



**O  
E  
N**

2021  
2022

**GUIDE**

**Professeur-es des Écoles  
Stagiaires**



## Sommaire

PAGE 5

**Bienvenue dans le métier!**

PAGE 6

**ÊTRE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE**

*VOTRE FORMATION EN INSPE*

**Réforme de la formation**

PAGE 7

**Quelle formation pour quel-les stagiaires?**

**Le tutorat**

PAGE 8

**Frais d'inscription à l'INSPE**

**Validation / Titularisation**

**Et si je ne suis pas titularisé-e?**

**Démission et alternatives**

PAGE 9

**Temps de service**

PAGE 10

*LE STATUT DE FONCTIONNAIRE*

**Votre statut : «fonctionnaire**

**stagiaire de l'État», Loi**

**de transformation de la FP**

PAGE 11

**Information syndicale (RIS)**

**Droit de grève**

PAGE 11 -12

**Traitement, échelon et avancement**

PAGE 13

**Égalité professionnelle**

**Reclassement**

PAGE 14

**Indemnités**

PAGE 15

**Aides sociales**

PAGE 16

**Frais de stage et de déplacement**

**Les congés et absences**

PAGE 18

**Changer de département**

**Le mouvement**

**Enseigner à l'étranger**

PAGE 19

**L'ÉCOLE**

**Travailler en équipe**

**Conseil des maîtres/cycles/école**

PAGE 20

**Les personnels. L'école maternelle**

PAGE 21

**École rurale. Les élèves en**

**situation de handicap ou avec**

**troubles des apprentissages. ASH -**

**adaptation scolaire et scolarisation**

**des élèves en situation de handicap**

PAGE 22

**L'argent de l'école. Sécurité,**

**responsabilité**

PAGE 23

**PPMS**

PAGE 24

**Transformer le métier, l'école**

**Bilan de l'état de l'école**

PAGE 25

**SOCIÉTÉ**

**Laïcité. Égalité filles/garçons**

**Lutte syndicale contre l'extrême**

**droite et ses idées**

PAGE 26

**Lutte contre l'homophobie**

PAGE 27

**LE SNUIPP-FSU**

**AVEC LES PE AU QUOTIDIEN**

**Rôle des élu-es du personnel**

PAGE 28

**Élections au conseil d'école**

**de l'INSPE**

**Qu'est-ce que le SNUipp-FSU**

**et la FSU?**

**Le SNUipp-FSU à vos côtés**

**Publications, outils, site, FSC, etc...**

PAGE 29

**Pourquoi se syndiquer?**

## Bienvenue dans le métier !

Le métier d'enseignant occupe une place centrale pour notre société et son avenir. Faire réussir les élèves, les accompagner dans leurs progrès, c'est un beau métier qui se vit d'autant mieux lorsque les personnels bénéficient de la confiance en leur professionnalité et leur expertise. Ils ne sont pas des exécutants, mais des chercheurs du quotidien, pour trouver les gestes, les pratiques pédagogiques à adapter en fonction de 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.

Cependant l'école peut agir si on lui en donne les moyens. C'est pour cela que le SNUipp-FSU a une vraie ambition pour l'école, parce que tous les élèves sont capables de réussir. Pour atteindre pleinement cet objectif, il faut améliorer les conditions de travail des enseignants et d'apprentissage des élèves: moins d'élèves par classe, une véritable reconnaissance professionnelle, une formation initiale et continue de qualité, d'autres professionnels et des dispositifs pour répondre au défi de la réussite scolaire. Ceci est d'autant plus vrai dans la période de crise que nous traversons.

Au SNUipp-FSU, 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, Régis Metzger et Arnaud Malaisé,**  
co-secrétaires généraux

### RETROUVEZ LE SNUIPP-FSU SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

facebook.com/snuipp

@leSNUtwtitte

@snuipp.fr

### 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 enseignants

en début de carrière et sa

lettre de diffusion électronique.

Pour les infos, les ressources

appropriées.

### SITE DE VOTRE DÉPARTEMENT

<http://XX.snuipp.fr>

où XX est le numéro de votre

département.

# Être fonctionnaire stagiaire

## VOTRE FORMATION EN INSPE

À la rentrée 2021, vous serez, pour la plupart, à mi-temps en responsabilité de classe et à mi-temps en INSPE. Pour le SNUipp-FSU, la formation des PE doit être repensée de manière ambitieuse pour transformer l'école et faire réussir tous les élèves. Enseigner est un métier qui s'apprend et qui demande une formation longue et à haut niveau de qualification pour se donner les moyens de lutter contre les inégalités scolaires.

### Réforme de la formation, crise de recrutement et revendications du SNUipp-FSU

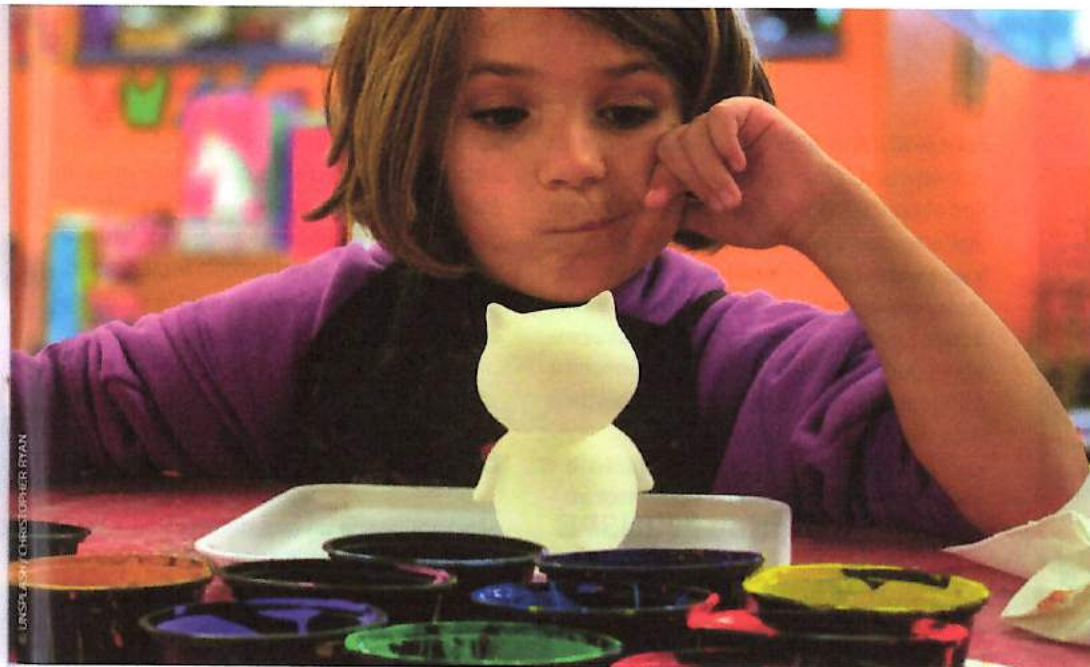
Le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et des sports a décidé de réformer la formation initiale en reculant la place du concours donc l'entrée dans le métier en fin de Master 2, en mettant en place des contrats pour les étudiant-es en master MEEF et pour certain-es Assistant-es d'Éducation (AED), et en resserrant les contenus du master sur les mathématiques et le français.

Le SNUipp-FSU continue de s'opposer à cette réforme qui ne répond pas aux difficultés soulevées par les stagiaires et ne permettra pas de se former mieux et plus au métier. Elle va mettre des étudiant-es en responsabilité de classe. D'autres choix sont indispensables. Le SNUipp-FSU porte le projet d'une formation permettant aux PE de se penser en tant que concepteur-trices de leurs pratiques. Pour lui une réforme de la formation initiale devrait croiser la recherche, avoir un contenu riche couvrant tous les pans du

métier et des stages progressifs. Elle devrait donner les moyens aux INSPE de fonctionner. Les stages ne devraient pas dépasser un tiers temps et devraient être progressifs : de l'observation à la responsabilité en passant par de la pratique accompagnée.

Le SNUipp-FSU revendique un concours en fin de L3 suivi de deux années de formation rémunérées sous statut de fonctionnaire-stagiaire et reconnues par un master. En effet, les différentes réformes de la formation initiale passées ont réduit chaque fois le temps de formation théorique indispensable à la réflexion et à l'appropriation, et n'ont permis ni de démocratiser l'accès au métier, ni d'enrayer la crise de recrutement, ni d'améliorer les conditions de formation des stagiaires.

Le SNUipp-FSU considère que les conditions actuelles d'entrée dans le métier ne sont pas acceptables. Crise de recrutement et problème d'attractivité sont des sujets à prendre à bras le corps. Pour rendre le métier attractif, conditions de travail et salaires notamment doivent être réellement améliorés.



### Quelle formation pour quelles et quels stagiaires ?

#### Ce que disent les textes

Les stagiaires issu-es du concours 2021 seront affecté-es à mi-temps en classe et mi-temps en INSPE, pour suivre une formation en M2 MEEF, ou en parcours adapté (pour ceux ayant déjà un master ou n'étant pas dans l'obligation d'en obtenir un) et un double tutorat. Les stagiaires considéré-es comme ayant une expérience importante d'enseignement, c'est à dire de plus d'un an et demi, titulaires d'un master ou en étant dispensé-es seront à temps plein en classe et bénéficieront de modules de formation spécifiques en INSPE.

#### Ce que dit le SNUipp-FSU

Partout, le SNUipp-FSU sera à vos côtés pour exiger formation et accompagnement conséquent. Le SNUipp, avec la FSU, 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 à l'INSPE. Ils doivent donc inclure des temps de préparation et d'analyse de pratique et permettre de découvrir tous les cycles. Le SNUipp-FSU demande que les stagiaires ne soient pas en pleine responsabilité de classe mais qu'ils bénéficient d'une mise en responsabilité progressive par des stages d'observation et de pratique accompagnée assurés par les PEMF et tuteurs INSPE.

#### Le tutorat

L'accompagnement des stagiaires se compose d'un tutorat mixte. Chaque stagiaire se verra attribuer un-e tuteur-riche, de préférence au sein de l'école où il se trouve, maître formateur ou formatrice ou maître d'accueil temporaire, ainsi qu'un tuteur ou une tutrice désigné-e par l'INSPE.

Pour le SNUipp-FSU, 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 tuteur-rices universitaires qui doivent avoir les moyens et le temps nécessaire pour assurer un suivi régulier, concerté, cohérent et sans pression hiérarchique, dans le cadre d'un binôme de tutorat.

### Frais d'inscription à l'INSPE

Les stagiaires sont dispensé-es du paiement de tous les droits d'inscription. En revanche, le ministère de l'Éducation nationale a refusé de prendre à sa charge la CVEC (Contribution de vie étudiante et de campus) de 90 € imposée aux étudiant-es depuis la rentrée 2018. Les syndicats de la FSU s'y étaient opposés et demandent l'exonération de la CVEC pour les stagiaires.

### Validation /Titularisation

La validation est prononcée par un jury académique composé de 5 à 8 membres nommés par le recteur. Ce jury se prononce sur le fondement du référentiel de compétences après avoir pris connaissance des avis suivants :

- ▶ **l'avis de l'EN**, établi sur la base de la grille d'évaluation après consultation du rapport du/de la PEMF-tuteur-riche et éventuellement d'une inspection.
- ▶ **l'avis du directeur ou de la directrice de l'INSPE** responsable de la formation du stagiaire. Les stagiaires renouvelé-es bénéficient obligatoirement d'une inspection

Après délibération, le jury établit la liste des fonctionnaires stagiaires qu'il estime aptes à être titularisé-es. Ensuite, il entend au cours d'un entretien chaque stagiaire pour lequel il envisage de ne pas proposer la titularisation. Après une nouvelle délibération, il établit la liste des stagiaires titularisé-es.

### Et si je ne suis pas titularisé-e?

Si le jury donne un avis défavorable à la titularisation, il émet aussi un avis sur l'intérêt d'autoriser les stagiaires à effectuer une seconde et dernière année de stage sous forme d'un renouvellement, ou sur le licenciement ou la réintégration dans leur emploi d'origine. Si les stagiaires ne justifient pas des conditions de diplômes au 1<sup>er</sup> octobre, ils sont renouvelés pour un an. En cas de licenciement, un ou une stagiaire a droit aux allocations de 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 SNUipp-FSU.

### Démission et alternatives

**Avant la signature du PV :** si un ou une stagiaire ne signe pas son PV d'installation, 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 :** après la signature du PV, un ou une stagiaire peut démissionner mais doit formuler sa demande par écrit. Un-e PES démissionnaire a un mois de préa-

vis et peut alors envoyer sa lettre à l'IA et indiquer sa date de départ. La démission étant un choix irrévocable rapprochez-vous de votre section du SNUipp-FSU pour conseils. Des solutions peuvent être trouvées localement et des alternatives sont envisageables : congé sans soldes, et après titularisation disponibilité, cumul d'activité, détachement, travail à temps partiel, etc.

### Temps de service

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

- ▶ **rente-six heures consacrées à des activités pédagogiques complémentaires** organisées dans le 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 handicapés ;
- ▶ **dix-huit heures consacrées à des actions de formation continue**, et pour au moins la moitié d'entre elles, à de l'animation pédagogique ;
- ▶ **six heures de participation aux conseils d'école obligatoires**.

Ces temps sont à diviser par deux pour les stagiaires. Le SNUipp-FSU revendique que les 108 heures soient à la libre disposition des enseignants, car le cadre des 108 heures annualisées explose et ne correspond plus aux exigences du métier.



## LE STATUT DE FONCTIONNAIRE

**Si votre recrutement a été particulier suite à l'épisode de confinement, votre statut est bien celui de « fonctionnaire stagiaire de l'État ».**

Vous faites désormais partie 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. Il repose sur des valeurs essentielles : intérêt général, égalité d'accès aux services publics, continuité territoriale du service public, neutralité des fonctionnaires.

Pour qu'ils puissent 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 des services publics. Vos devoirs comme stagiaires sont les mêmes que ceux des titulaires. Vos droits sont sensiblement les mêmes mais comportent quelques particularités, pour changer de département par exemple, ou concernant les congés.

### Loi de transformation de la Fonction Publique

La Loi de transformation de la Fonction Publique adoptée en 2019 a de nombreuses conséquences sur la situation des fonctionnaires :

**1 ► la restriction de compétences des Commissions administratives paritaires, CAP,** dans lesquelles sont traités tous sujets concernant la situation des fonctionnaires. Même si cette loi réduit les compétences des

CAPD, les élu.es du personnel du SNUipp-FSU continuent d'accompagner les démarches de l'ensemble des collègues.

**2 ► la fusion en 2022 des Commissions hygiène et sécurité (CHSCT) et des Commissions techniques (CT),** affaiblissant le rôle des CHSCT dans la défense des conditions de travail.

**3 ► le recours accru aux contractuel-les** Le SNUipp-FSU s'oppose à cette loi. Il continue d'agir pour faire respecter ou évoluer les textes dans l'intérêt de chacun.e tout en préservant un cadre collectif pour garantir équité et transparence.

#### Des droits et des obligations

► *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...).

► *Obligations du fonctionnaire :*

- consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées,

- satisfaire aux demandes d'information du public,
- 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,
- assumer la responsabilité des tâches qui lui sont confiées, en conformité avec les instructions de son supérieur hiérarchique dans la limite du respect de la réglementation.

### 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 9h annuelles de réunion d'information syndicale (RIS) dont 3h sur le temps de présence élèves.

Syndiqué-e ou non, titulaire ou stagiaire, tout 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 à l'INSPE, sur le temps de formation, il n'y a pas obligation d'information... Les réunions organisées hors temps de présence élèves peuvent être récupérées sur les 108h (hors APC). 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. Le syndicat continue d'exiger que les RIS puissent avoir lieu, comme c'est le cas pour l'ensemble des salariés, sur la totalité du temps de travail incluant le temps de classe.

### Droit de grève et SMA

Le droit de grève est inscrit dans la constitution. C'est un droit pour tous : fonctionnaires, stagiaires, contractuel-les... 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 :** le SNUipp-FSU propose des courriers pour informer les familles des raisons de la grève, à diffuser sous pli cacheté ou agrafé si remis aux élèves, ou à distribuer à la sortie des locaux scolaires. Il est utile d'informer les parents le plus tôt possible pour qu'ils puissent prendre leurs dispositions. Réglementairement une déclaration d'intention de grève doit être remplie, le SNUipp-FSU en réclame l'abandon. Cette déclaration d'intention ne préjuge pas d'une participation ou non à la journée de grève. Les PE stagiaires n'ont pas à se déclarer grévistes quand ils ne sont pas en classe le jour de grève.

► **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. Seules les PE non-grévistes se déclarent auprès de l'administration. Le SNUipp-FSU est opposé au service minimum d'accueil (SMA), mis en place en 2008, qui est une entrave au droit de grève.

### Traitement, échelon et avancement

Les carrières des fonctionnaires sont linéaires : malgré les interventions syndicales le salaire

est trop faible en début de carrière et augmente insuffisamment mais progressivement dans le cadre d'une grille indiciaire. 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, permettant le maintien d'un collectif fort et l'indépendance nécessaire à l'exercice des missions de service public, de façon désintéressée.

#### 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 qui, multiplié par la valeur du point d'indice, détermine le traitement indiciaire. La valeur de ce point est essentielle. Sa revalorisation permet le maintien du pouvoir d'achat.

Grille Indiciaire et de traitement en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2020				
Indice	Indice au 1/01/2021	Net approché zone 3*	Net approché zone 2*	Net approché zone 1*
1	390	1440 €	1447 €	1476 €
2	441	1633 €	1640 €	1674 €
3	448	1659 €	1667 €	1701 €
4	461	1709 €	1716 €	1751 €
5	476	1765 €	1773 €	1809 €
6	492	1826 €	1834 €	1871 €

#### EN SAVOIR PLUS

► [tableau complet disponible sur snuipp.fr](#)

#### 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 : la commune de référence est celle de rattachement administratif.

#### Valeur du point d'indice depuis le 1<sup>er</sup> février 2017 : 4,686 € brut par mois

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

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 depuis 2018 de geler une nouvelle fois le point d'indice. La prime d'attractivité, de seulement 100€ net mensuels une fois titularisé et dégressive ensuite, ne permet pas de combler les pertes de pouvoir d'achat liées à l'inflation et au gel du point d'indice.

#### 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 6<sup>e</sup> échelon actuel, en adéquation avec la moyenne européenne,

- une refonte complète de la grille permettant d'atteindre l'indice 1000 en fin de carrière,
- le doublement du montant de l'ISAE pour toutes et tous sous forme indiciaire,
- une prime d'équipement,
- 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 carrière des PE peut se dérouler sur trois grades : classe normale, hors classe et classe exceptionnelle.

Grille d'avancement PE Classe Normale	
Depuis le 01/09/18	
Du 1 <sup>er</sup> au 2 <sup>e</sup>	1 an
Du 2 <sup>e</sup> au 3 <sup>e</sup>	1 an
Du 3 <sup>e</sup> au 4 <sup>e</sup>	2 ans
Du 4 <sup>e</sup> au 5 <sup>e</sup>	2 ans

Au sein de chaque grade, le passage d'un échelon à l'autre se fait à la même cadence hormis aux 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons de la classe normale. Pour 30 % des PE, le passage à l'échelon supérieur, 7<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup>, peut être accéléré d'une année en fonction de la « valeur professionnelle » déterminée lors d'un rendez-vous de carrière avec l'IEC qui comprend visite de classe et entretien.

En vertu du protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations), toutes les PE devront dérouler leur carrière complète sur au moins deux grades, classe normale et hors classe. L'accès à la hors classe, possible à compter de 2 ans d'ancienneté au 9<sup>e</sup> échelon, fait également l'objet d'un rendez-vous de carrière à la suite duquel chaque PE est classé-e dans un tableau d'avancement. Un contingent de promotion

est déterminé par le ministère. En 2020, il était de 17 %.

#### Le SNUipp-FSU revendique une progression identique pour toutes et tous, au rythme le plus rapide avec accès à l'indice 1000.

#### Égalité professionnelle

Les femmes représentent plus de 83% des PE du premier degré mais elles sont moins nombreuses sur les postes les mieux rémunérés. Ainsi 17% des hommes sont en charge d'une direction contre 11,8% des femmes.

De plus, les femmes bénéficient d'un avancement moins rapide que les hommes. L'écart moyen de rémunération entre femmes et hommes est de 186 € net mensuel à temps de travail équivalent. En fin de carrière, il est de 358 €. Le 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. Chaque académie doit acter une déclinaison de ce plan. Reste à passer de la parole aux actes.

#### Reclassement

Le reclassement est à demander auprès de la DSDEN pour les PE ou du Rectorat pour les PsyEN. 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 d'emploi avenir professeur-e (EAP), d'assistant d'édu-

cation (AED), d'enseignant-e contractuel-le, d'enseignant-e en établissement privé, de surveillant-e, ainsi que tout autre emploi de contractuel-le ou de titulaire exercé dans l'un des trois versants de la Fonction publique.

## Indemnités

Au traitement indiciaire peuvent s'ajouter des indemnités liées à la situation personnelle de l'agent-e ou aux fonctions.

### En lien avec la situation personnelle

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

- **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.

L'indemnité de résidence.

Le remboursement domicile travail : en cas d'abonnement mensuel à des transports en commun, à hauteur de 50 %.

### En lien avec les fonctions

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

100 € brut/mois. Elle est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction. Elle est donc proratisée en cas de temps partiel ou incomplet, pour les stagiaires et les PEMF par exemple.

#### ► Indemnité éducation prioritaire

144 € brut en REP, et 387 € en REP+. Il est possible de toucher d'autres indemnités : direction d'école, conseiller-es pédagogiques, PEMF « accueillant des stagiaires », ASH, PsyEN.

#### ► Frais de déplacement 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) versée aux titulaires assurant les remplacements :

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

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

#### ► Indemnité informatique

176 € / brut annuel, versé en une seule fois en début d'année civile. Cette prime, certes insuffisante, constitue une première reconnais-



sance de la nécessité pour les PE d'utiliser leur matériel personnel pour préparer leur classe. Pour le SNUipp-FSU, qui porte cette revendication depuis de nombreuses années, l'allocation doit être bien plus conséquente : 500 € par an, afin de couvrir l'ensemble des engagements matériels liés à l'activité d'enseignement.

#### ► Indemnité d'attractivité (annuel/brut)

En 2020, le ministère a choisi de limiter la revalorisation à une seule prime pour renforcer l'attractivité du métier en début de carrière sans revoir la grille indiciaire. Dégressive, elle sera versée du 2<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon pour un montant diminuant de 100 € à 35 € mensuels nets. Les stagiaires ne la perçoivent donc pas.

- **Échelon 2** : 1 400 €
- **Échelon 3** : 1 250 €
- **Échelon 4** : 900 €
- **Échelon 5** : 700 €
- **Échelons 6 et 7** : 500 €

## Aides sociales

Différentes aides sociales vous sont accessibles (CESU garde d'enfants, chèques vacances, aides pour les vacances de vos enfants ou pour un-e enfant en situation de handicap, prêts, secours, etc.). La FSU édite un guide pour vous les présenter (CESU garde d'enfants, chèques vacances, aides pour les vacances de vos enfants ou pour un-e enfant en situation de handicap, prêts, secours, etc.)

### EN SAVOIR PLUS

→ [snuipp.fr/Guide-de-l-action-sociale](https://snuipp.fr/Guide-de-l-action-sociale)



## Frais de stage et de déplacement, deux indemnités existent

L'indemnité forfaitaire de formation (IFF) et l'indemnité de stage et de déplacement régies par le décret du 3 juillet 2006 sont deux indemnités différentes.

Dès lors que votre résidence familiale et votre résidence administrative (celle de votre école d'affectation), sont dans une autre commune 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 1000 €, versée mensuellement tout au long de l'année de PES.

**Attention !** L'IFF est de fait, dans bien des cas, moins avantageuse que les indemnités de stage et de déplacement.

Cependant 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 le SNUipp-FSU, c'est inacceptable, l'IFF doit être revalorisée 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 du SNUipp-FSU de votre département pour comparer et choisir l'indemnité la plus intéressante pour vous.

Il existe aussi une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement et de transport sur le trajet école - domicile, sous certaines conditions : remboursement mensuel, à hauteur de 50 % et dans la limite de 86,16 € par mois.

Depuis mai 2020, un forfait "mobilités durables" de 200 euros annuels est mis en place pour les transports entre le domicile et l'école, en cas de covoiturage ou d'utilisation du vélo. Il faut justifier d'un minimum de 100 déplacements dans l'année.

## 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 3 mois, 1/2 traitement les 9 mois suivants (+ complément MGEN ou autre si adhérent-e).

**Attention !** le premier jour d'un arrêt de travail n'est plus rémunéré, c'est ce qui est appelé jour de carence, dont le SNUipp-FSU demande l'abandon. En période Covid, le jour de carence peut être suspendu.

### Congé de longue maladie (CLM)

► **Conditions :** accordé en cas de maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés, une liste définit les maladies qui donnent droit au CLM.

► **Durée :** 3 ans maximum.

► **Traitement :** taux plein pendant un an, 1/2 traitement les 2 années suivantes (+ complément MGEN, ou autre, si adhérent-e). Il ne faut pas hésiter à contacter le SNUipp-FSU pour être épaulé dans les démarches.

### Congé de longue durée (CLD)

► **Conditions :** accordé pour l'un des 5 groupes de maladies : cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

► **Durée :** 5 ans maximum (par affection déclarée)

► **Traitement :** taux plein pendant 3 ans, 1/2 traitement les 2 années suivantes (+ complément MGEN, ou autre, si adhérent-e).

### Congé de maternité

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

► **Durée :** 16 semaines (26 à partir du 3<sup>e</sup> enfant) dont 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (8 pour le 3<sup>e</sup> enfant).

► **Traitement :** taux plein.

Possibilité de réduction jusqu'à trois semaines du congé prénatal, sur attestation

du médecin, afin d'augmenter le congé postnatal.

### Congé parental

► **Conditions :** de droit pour le père et la mère, dans un délai de 3 ans après l'arrivée, c'est à dire la naissance ou l'adoption de l'enfant. Le congé parental peut être pris par l'un des parents, ou par l'un puis par l'autre ou par les 2 parents simultanément. La demande se fait 2 mois avant le début du congé et, pour le renouvellement, 1 mois avant son expiration.

► **Durée :** périodes de 2 à 6 mois renouvelables jusqu'au 3<sup>e</sup> 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. Les lauréats des concours sont des fonctionnaires stagiaires. Ils peuvent demander et obtenir des congés parentaux ou des reports de scolarité. Il est possible de les prendre de façon concomitante pour un couple.

### Congé pour naissance

► **Conditions :** de droit pour le-la conjoint-e 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. Un congé paternité s'ajoute au congé pour naissance.



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

► **Durée :** 11 jours ouvrables (18 jours pour naissances multiples) à prendre dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. Attention : à partir du 1er juillet 2021, la durée du congé de paternité est portée de 11 à 25 jours. La durée du congé reste de 11 jours pour une naissance intervenant avant cette date.

► **Traitement :** taux plein.

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

## Changer de département

Le SNUipp-FSU vous renseigne et vous informe des règles en vigueur. Il vous défend au plus près de vos intérêts.

Les changements de département ou « permutations » sont réservés aux titulaires. Cependant, dans des situations très exceptionnelles comme des problèmes familiaux graves ou une maladie, les stagiaires peuvent, à titre dérogatoire, demander à participer aux mutations dites « ineat-exeat » qui ont généralement lieu en fin d'année scolaire. Dans tous les cas, prenez contact avec votre section départementale du SNUipp-FSU, qui vous apportera aides et conseils.

## Le mouvement

Les délégués du personnel du SNUipp-FSU siègent dans les instances afin de faire évo-

luer les règles et barèmes du mouvement. Le SNUipp-FSU défend un mouvement respectueux des attentes professionnelles et personnelles de chacun en toute transparence et équité. Par son expertise, le SNUipp-FSU est un interlocuteur incontournable pour vous accompagner. Il vous informe des règles en vigueur, des situations particulières à votre département. Contactez-le pour toutes questions.

## Enseigner à l'étranger

Partir enseigner à l'étranger et dans les collectivités d'Outre-mer n'est pas une mince affaire ! Premier impératif administratif : 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 nouveau guide. Cela vous aidera à mieux comprendre les différents recrutements, les possibilités de départ, les modalités, les démarches à effectuer, les calendriers à respecter et les écueils à éviter.

### EN SAVOIR PLUS

- Le guide : <https://hdf.snuipp.fr/index.php/2020/09/09/partir-enseigner-hors-de-france-et-dans-les-com-2020-2021/>
- Pour contacter le secteur Hors de France : E-mail : [hdf@snuipp.fr](mailto:hdf@snuipp.fr).



## L'école

### Travailler en équipe : fonctionnement

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'aide spécialisée aux enfants en difficultés (RASED), sa situation éventuelle en éducation prioritaire ou en milieu rural. Chaque école a des caractéristiques qui en définissent aussi son fonctionnement.

### le conseil des maîtres

Dans chaque école, le conseil des maîtres de l'école est composé des membres de l'équipe pédagogique : le directeur ou la

directrice ; l'ensemble des maîtres et maîtresses affectés à l'école, les PE remplaçant es exerçant dans l'école au moment des réunions du conseil et les membres du réseau d'aides spécialisé.es intervenant dans l'école. Le conseil des maîtres de l'école se réunit au moins une fois par trimestre et chaque fois que le 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 des maîtres 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 se joindre au conseil de cycle.

### Le conseil d'école

Il réunit les enseignants, les représentant-es des parents d'élèves, celles et ceux de la municipalité, un membre du réseau d'aides spécialisées. Il 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 municipaux comme des personnels de service et des 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) parfois d'assistant-es d'éducation (AED) 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. Le SNUipp-FSU revendique avec eux 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.

Le ou la supérieur-e hiérarchique est l'IEN. Le réseau d'aides (RASED) est composé de psychologues de l'Éducation nationale qui interviennent à la fois dans l'école et hors de l'école et d'enseignant-es spécialisés (maître à dominante pédagogique et maître 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, ils sont en nombre insuffisant bien qu'ils soient indispensables pour traiter la grande difficulté scolaire et pour aider tous les élèves qui en ont besoin. Intervenir dès les premières difficultés d'apprentissage ou de comportement nécessite un investissement conséquent en postes de psychologues et de PE spécialisés. Le SNUipp-FSU 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 le SNUipp-FSU, 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. L'ambition ne peut se réduire à l'abaissement de l'âge de la scolarité obligatoire à 3 ans, la prescription de « bonnes pratiques » ni à un retour à la primarisation de la Grande Section (GS) et un resserrement sur les fondamentaux maths-français.

Pour une école maternelle ambitieuse, le SNUipp-FSU revendique : la diminution significative des effectifs par classe, une formation de l'ensemble des PE sur la 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. Il porte aussi la complémentarité des professionnali-

tés des enseignants et des ATSEM et le développement de la scolarisation des moins de 3 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, les conventions ruralité accélèrent la transformation de l'école rurale, sur le modèle urbain.

Pour le SNUipp-FSU, la disparition des écoles de villages est un mauvais signal envoyé aux territoires ruraux. Les conditions de scolarisation se dégradent dans des zones où le service public d'éducation joue un rôle essentiel pour lutter contre les inégalités.

## 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 permet à tout-e jeune en situation de handicap ou souffrant d'une maladie invalidante d'être inscrit-e dans l'école ou l'établissement le plus proche de son domicile et de bénéficier d'un projet personnel de scolarisation (PPS) qui définit les conditions de scolarisation ainsi que les aides et accompagnements nécessaires. L'enseignant-e référent-e assure,

avec les équipes enseignantes, dont les psychologues et autres membres du RASED et les familles concernées, le suivi de ce PPS. Le guide d'évaluation scolaire (GEVA-Sco) et d'aide à la décision pour les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) 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.

Certains élèves, ayant des troubles des apprentissages médicalement constatés, mais qui n'ont besoin que d'un aménagement pédagogique (tutorat, outils d'aides, textes à trous...) peuvent bénéficier d'un Plan d'accompagnement personnalisé (PAP).

### EN SAVOIR PLUS

► Pour vous guider sur la scolarisation des élèves en situation de handicap, un fascicule du SNUipp-FSU est disponible auprès de votre section départementale et en téléchargement sur le site : [snuipp.fr](http://snuipp.fr). Il est complété d'un guide sur l'ASH.

## 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 accueillent des enfants en situation de handicap, en grande difficulté scolaire, allophones, en difficultés sociales, en milieu pénitentiaire, en classe relais...

► Pour les élèves en situation de handicap, les ULIS en école, collège et lycée et les Unités d'enseignements (UE) au sein des éta-

blissements spécialisés ou externalisés dans un établissement scolaire.

► Pour les élèves en difficulté d'apprentissages ou d'adaptation dans les écoles: les réseaux d'aides spécialisées (RASED).

► Pour les élèves dits « en difficultés scolaires graves et persistantes auxquelles n'ont pu remédier les actions de prévention, d'aide et de soutien », les structures de l'enseignement adapté. La Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté du collège (SEGPA) permet un enseignement adapté des programmes et à partir de la classe de 4<sup>e</sup> ouvre sur une formation pré professionnelle afin de s'orienter vers une formation qualifiante de niveau V après le collège. 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 dispositifs et les 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, le SNUipp-FSU a très tôt interrogé la question de l'argent de l'école et a révélé des écarts de financement de la part des communes allant de 1 à 10. Le SNUipp-FSU 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 des PE

L'enseignant-e est responsable des enfants qui lui sont confiés pendant toute la durée des horaires scolaires tant au plan pédagogique qu'au plan de la sécurité des personnes. 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 4 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 pouvant être à l'origine de l'absentéisme. 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 n'est pas obligatoire mais fortement conseillée et 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. En cas d'accident sur le temps scolaire, si nécessaire, demander l'intervention d'urgence des services compé-

tents (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 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 chaque début de la classe, jusqu'à la sortie. Les élèves ne doivent donc pas être laissés seuls en classe ou dans la cour, ni quitter l'école avant l'heure. 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... Les PE doivent prendre toutes les mesures garantissant la sécurité de leurs élèves.

### 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 en-

trée dans l'enceinte de l'école et leur prise en charge par les PE, ils sont sous la seule responsabilité des parents. La sortie des élèves s'effectue sous la surveillance de leur maître-sses. 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 au PE.

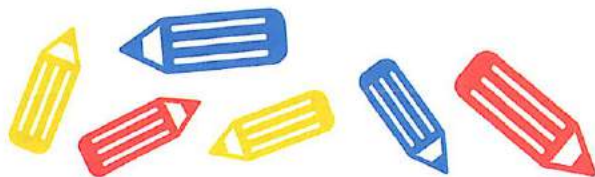
## PPMS

Depuis la rentrée 2017, les écoles et les établissements scolaires doivent rédiger deux Plans Particuliers de Mise en Sécurité (PPMS) distincts faisant l'objet d'un travail d'équipe organisé par le directeur-trice: les PPMS doivent permettre une réponse adaptée à ces situations d'urgence pour assurer la mise en sécurité des élèves et des personnels.

### EN SAVOIR PLUS

► Une brochure est disponible sur le site [snuipp.fr](http://snuipp.fr)





## POUR UNE ÉCOLE TRANSFORMÉE

De nombreuses évolutions ont marqué l'école et le métier d'enseignant-e. Les attentes de plus en plus fortes, de la société et des familles pour la réussite de tous les élèves, sont légitimes.

### ► Bilan de l'état de l'école

L'école est profondément mise à mal par les politiques éducatives régressives. Les choix impulsés par le ministre de l'Éducation nationale réduisent ce qui avait pu permettre des avancées en matière de programmes et de dispositifs tels que le « plus de maîtres que de classes » ou la scolarisation des moins de 3 ans.

La liberté pédagogique est entravée. Les mesures de doublement ont été financées par des suppressions d'autres postes pourtant indispensables (RASED, remplacement...). Leur mise en œuvre autoritaire a déstabilisé de nombreuses équipes : injonctions pédagogiques plus fortes, organisations d'école imposées, et depuis peu, profilage de postes... Pour le SNUipp-FSU, le res-

## Le SNUipp-FSU revendique une véritable liberté pédagogique

pect des décisions du conseil des maîtresses est indispensable à la bonne marche de l'école.

### ► Transformer le métier, l'école

Repenser l'école, repenser la pratique de notre métier pour mieux faire réussir tous les élèves nécessitent que les PE soient reconnus-es comme concepteurs et conceptrices d'un métier complexe. Alors que le ministère devrait favoriser la mise en place de situations d'apprentissage variées et ajustées aux besoins

des élèves, il prescrit des pratiques de classes standardisées et uniformes et remet ainsi en cause la liberté pédagogique pourtant indispensable. Le SNUipp-FSU revendique une

véritable liberté pédagogique, des programmes adaptés, des effectifs allégés dans toutes les classes, de la formation et des moyens, la reconnaissance institutionnelle du temps de concertation nécessaire au travail en équipe, la baisse du temps d'enseignement sans baisse du temps scolaire pour les élèves.

## Société

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

### Laïcité

Plus qu'une valeur, c'est un principe politique fondateur de l'enseignement public français depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, principe renforcé par la Loi de séparation de l'Église et de l'État du 9 décembre 1905.

La laïcité est devenue un sujet de tensions 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 mères portant un voile. 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 et 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

► Le SNUipp-FSU a produit et met à votre disposition un 4 pages faisant le point sur ces questions.  
[www.snuipp.fr/actualites/posts/laicite-a-l-ecole-a-vivre-et](http://www.snuipp.fr/actualites/posts/laicite-a-l-ecole-a-vivre-et)

### Égalité filles/garçons

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 et à lutter contre les violences sexuelles et sexistes. Des modules spécifiques dédiés devraient partout être inscrits dans les maquettes de master par les INSPE.

La publication **L'égalité, ça s'apprend** propose des points de vue de chercheur-es et de pédagogues, ainsi que des reportages et des comptes rendus de séquences. Autant de leviers d'action.

#### EN SAVOIR PLUS

► [neo.snuipp.fr/l-egalite-filles-garcons-ca-s,607](http://neo.snuipp.fr/l-egalite-filles-garcons-ca-s,607)

### Lutte syndicale contre l'extrême droite et ses idées

Les différents courants de l'extrême droite se rejoignent sur la vision rétrograde qu'ils ont de l'école : ils fustigent l'école publique et sa volonté de démocratisation scolaire,

qui entraînerait selon eux une baisse du niveau, et 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. 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, le SNUipp-FSU et ses militant-es portent un projet pour une école ouverte, égalitaire et émancipatrice.

#### EN SAVOIR PLUS

► [www.snuipp.fr/actualites/posts/ecole-et-extreme-droite-un-4-pages](http://www.snuipp.fr/actualites/posts/ecole-et-extreme-droite-un-4-pages)

## Lutte contre l'homophobie

Oui ! C'est possible et nécessaire, parce que c'est dès le plus jeune âge que s'ancrent des stéréotypes sexistes et LGBTIphobes. 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'homosexualité peut empêcher la haine de soi qui conduit parfois les adolescent-es au suicide.

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

#### EN SAVOIR PLUS

► [www.snuipp.fr/IMG/pdf/educuer\\_contre\\_l\\_homophobie.pdf](http://www.snuipp.fr/IMG/pdf/educuer_contre_l_homophobie.pdf)

► [www.snuipp.fr/actualites/posts/educuer-contre-l-homophobie-des-l-ecole-primaire](http://www.snuipp.fr/actualites/posts/educuer-contre-l-homophobie-des-l-ecole-primaire)



## Le SNUipp-FSU avec les PE au quotidien

**Le SNUipp-FSU, syndicat le plus représentatif de la profession avec 44,33 % des suffrages aux élections professionnelles, porte une attention forte et singulière au lien avec celles et ceux qui font l'école. Ses militant-es, engagé-es 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 accompagnent et informent les personnels sur tous les aspects de leur vie professionnelle et notamment les recours contre les décisions individuelles défavorables (mouvement, promotions...). Ils et elles interviennent :

#### dans les Commissions administratives paritaires (CAP) qui traitent des sujets concernant l'ensemble des personnels :

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

#### au Comité Technique sur :

- 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, pour :

- les accidents du travail
- les retraites pour invalidité

### au CHSCT

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) traite 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 de leurs conditions de travail.

Dans toutes ces instances siègent des représentant-es de l'administration et des représentant-es élu-es tous les 4 ans par l'ensemble des personnels à l'occasion des élections professionnelles. Leur présence dans ces instances permet 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. Le SNUipp-FSU s'y engage et les PE lui font confiance ! Aujourd'hui la loi de transformation de la Fonction Publique a restreint les possibilités d'actions des représentant-es des personnels dans les CAP. Le SNUipp-FSU continue de se mobiliser, avec les personnels, pour garantir leurs droits et la transparence et l'équité des décisions prises par l'administration.

## Élections au conseil d'école de l'INSPE

C'est l'instance où siègent les représentant-es des personnels et des usagers de l'INSPE: enseignant-es-formateur-trices, 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 porteront vos revendications afin d'améliorer la formation, les conditions d'étude et de travail.

## Qu'est-ce que le SNUipp-FSU et la FSU?

Le SNUipp-FSU 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.

Lors des élections professionnelles de 2018, les agent-es de la Fonction publique ont renouvelé leur confiance dans la FSU. Avec 44,33% au niveau national, le SNUipp-FSU reste un syndicat proche et disponible qui :

- ▶ **vous informe et vous conseille :** rencontres, téléphone, facebook, presse, site internet, etc.
- ▶ **vous écoute et vous réunit pour réfléchir, débattre, agir, etc :** lors de permanences à l'INSPE, réunions syndicales, AG, manifestations ...
- ▶ **vous représente et vous défend :** grâce à ses représentant-es qui siègent dans

les instances paritaires départementales, académiques et nationales et qui vous accompagnent, si vous le souhaitez, auprès de l'administration.

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

Le SNUipp-FSU vous propose de nombreux outils et documents. Site internet dédié à l'entrée dans le métier : [neo.snuipp.fr](http://neo.snuipp.fr), publications (Guide des Professeurs des Ecoles Stagiaires, Dossier 1er poste, brochure Accompagnement et rendez-vous de carrière...). Ces outils répondront à toutes vos questions sur l'école, la carrière... et vous apporteront des pistes de réflexion pour vous aider à débiter dans le métier.



Le SNUipp-FSU édite également une publication trimestrielle spéciale « Premières Classes » à destination des stagiaires et étudiant-es. N'hésitez pas à la demander, que ce soit à l'INSPE ou en contactant le SNUipp. Retrouvez aussi le SNUipp-FSU sur les réseaux sociaux. Vous souhaitez une info fiable et certaine ? Sollicitez le SNUipp-FSU... Vous

trouverez toujours quelqu'un-e pour vous répondre, vous conseiller, ou vous accompagner dans vos démarches.

**Contactez votre section départementale pour vous les procurer.**

## Pourquoi se syndiquer?

- ▶ **Pour soi-même**
- ▶ **Pour son métier**
- ▶ **Pour les élèves**
- ▶ Parce que le SNUipp-FSU vous a donné une info, un conseil, et que d'autres en auront besoin demain
- ▶ Parce que, grâce à son expertise, le SNUipp-FSU est l'interlocuteur incontournable pour vous accompagner dans les opérations de carrières
- ▶ Parce qu'on a envie de pouvoir bien faire son travail
- ▶ Pour changer l'école, la société...
- ▶ Pour partager des valeurs et des solidarités
- ▶ Pour trouver à plusieurs les solutions qui manquent à l'école parce qu'on est plus intelligent-es ensemble
- ▶ Pour défendre ensemble nos droits et en gagner de nouveaux

Le syndicat ne vit que des cotisations de ses adhérent-es pour informer, pour défendre les personnels tant individuellement que collectivement.

Se syndiquer, c'est être plus forts, efficaces et constructifs ensemble pour défendre l'école, les droits de tou-tes et de chacun-e. Que vous soyez imposable ou non, la cotisation ouvre droit à crédit d'impôt: 66% de la cotisation. **Alors n'attendez pas!**



**POUR ADHÉRER EN QUELQUES CLICS, SCANNEZ CE QR CODE**

