rapprochements avec le collège et territoires éducatifs ruraux accélèrent la transformation de l'école rurale, sur le modèle urbain.

Pour la FSU-SNUipp, les mesures de carte scolaire en milieu rural doivent tenir compte des réalités territoriales et ne pas reposer sur le seul taux d'encadrement. Dans des zones fragilisées où le secteur public d'éducation joue un rôle essentiel pour lutter contre les inégalités, les conditions de scolarisation doivent être préservées et les spécificités de l'école rurale prises en compte.

Les élèves en situation de handicap ou avec troubles des apprentissages

La loi du 11 février 2005 renforcée par la loi d'orientation du 8 juillet 2013 garantit à chaque jeune en situation de handicap ou souffrant d'une maladie invalidante l'inscription dans l'école ou l'établissement le plus proche de son domicile et le bénéfice d'un Projet personnalisé de scolarisation (PPS) qui définit les conditions de scolarisation ainsi que les aides et accompagnements nécessaires. L'Enseignant-e référent-e de scolarité des élèves en situation de handicap (ERSEH) assure le suivi de ce PPS, avec les équipes enseignantes, les psychologues de l'Éducation nationale, les familles ainsi que toute personne impliquée dans la prise en charge de l'enfant. L'école renseigne le guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVA-Sco), document qui permet de situer l'enfant dans le contexte scolaire et d'aider la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) à prendre une décision. C'est un document type à remplir lors de la première demande de compensation et lors des Équipes de Suivi de Scolarisation (ESS) pour le réexamen du PPS.

Des élèves, à qui un trouble des apprentissages a été diagnostiqué par un-e médecin n'ont parfois besoin que d'un aménagement pédagogique (tutorat, outils d'aides, allègement des tâches...) précisés dans un Plan d'Accompagnement Personnalisé (PAP), signé par le ou la médecin scolaire.

EN SAVOIR PLUS

► 4 pages Neo ASH:
<https://bit.ly/3WFbFs0>



ASH – adaptation scolaire et scolarisation des élèves en situation de handicap

Le domaine de l'ASH recouvre une grande variété de dispositifs, de structures et de personnels qui participent à la scolarisation des enfants en situation de handicap, en grande difficulté scolaire (apprentissages et/ou comportement), allophones, en milieu pénitentiaire, en classe relais...

► **Pour les élèves « en difficultés scolaires graves et persistantes auxquelles n'ont pu remédier les actions de prévention, d'aide et de soutien »** : les structures et dispositifs de l'enseignement adapté dont le RASED dans les écoles.

► **La Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté du collège (SEGPA)** permet un enseignement adapté des programmes et ouvre sur une formation pré professionnelle. Des PE spécialisés y interviennent, avec des professeur·es de collège et de lycée professionnel.

► **L'Établissement Régional de l'Enseignement Adapté (EREA)** propose pour sa part un internat éducatif dans le cadre de l'adaptation scolaire.

► **Les Élèves Allophones Nouvellement Arrivés**, à besoins éducatifs particuliers dans l'apprentissage du Français langue seconde, peuvent être accueilli·es dans une UPE2A (Unité Pédagogique pour Élève Allophone nouvellement Arrivé).

Ces dispositifs et structures ont un rôle important à jouer pour permettre une scolarité adaptée. Ils nécessitent des personnels formés et revalorisés, des effectifs réduits et du temps de concertation reconnu.

L'argent de l'école

Les communes ou les communautés de communes ont la responsabilité des locaux scolaires et des moyens de fonctionnement des écoles. En lien avec la profession, la FSU-SNUipp a très tôt interrogé la question de l'argent de l'école et révélé des écarts de financement de la part des communes allant de 1 à 10. La FSU-SNUipp réclame un cahier des charges d'équipement minimal pour les écoles publiques et un fonds de péréquation garantissant les moyens de l'égalité tout en répondant aux besoins des communes les plus déshéritées. C'est une condition nécessaire et indispensable pour permettre à tous les élèves de réussir en tous lieux.

Sécurité, responsabilité

Responsabilité

L'enseignant·e est responsable de ses élèves pendant toute la durée des horaires scolaires tant du point de vue pédagogique que de celui de la sécurité des personnes. Les présences et absences sont consignées dans un registre d'appel obligatoire. Toute absence doit être signalée, sans délai, au responsable de l'enfant qui doit en donner les motifs sous quarante-huit heures.

À partir de quatre demi-journées d'absence non justifiées dans le mois, une équipe éducative doit être réunie afin de conduire une réflexion pour identifier les problèmes, potentiellement à l'origine de l'absentéisme, rencontrés par l'élève. Des mesures d'accompagnement sont alors 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 est facultative pour les activités scolaires obligatoires mais fortement conseillée et obligatoire 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. 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, vigilante et continue, dès lors que l'élève se trouve dans l'enceinte scolaire, depuis l'accueil, dix minutes avant chaque début de la classe, jusqu'à la sortie, et ce, quelle que soit l'activité effectuée et le lieu où elle s'exerce. Les élèves ne doivent donc pas être laissés seuls en classe ou dans la cour, ni quitter l'école avant la fin des cours. La surveillance est toujours sous la responsabilité des PE même si elle peut être confiée sur un temps donné à un autre adulte : intervenant-e extérieur-e durant une activité, parent pour un groupe d'élève lors d'une sortie... Dans ces situations, les PE doivent prendre toutes les mesures garantissant la sécurité de leurs élèves et les transmettre de façon formelle à l'adulte assurant la surveillance.

Accueil et sortie

L'accueil des élèves a lieu dix minutes avant le début de la classe. Pour la FSU-SNUipp, ce temps doit être reconnu. Avant leur entrée dans l'enceinte de l'école et leur prise

en charge par les PE, les élèves sont sous la seule responsabilité des parents. Leur sortie s'effectue sous la surveillance de leur enseignant-e. À l'école maternelle il faut remettre les élèves directement à leurs parents, responsables légaux ou aux personnes désignées par eux, par écrit, et identifiables par la directrice, le directeur ou l'enseignant-e.

EN SAVOIR PLUS

► Un guide « responsabilité, sécurité » est disponible sur le site snuipp.fr



PPMS

Depuis la loi Rilhac, le PPMS est établi par la personne gestionnaire du bâtiment et les personnels compétents en matière de sûreté. Le directeur ou la directrice donne son avis et peut faire des propositions au regard des spécificités de son école. Il ou elle présente le PPMS à la communauté éducative, le met en œuvre et organise les exercices nécessaires au contrôle de son efficacité.



POUR UNE ÉCOLE TRANSFORMÉE

► Transformer le métier, l'école

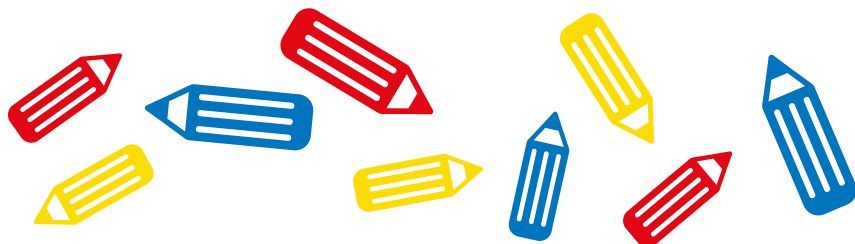
L'école est profondément mise à mal par les politiques éducatives régressives. La mise en place de l'école inclusive sans moyens génère de la souffrance tant du côté des personnels que des élèves. Un véritable plan est nécessaire pour que l'école inclusive puisse fonctionner et prendre en compte tous les types de difficultés des élèves. Injonctions pédagogiques, évaluations d'école, pilotage par les résultats des évaluations des élèves : la liberté pédagogique est entravée.

Pour résorber les inégalités scolaires, le métier doit rester à la main des enseignant-es

► Choc des savoirs : un point de bascule

La mise en place de groupes de niveau au collège, organisant le tri social des élèves, a été la plus médiatisée des mesures du « Choc des savoirs ». Mais les attaques contre le premier degré sont tout aussi majeures. Labellisation des manuels, révision des programmes, redoublement et généralisation des évaluations nationales se conjuguent pour dégrader toujours plus l'école publique.

Pour résorber les inégalités scolaires, le métier doit rester à la main des enseignant-es, de la conception des situations d'apprentissage jusqu'à l'évaluation.



Société

Les sujets de société font débat. L'école telle que la conçoit la FSU-SNUipp, ouverte sur le monde, travaille ces questions avec et pour les élèves, futur-es citoyen-nés.

Laïcité

Plus qu'une valeur, c'est un principe fondateur de l'enseignement public français depuis la fin du XIX^e siècle. Renforcée par la Loi de séparation de l'Église et de l'État du 9 décembre 1905, la laïcité est devenue un sujet de débat dans la société. Régulièrement, des polémiques éclatent, de la suppression des repas de substitution dans les cantines à l'accompagnement de sorties scolaires par des femmes portant un voile. La FSU-SNUipp 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. Et elle fait 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 concrètement 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 PE ont besoin.

EN SAVOIR PLUS

► La FSU-SNUipp a produit et met à disposition un 4 pages faisant le point sur les questions de laïcité.
<https://bit.ly/3vMFnAn>

Lutte syndicale contre l'extrême droite et ses idées

Les différents courants de l'extrême-droite se rejoignent sur une vision rétrograde et réactionnaire de l'École. Ils fustigent l'école publique et sa volonté de démocratisation scolaire, y opposent la « méritocratie » et la promotion de l'école privée. Ils contestent la mission d'éducation pour ne conserver que l'instruction, avec des contenus très orientés. Des organisations réactionnaires liées à l'extrême-droite tentent de plus en plus d'investir l'école pour y imposer leur vision de la société. Les politiques municipales d'extrême-droite se caractérisent par des tentatives d'ingérence dans l'école, des pressions sur les enseignant-es et les personnels, une réduction des moyens, des mesures anti-sociales concernant cantine, périscolaire et centres sociaux, et une instrumentalisation de la laïcité masquant des discours racistes.

Aux antipodes de ce programme d'exclusion et contre la violence issues de mouvances réactionnaires ou d'extrême-droite, la FSU-SNUipp porte un projet pour une école ouverte, égalitaire et émancipatrice et soutient les collègues victimes de pressions.

L'éducation à la vie affective et sexuelle (EAS)

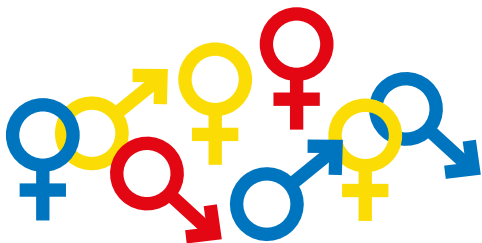
L'EAS participe à lutter contre les stéréotypes et violences sexistes et sexuelles. Au regard de ce qu'elle apporte aux élèves, elle est à développer : ouverture à la diversité, à leur épanouissement et au respect de leur corps et de celui des autres. Elle permet à de nombreux élèves de dépasser les limites du cadre familial sur ces sujets. Suite à la publication de programmes d'EAS à la rentrée 2024, une formation généralisée des PE doit aider à leur mise en œuvre.

EN SAVOIR PLUS

► <https://bit.ly/3wJ4K6r>

L'égalité filles-garçons, ça s'apprend

L'école française est mixte, mais cela ne suffit pas à garantir l'égalité, à l'école comme dans la société. Les gestes professionnels ne sont pas neutres : une solide formation est nécessaire pour en prendre conscience et réfléchir aux outils et pratiques qui peuvent participer à déconstruire les stéréotypes de genre, à éduquer à la sexualité pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes. Des modules spécifiques dédiés devraient être inscrits dans toutes les maquettes de master par les INSPE.



Lutte contre l'homophobie

Oui, lutter contre l'homophobie, c'est possible et nécessaire, parce que les stéréotypes sexistes et LGBTIphobes s'ancrent dès le plus jeune âge. Et parce que « pédé » est une insulte beaucoup trop entendue aussi dans les cours d'école, que les enfants de familles diverses vivent et apprennent ensemble, que la question des relations amoureuses est au cœur de la vie dès l'enfance, que savoir comment aborder ce sujet en classe est important. Parler d'orientation sexuelle et d'identité de genre peut empêcher la haine de soi qui conduit parfois les adolescent-es au suicide.

Un livret **Éduquer contre l'homophobie** et un guide pédagogique téléchargeable aident à trouver supports de littérature jeunesse et idées pour aborder ces sujets en classe.

EN SAVOIR PLUS

► <https://bit.ly/41t2Xf4>



La FSU-SNUipp avec les PE au quotidien

La FSU-SNUipp porte une attention forte et singulière aux liens qu'elle entretient avec celles et ceux qui font l'école. Ses équipes militantes, engagées au quotidien, sont aux côtés des PE pour les représenter, les informer, les écouter, pour transformer ensemble l'école et la société.

Rôle des élu-es du personnel

Les élu-es du personnel accompagnent et informent les personnels sur tous les aspects de leur vie professionnelle, notamment les recours contre les décisions individuelles défavorables (mouvement, promotions...) et sont au côté des équipes pédagogiques pour défendre leurs conditions de travail.

Les représentant-es des PE élu-es en décembre 2022 siègent en CAPD, en CSA (ministériel, académique et départemental), en comité médical en formation restreinte et en formations spécialisées pour y faire respecter les droits individuels et collectifs des personnels.

- ▶ **La CAPD** (commission administrative départementale) a compétence pour traiter les sujets concernant les recours sur les promotions, les questions disciplinaires, les licenciements et les refus de temps partiels, disponibilité, congé de formation...
- ▶ **Les CSA** (comité social d'administration) traitent répartition des moyens, mobilité et promotion, égalité professionnelle, politiques de lutte contre les discriminations, fonctionnement et organisation des services.

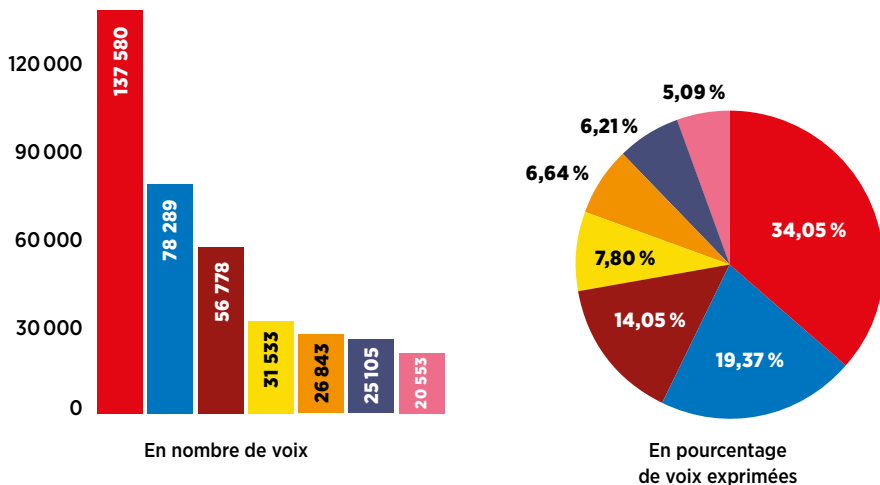
- ▶ **Les Formations Spécialisées** (ex-CHSCT) discutent du rapport annuel du médecin de prévention, de la prévention des risques professionnels, et des procédures à suivre en cas de danger grave et imminent. Le conseil médical en formation restreinte étudie ce qui est lié aux accidents de service et aux maladies professionnelles, les inaptitudes...

Par leur présence dans toutes ces instances (départementales, académiques et nationales), les élu-es du personnel de la FSU-SNUipp permettent de défendre les droits, de faire respecter les règles collectives, d'agir pour la transparence et l'équité et de porter la parole de la profession.

Les élections professionnelles

En 2022, les PES, les enseignant-es titulaires et les personnels non titulaires ont participé aux élections des représentant-es du personnel. Avec 42,93% des suffrages, la FSU-SNUipp reste le premier syndicat des écoles. La FSU est la première fédération syndicale de l'Éducation nationale avec 34,05% des votes. Les personnels peuvent s'exprimer par la voix de leurs représentant-es pour chaque décision les concernant (carrière,

Résultats CSA MEN 2022 (Comité social d'administration du Ministère de l'Éducation Nationale)



● FSU ● UNSA ÉDUCATION ● FNEC-FP-FO ● SGEN CFDT ● CGT Educ'action ● SNALC ● SUD Éducation

ouvertures et fermetures de classes, etc.). Cette spécificité de la fonction publique, instaurée en 1947, était un acquis important. Il avait mis fin à une gestion arbitraire de la carrière des personnels. Depuis 2019 et la loi de transformation de la Fonction publique, ce fonctionnement est remis en question avec la suppression du droit de contrôle des décisions administratives. Le recouvrement de ce droit est l'objet d'un nouveau combat syndical mené par la FSU-SNUipp. Les prochaines élections professionnelles des représentant-es des personnels auront lieu en 2026.

Élections au conseil d'institut de l'INSPE

C'est l'instance où siègent les représentant-es des personnels et des usagers de l'INSPE : enseignant-es-formateurs et formatrices, personnels, étudiant-es et stagiaires ainsi que des personnalités nommées par les universités et le rectorat. Il adopte le budget de l'INSPE, définit les règles relatives aux examens.

Il se prononce sur la répartition des emplois et les recrutements. Les élu-es FSU y portent les revendications de l'ensemble des personnels afin d'améliorer la formation, les conditions d'étude et de travail.

Qu'est-ce que la FSU-SNUipp ?

La FSU-SNUipp est le premier syndicat représentant les enseignant-es du primaire, les AESH et les psychologues. Il appartient à la Fédération Syndicale Unitaire (FSU) qui a été créée en 1993 et qui regroupe des syndicats de l'enseignement, de l'éducation, de la recherche, de la culture, de la formation et de l'insertion.

La FSU-SNUipp reste un syndicat proche et disponible qui :

- ▶ **informe et conseille :** rencontres, téléphone, réseaux sociaux, presse, site internet, etc.
- ▶ **écoute et réunit les personnels** pour réfléchir, débattre, agir, etc: lors de permanences à l'INSPE, réunions syndicales, AG, manifestations...
- ▶ **représente et défend tous les personnels :** grâce à ses représentant-es qui siègent dans les instances paritaires départementales, académiques et nationales et qui accompagnent celles et ceux qui le souhaitent auprès de l'administration.



La FSU-SNUipp à vos côtés. Publications, outils, site, FSC, etc.

La FSU-SNUipp propose de nombreux outils et documents. Site internet dédié à l'entrée dans le métier: neo.snuipp.fr, publications (Guide des professeur-es des écoles stagiaires, Fenêtres sur cours Premières classes « Une rentrée ambitieuse », guide néotitulaires...). Ces outils répondront à vos questions sur l'école, la carrière... et vous apporteront des pistes de réflexion pour vous aider à débuter dans le métier. Retrouvez aussi la FSU-SNUipp sur les réseaux sociaux.

Se syndiquer? Une évidence!

- ▶ **Pour une profession unie et des enseignant-es reconnus**
- ▶ **Pour sortir de l'isolement professionnel**
- ▶ **Pour une école avec des moyens pour fonctionner**
- ▶ **Pour la réussite de tous les élèves**
- ▶ **Pour partager des valeurs et des solidarités**

La FSU-SNUipp informe et accompagne PE et AESH dans leurs démarches grâce à son expertise de premier syndicat de la profession. Pour pouvoir bien travailler au quotidien, trouvons à plusieurs les solutions qui manquent à l'école. Il est aussi nécessaire de défendre ensemble nos droits et d'en gagner de nouveaux. La FSU-SNUipp ne vit que des cotisations de ses adhérent-es. Que vous soyez imposable ou non, la cotisation ouvre droit à crédit d'impôt: 66 % de la cotisation.

Alors n'attendez pas, syndiquez-vous dès maintenant!

CONSTRUIRE ENSEMBLE NOS MÉTIERS !

Universités d'automne et de printemps, stages, réunions d'information... : **donnons ensemble du sens à nos métiers !**

JE ME SYNDIQUE !

CLASSE

PÉDAGOGIE

FORMATION



Adhérer pour l'année scolaire 2024 / 2025



FSU
SNUipp

66% du montant de la cotisation remboursés sous forme de déduction fiscale ou de crédit d'impôt.

On assure ceux qui assurent l'avenir des citoyens de demain.

MAIF, assurance n°1 des enseignants.

Depuis ses débuts, MAIF est l'assurance de référence du corps enseignant. Ce n'est peut-être pas un hasard si c'est encore le cas. Il faut dire qu'avec le temps, on vous connaît plutôt bien.

Et nous avons à cœur d'être toujours là pour vous : pour vous protéger, vous assurer, vous accompagner.

C'est pourquoi la majorité* des enseignants est assurée MAIF.

Alors pourquoi pas vous ?



assureur militant