

Votre journal de bord

2022 / 2023

ADMINISTRATIF – VIE DE CLASSE – PROBLÈMES – CONSEILS

**Le Syndicat National des Écoles
Exclusivement 1^{er} degré**



ÉDITO



Chère collègue, cher collègue,

L'Éducation nationale est en crise, crise qui s'est amplifiée avec la gestion de la pandémie. Les attentes de la profession (rémunération, reconnaissance, conditions de travail, difficultés de recrutement...) n'ont pas été entendues comme il le fallait. Chacun d'entre nous en constate les conséquences au quotidien.

Le métier a considérablement évolué, il est plus que jamais essentiel d'être informé et en capacité de se défendre le cas échéant.

Il est important de ne pas se sentir seul ou isolé. N'attendez pas qu'une situation dégénère ou s'envenime. Vous délégués sont là pour vous aider, vous rassurer, vous accompagner. Contactez-les.

Ce journal, que nous avons plaisir à vous adresser, a pour objectif de vous rappeler vos droits, mais aussi la réglementation en vigueur afin de vous protéger dans l'exercice de votre profession.

Réalisé par les délégués du SNE des quatre coins de France, ce document se veut pratique et informatif.

Nous souhaitons à chacune et à chacun d'entre vous une excellente année scolaire, en espérant que celle-ci soit plus sereine que les années précédentes.

Nous continuerons à défendre vos intérêts, parce que vous œuvrez chaque jour auprès de vos élèves pour rendre notre monde meilleur et plus juste.

Le Président, Laurent Hoefman

www.sne-csen.net

facebook.com/sne.syndicat.national.des.ecoles

Syndicat National des Écoles

Place Michel Floriot

01160 Neuville sur Ain

Dépôt légal 3^e trimestre 2022

directeur des publications : Philippe Ratinet

Infographie : Jean-Marc Mikoda



Enseigner c'est s'engager.

SOMMAIRE

PAGE 2 : édito et sommaire

PAGE 3 : calendrier vacances / à ne pas manquer

PAGE 4 : traitements et salaires

PAGE 5 : hors classe / classe exceptionnelle

PAGE 6 : congés et absences

PAGE 7 : congé maternité et congé parental

PAGE 8 : temps partiel de droit / sur autorisation

PAGE 9 : retraite

PAGE 10 : sorties scolaires

PAGE 11 : taux d'encadrement des activités physiques

PAGE 12 : les actions du SNE en 2021 - 2022

PAGE 13 : bulletin d'adhésion

PAGE 14 : rendez-vous de carrière

PAGE 15 : dossier administratif individuel

PAGE 16 : climat scolaire

PAGE 17 : agression sur mon lieu de travail

PAGE 18 : réagir face à un harcèlement

PAGE 19 : droit de retrait

PAGE 20 : accueillir un enfant handicapé

PAGE 21 : quand une famille pose problème...

PAGE 22 : laïcité / liberté d'expression

PAGE 23 : Internet et réseaux sociaux

PAGE 24 : Le syndicat qui est pour et qui sait dire non

Syndicat National des Écoles

Quand serai-je en vacances cette année scolaire ?

Zone A (académies de Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers)

Zone B (académies d'Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg)

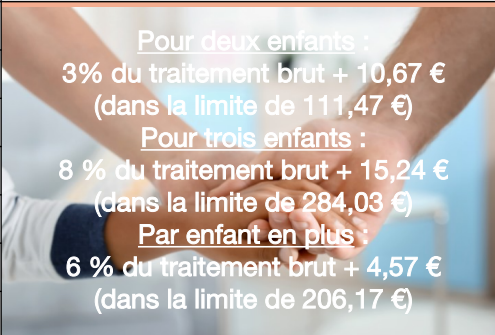
Zone C (académies de Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles)

	Zone A	Zone B	Zone C	Académie de la Réunion
Rentrée des élèves	Jeudi 1 septembre			Mardi 16 août
Vacances de la Toussaint <i>Vacances post 1ère période</i>	Du samedi 22 octobre au lundi 7 novembre			Du samedi 8 octobre au lundi 24
Vacances de Noël <i>Vacances été austral</i>	Du samedi 17 décembre au mardi 3 janvier			Du samedi 17 décembre au lundi 23 janvier
Vacances d'hiver <i>Vacances post 3ème période</i>	Du samedi 4 février au lundi 20 février	Du samedi 11 février au lundi 27 février	Du samedi 18 février au lundi 6 mars	Du samedi 11 mars au lundi 27 mars
Vacances de printemps <i>Vacances post 4ème période</i>	Du samedi 8 avril au lundi 24 avril	Du samedi 15 avril au mardi 2 mai	Du samedi 22 avril au mardi 9 mai	Du samedi 13 mai au mardi 30 mai
Pont de l'Ascension	Du jeudi 18 mai au lundi 22 mai			-
Vacances d'été <i>Vacances hiver austral</i>	Samedi 8 juillet			Samedi 8 juillet

À ne pas manquer cette année...

Période	Événements
Août / Septembre	CTSD de rentrée (ajustements postes et mouvement) Inscription au PAF (plan académique de formation) Demande de cumul d'activités Recours contre avis de rendez-vous de carrière
Octobre	Inscription sur liste d'aptitude direction +2 classes Dépôt dossier retraite Demande de cumul d'activités
Novembre	Mouvement inter départemental : permutations informatisées Demande de mise en disponibilité – de congé formation Inscription CAPPEI Liste d'aptitude direction spécifique Contrôle annuel de supplément familial Dossiers postes adaptés, allègements de service
Décembre	Demande de bénéficier du forfait de mobilité durable Demande de détachement des PE dans le second degré
Janvier	Demande de majoration de barème mouvement intra départemental CTSD carte scolaire
Février	Demande de temps partiel
Mars	Note sur le mouvement intra départemental Campagne avancement HC (mail au promouvable,...)
Avril	Demande ineat / exeat Saisie des vœux mouvement intra départemental Inscription CAFIPEMF
Mai	Résultats mouvement intra départemental et recours
Juin	Résultats promotion Hors Classe et Classe Exceptionnelle Phase d'ajustement mouvement intra départemental

Traitements et salaires (au 1^{er} janvier 2022)

Rémunération de base						
Professeurs des écoles Classe Normale				Supplément familial net		
Échelon	Indice	Traitement brut	Traitement net approximatif	2 enfants	3 enfants	Par enfant en plus
1	390	1827,55 €	1451 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €
2	441	2066,54 €	1640 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €
3	448	2099,34 €	1666 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €
4	461	2160,26 €	1715 €	75,47 €	188,06 €	134,19 €
5	476	2230,55 €	1770 €	77,59 €	193,68 €	138,40 €
6	492	2305,52 €	1830 €	79,84 €	199,68 €	142,90 €
7	519	2432,05 €	1930 €	83,63 €	209,80 €	150,49 €
8	557	2610,12 €	2072 €	88,97 €	224,05 €	161,17 €
9	590	2764,75 €	2194 €	93,61 €	236,42 €	170,46 €
10	629	2947,51 €	2339 €	99,10 €	251,04 €	181,42 €
11	673	3153,69 €	2503 €	105,28 €	267,54 €	193,79 €
Professeurs des écoles Hors Classe						
Échelon	Indice	Traitement brut	Traitement net approximatif	Supplément familial		
1	590	2764,75 €	2194 €	 Pour deux enfants : 3% du traitement brut + 10,67 € (dans la limite de 111,47 €) Pour trois enfants : 8 % du traitement brut + 15,24 € (dans la limite de 284,03 €) Par enfant en plus : 6 % du traitement brut + 4,57 € (dans la limite de 206,17 €)		
2	624	2924,08 €	2321 €			
3	668	3130,26 €	2484 €			
4	715	3350,51 €	2659 €			
5	763	3575,44 €	2838 €			
6	806	3776,94 €	2998 €			
7	821	3847,23 €	3054 €			
Professeurs des écoles Classe Exceptionnelle						
Échelon	Indice	Traitement brut	Traitement net approximatif			
1	695	3256,79 €	2585 €			
2	735	3444,23 €	2734 €			
3	775	3631,67 €	2882 €			
4	830	3889,40 €	3087 €			
HEA 1 ^{er} chevron	890	4170,56 €	3310 €			
HEA 2 ^{ème} chevron	925	4334,57 €	3440 €			
HEA 3 ^{ème} chevron	972	4554,82 €	3615 €			
Rémunérations spécifiques (nous consulter pour plus de détails)						
Professeur des écoles adjoint		ISAE : 1200 €/an				
Titulaires remplaçants		ISSR : 15,38 € pour moins de 10 km si le remplacement est effectué hors école de rattachement				
Maîtres formateurs		1250 €/an				
Conseillers pédagogiques		1500 €/an (brut) et NBI 27 points : 1518 €/an (brut)				
Personnels RASED		ISAE et indemnité spécialisée : 844,2 €/an (brut)				
Enseignant en ULIS		ISAE et NBI 27 points : 1518 €/an (brut)				

Hors classe et classe exceptionnelle



Passage à la hors classe

L'admission à la hors classe a lieu selon un tableau d'avancement départemental. Il est établi en fonction du barème des promouvables. Ce dernier dépend de l'ancienneté et de l'appréciation de l'IA-DASEN. A barème équivalent, l'ancienneté générale de service qui départage les admissibles.

Echelon	Ancienneté dans l'échelon	Points pour le barème Hors Classe
9 ^{ème} échelon	2 ans	0 point
	3 ans	10 points
10 ^{ème} échelon	0 an	20 points
	1 an	30 points
	2 ans	40 points
11 ^{ème} échelon	3 ans	50 points
	0 an	70 points
	1 an	80 points
	2 ans	90 points
	3 ans	100 points
	4 ans	110 points
	5 ans et +	120 points

Appréciation de l'IA-DASEN	Points pour le barème Hors Classe
Excellent	120 points
Très satisfaisant	100 points
Satisfaisant	80 points
A consolider	60 points

Passage à la classe exceptionnelle

Echelon Hors Classe	Ancienneté dans l'échelon	Points pour le barème Classe Exceptionnelle
3 ^{ème} échelon HC	0 an	3 points
	1 an et +	6 points
	2 ans et +	9 points
4 ^{ème} échelon HC	0 an	12 points
	1 an et +	15 points
	2 ans et +	18 points
5 ^{ème} échelon HC	0 an	21 points
	1 an et +	24 points
	2 ans et +	27 points
6 ^{ème} échelon HC	0 an	30 points
	1 an et +	33 points
	2 ans et +	36 points
7 ^{ème} échelon HC	0 an	39 points
	1 an et +	42 points
	2 ans et +	45 points
	3 ans et +	48 points

L'admission à la classe exceptionnelle a lieu à partir de deux viviers. Elle est automatique et dépend de votre barème.

Pour le vivier 1 (professeurs des écoles ayant atteint le 3^{ème} échelon de la HC et justifiant de 8 années consécutives ou non de fonctions accomplies dans des conditions d'exercices difficiles (éducation prioritaire) ou sur des fonctions particulières (directeur d'école, chargé d'école, maître formateur, conseiller pédagogique, ...).

Pour le vivier 2 (PE ayant atteint le 6^{ème} échelon de la HC au 31/08/2021).

Appréciation de l'IA-DASEN	Points pour le barème Classe Exceptionnelle
Excellent	140 points
Très satisfaisant	90 points
Satisfaisant	40 points
Insatisfaisant	0 points

CONGÉS, ABSENCES, QUELS SONT VOS DROITS ?

Attentions : toutes les absences prévisibles doivent être demandées au moins 15 jours avant l'absence.

LES ABSENCES DE DROIT AVEC TRAITEMENT Elles ne peuvent pas vous être refusées.			
Motif d'absence	Que faire ?	Circonstances	Durée
Congé maladie ordinaire	Formulaire à transmettre sous 48h à l'IEN	Maladie	3 mois à plein traitement (au delà, voir votre médecin traitant)
Examen médicaux obligatoires	Formulaire à renvoyer à l'IEN	Grossesse ou surveillance médicale annuelle de prévention	Le temps nécessaire à l'examen
Maternité	Certificat de grossesse à envoyer à l'IEN	Grossesse simple	1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant : 16 semaines (6 avant et 10 après la naissance)
			3 ^{ème} enfant et plus : 26 semaines (8 avant et 18 après)
		Grossesse multiple	De 34 à 46 semaines (12 à 24 semaines avant, 18 à 22 semaines après)
Congés pour grossesse pathologique	Certificat médical	Grossesse à risque	14 jours maximum
Congé pathologique post-natal	Certificat médical	État pathologique résultant de la grossesse	28 jours maximum
Congé de naissance	Lettre type	Naissance	3 jours dans les 15 jours entourant la naissance
Congé de paternité	Formulaire à renvoyer à l'IEN 1 mois avant le début du congé	Naissance simple	25 jours dans les 6 mois suivant la naissance (partiellement fractionnables)
		Naissances multiples	32 jours dans les 6 mois suivant la naissance (partiellement fractionnables)
Participation à un jury d'assises	Formulaire et convocation à renvoyer à l'IEN	Tiré au sort pour participer à un jury de cour d'assises	Durée du procès
LES ABSENCES DE DROIT Soumises à l'accord de l'IEN selon les nécessités de service (avec traitement)			
Formation syndicale	Lettre type 1 mois à l'avance	Stage de formation	12 jours ouvrables par an
Réunion d'information syndicale	Lettre type 48 h à l'avance	Réunion	3X3 heures par an dont 6h imputable sur les 108h (3h possible sur le temps de classe)
LES ABSENCES SUR AUTORISATION Soumises à l'accord de l'IEN selon les nécessités de service (avec ou sans traitement) <i>Attention, l'autorisation d'absence sans traitement enlève le prélèvement d'un 30^{ème} de rémunération et la déduction d'une journée d'AGS dès la première demi-journée d'absence</i>			
N'hésitez pas à formuler votre demande et contactez le SNE en cas de refus			
Garde d'enfant malade	Formulaire à renvoyer à l'IEN	Enfant de moins de 16 ans ou handicapé sans limite d'âge	12 ½ journées par année civile par agent pour un temps plein (x2 si votre conjoint n'en bénéficie pas)
Demande d'autorisation d'absence	Formulaire à renvoyer à l'IEN avec justificatif	Décès d'un proche	3 jours (parent, conjoint, fratrie, beaux-parents) 7 jours (enfant de -25 ans) 5 jours (enfant de + 25 ans) + 48 h de délai de route
		Concours et examen EN	2 jours ouvrables
		Mariage, PACS	Avec traitement : jour de la cérémonie + 48h délai de route / 5 jours maximum

CONGÉ MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Ces deux congés correspondent à des moments clés de la vie. Ils sont régis par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, la circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995 et l'article 30 de la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007.

Je viens d'apprendre que j'attends un enfant, que dois-je faire ?

Avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse

Prévenir la CAF, la MGEN (sécurité sociale) et mon inspection

Quelle sera la durée de mon congé maternité ?

Pour le premier ou deuxième enfant	Pour un troisième enfant (ou plus)	Grossesses multiples
16 semaines	26 semaines	De 34 à 46 semaines (12 à 24 semaines avant, 18 à 22 semaines après)

Quand aura lieu mon congé maternité ?

La règle générale	Les aménagements possibles
6 semaines avant l'accouchement (8 semaines à partir de 3 enfants)	Reporter 3 semaines après l'accouchement sous réserve d'un certificat médical fait à la visite du 6 ^{ème} mois. La demande doit être transmise au plus tard la veille du congé initial. Cette demande ne pourra pas être prise en compte si vous avez eu un arrêt maladie pendant la grossesse.

Je suis le futur papa, à quoi ai-je droit ?

un congé d'accueil	un congé parental
3 jours ouvrables au moment de la naissance	25 jours calendaires (32 pour naissances multiples) fractionnés en deux périodes : 4 jours consécutifs qui font immédiatement suite au congé de naissance et 21 jours (28) qui peuvent être fractionnés en deux périodes minimales de 5 jours à prendre dans les 6 mois de la naissance sauf exceptions : en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

Et pour une adoption ?

La durée varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants déjà à charge et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents. Si vous adoptez votre premier enfant, la période de congé est de 10 semaines (fractionnables). Le congé peut débuter une semaine avant l'adoption. Si le congé est réparti entre les 2 parents, 11 jours seront ajoutés.

Je souhaite prendre un congé parental après mon congé maternité, quelle est la procédure ?

La demande	La durée
La demande doit être faite à l'Inspecteur d'Académie au moins 2 mois avant le début du congé. Elle peut être faite après avoir repris le travail. Ce congé peut être réparti entre les 2 parents mais doit être continu pour un même enfant.	Le congé est accordé pour une durée de 2 à 6 mois renouvelables, et ce, de droit, jusqu'aux 3 ans de l'enfant (demande de prolongation à faire au moins 1 mois avant la fin du congé en cours, demande de réintégration à faire au moins 2 mois avant la fin du congé en cours).



LE TEMPS PARTIEL



LE TEMPS PARTIEL DE DROIT

Sauf cas d'urgence, la demande de temps partiel doit être effectuée l'année scolaire précédente (légalement avant le 31 mars, souvent demandé en janvier par les DSDEN).

Conditions d'attribution	Durée d'attribution	Reprise en cours d'année
Pour élever un enfant de moins de 3 ans ou en cas d'adoption. Il est accordé pour une période correspondant à l'année scolaire, renouvelable jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.	Un temps partiel de droit est accordé pour une année scolaire entière. Il peut être accordé en cours d'année scolaire : à l'issue immédiate du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité, du congé parental ou lors de la survenue d'événements familiaux particuliers (pour donner des soins au conjoint, à un enfant ou un ascendant atteint d'un handicap).	Au jour anniversaire des trois ans de l'enfant ou de son arrivée au foyer, l'enseignant est réintégré à temps complet de plein droit.
Pour donner des soins : A son conjoint (marié, lié par un pacs ou concubin), à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave,	S'il n'y a pas de continuité avec l'un de ces congés, le temps partiel de droit prendra effet au 1er septembre de l'année scolaire suivante si la demande a été faite dans les délais.	A sa demande, il peut être placé à temps partiel sur autorisation jusqu'à la fin de l'année scolaire, sous réserve des nécessités de service.
Pour les fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (situation de handicap).		Un temps partiel pour donner des soins cesse de plein droit à partir du moment où il est établi que l'état de santé du conjoint, de l'enfant ou de l'ascendant ne nécessite plus une présence partielle du fonctionnaire. La demande doit être assortie d'un certificat émanant d'un praticien hospitalier et doit être renouvelée tous les 6 mois.

LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

Le bénéfice du temps partiel sur autorisation sera accordé en fonction de l'état de la ressource enseignante du département et de la situation personnelle de chaque demandeur.



Convenances personnelles

Un argumentaire sérieux et complet est à prévoir.

Création ou reprise d'entreprise

Faire parvenir une demande de cumul d'activité dans le cadre de la création ou reprise d'entreprise soumise à la commission de déontologie (art. 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993).

La durée maximale est de deux ans, renouvelable pour un an, à compter de la création ou de la reprise de l'entreprise.

Temps partiel thérapeutique

Un temps partiel thérapeutique peut être accordé à un fonctionnaire **après un congé de maladie**, qu'il soit ordinaire (CMO), de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD), ou pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Aucune durée minimale d'arrêt de travail continu n'est exigée. La quotité varie de 50 à moins de 100 %.

Le congé est accordé pour **un an maximum** par **périodes renouvelables** de 3 (CMO, CLM, CLD) ou 6 mois (CITIS).

La **demande** d'octroi ou de renouvellement est à **adresser au recteur** avec certificat médical à l'appui.

RETRAITE

Personnels de catégorie dite active

instituteur ou professeur des écoles ayant 15 ans ou plus de services actifs en qualité d'ex instituteur

Date de naissance	Age légal de départ	Nombre de trimestres
Avant le 1 ^{er} juillet 1956	55 ans	162
Du 1 ^{er} juillet 1956 au 31 décembre 1956	55 ans et 4 mois	163
Du 1 ^{er} janvier 1957 au 31 décembre 1957	55 ans et 9 mois	164
Du 1 ^{er} janvier 1958 au 31 décembre 1958	56 ans et 2 mois	165
Du 1 ^{er} janvier 1959 au 31 décembre 1959	56 ans et 7mois	166
1960	57 ans	166
1961	57 ans	167
1962	57 ans	167
1963	57 ans	167
1964, 1965, 1966	57 ans	168
1967, 1968, 1969	57 ans	169
1970, 1971, 1972	57 ans	170
1973, 1974, 1975	57 ans	171
1976 et après	57 ans	172

A partir de juillet 2011, la période d'exercice nécessaire pour être classé dans la catégorie dite active a été augmentée par paliers.

Période de fin de service d'instituteur	Durée de service nécessaire
Avant juillet 2011	15 ans
De juillet à décembre 2011	15 ans et 4 mois
En 2012	15 ans et 9 mois
En 2013	16 ans et 2 mois
En 2014	16 ans et 7 mois
A partir de 2015	17 ans

Personnels de catégorie dite sédentaire

instituteur ou professeur des écoles n'ayant pas 15 ans de services actifs en qualité d'ex instituteur

Date de naissance	Age légal de départ	Nombre de trimestres
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans	162
Du 1 ^{er} juillet 1951 au 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois	163
Du 1 ^{er} janvier 1952 au 31 décembre 1952	60 ans et 9 mois	164
Du 1 ^{er} janvier 1953 au 31 décembre 1953	61 ans et 2 mois	165
Du 1 ^{er} janvier 1954 au 31 décembre 1954	61 ans et 7 mois	165
1955	62 ans	166
1956	62 ans	166
1957	62 ans	166
1958, 1959, 1960	62 ans	167
1961, 1962, 1963	62 ans	168
1964, 1965, 1966	62 ans	169
1967, 1968, 1969	62 ans	170
1970, 1971, 1972	62 ans	171
1973 et après	62 ans	172 trimestres

Pour estimer votre pension consultez le site ensap.gouv.fr, en indiquant votre indice à la date de départ souhaitée.

Pour voir tous vos trimestres cotisés, tous régimes confondus, consultez votre relevé de situation individuel (CNAV, CARSAT) sur le site: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R20786>

Pour tous renseignements ou calcul, contactez G. Capliez au 06 16 52 82 11 ou par mail geo.cap6@wanadoo.fr

LES SORTIES SCOLAIRES : DEMANDES ET TAUX D'ENCADREMENT

Sortir de l'école est une prise de risque. Pour vous en prémunir au mieux, il est indispensable de demander une autorisation de sortie en temps et en heure, mais aussi de respecter les taux d'encadrement. Ceux-ci dépendent des niveaux d'enseignement et du type de sortie envisagé.



LES DEMANDES DE SORTIES SCOLAIRES			
Type de sortie		Qui autorise ?	Quand demander l'autorisation ?
Sortie régulière <i>(enseignements réguliers, inscrits à l'emploi du temps, nécessitant un déplacement)</i>		Le directeur de l'école	En début d'année ou de cycle d'activité.
Sortie occasionnelle <i>(activités d'enseignement sous des formes différentes et dans des lieux offrant des ressources naturelles et culturelles)</i>		Le directeur de l'école	3 jours avant (pas de délai pour une sortie de proximité), 15 jours pour une sortie dans un pays étranger frontalier.
Sortie avec nuitée <i>(permettent de dispenser les enseignements conformes aux programmes de l'école et de mettre en œuvre des activités dans d'autres lieux et selon d'autres conditions de vie)</i>		L'inspecteur d'académie d'origine	Le directeur transmet la demande 5 semaines avant, 8 si pour un autre département, 20 si à l'étranger.
LES TAUX MINIMUMS D'ENCADREMENT A PRÉVOIR			
École maternelle ou classe élémentaire comprenant une section enfantine		École élémentaire	
Effectif	Qualité	Effectif	Qualité
2 adultes au moins quel que soit l'effectif	Maître de la classe*, plus un adulte .	2 adultes au moins quel que soit l'effectif de la classe	Maître de la classe*, plus un adulte
Au-delà de 16 élèves, un adulte supplémentaire pour 8 élèves (sortie avec ou sans nuitée)	Autre adulte	Au-delà de 30, un adulte supplémentaire pour 15 Un adulte pour 10 au-delà de 20 si sortie avec nuitée	Autre adulte

*Ou un autre enseignant en cas de regroupement de classes ou d'échange de services.

Sortie facultative ou obligatoire ?

Une sortie est **obligatoire** lorsqu'elle se déroule intégralement sur le temps scolaire. Dans ce cas, elle doit être gratuite.

Une sortie est **facultative** lorsqu'elle dépasse le temps scolaire. Elle peut être payante. Un élève qui ne participe pas est accueilli à l'école.

Pour une sortie de proximité (qui ne dépasse pas une demi-journée), **l'enseignant en maternelle** a l'obligation d'être accompagné par au moins un adulte (ATSEM ou parent). **L'enseignant en élémentaire** peut sortir seul.

Dans le cadre d'un transport en car, l'ensemble des élèves transportés est considéré comme constituant une seule classe. Le taux d'encadrement des élèves s'applique y compris pendant les transports. Le chauffeur n'est pas pris en compte dans le calcul du taux.

Les activités physiques : les taux minimum d'encadrement

Il existe une règle de base qui est aménagée selon les activités envisagées et le groupe classe qui va la pratiquer.

Les activités physiques et sportives dans le cadre des enseignements réguliers.

Quel que soit le type de groupe d'élèves

Elles peuvent être encadrées par l'enseignant seul, où qu'elles se déroulent.

Les activités physiques et sportives spécifiques.

Activités à taux d'encadrement renforcé

Le ski et les activités en milieu enneigé (raquettes, luge...), l'escalade et les activités assimilées, la randonnée en montagne, le tir à l'arc, le VTT et le cyclisme sur route, les sports équestres, la spéléologie (classe I et II) , les activités aquatiques et subaquatiques (sauf l'enseignement de la natation), les activités nautiques avec embarcation.



Activités interdites à l'école.

Le tir avec armes à feu, les sports aériens, les sports mécaniques, la musculation avec emploi de charges, l'haltérophilie, la spéléologie (classe III et IV), la descente de canyon, le rafting, la nage en eaux vives.

La pratique des activités aquatiques, subaquatiques et nautiques est subordonnée à la détention d'une attestation de savoir-nager ou d'une attestation d'aisance aquatique.

Les taux renforcés.

Groupe d'élèves scolarisé tout ou partie en maternelle

Groupe d'élèves scolarisé exclusivement en élémentaire

Jusqu'à 12 élèves, l'enseignant et un intervenant agréé ou un autre enseignant
Au-delà de 12 élèves, un intervenant agréé ou un enseignant par tranche de 6 élèves.

Jusqu'à 24 élèves, l'enseignant et un intervenant agréé ou un autre enseignant
Au-delà de 24 élèves, un intervenant agréé ou un enseignant par tranche de 12 élèves.

La natation

Des taux d'encadrement particuliers

Type de classe	Moins de 20 élèves	De 20 à 30 élèves	Plus de 30 élèves
Groupe d'élèves scolarisé tout ou partie en maternelle	Deux encadrants	Trois encadrants	Quatre encadrants
Groupe d'élèves scolarisé exclusivement en élémentaire	Deux encadrants	Deux encadrants	Trois encadrants

Les surveillants de bassin ne peuvent simultanément remplir une mission d'enseignement. Ils peuvent assurer les missions de sauvetage et de premiers secours. Aucun élève ne doit accéder aux bassins ou aux plages en leur absence. Un **accompagnateur bénévole**, sur autorisation du directeur de l'école, peut encadrer la vie collective (transport, vestiaires, douche).

Pour participer à une activité d'enseignement, un accompagnateur bénévole doit demander et obtenir un agrément des services de l'Éducation Nationale. Un accompagnateur bénévole ne doit jamais se trouver seul avec un enfant. **Les ATSEM en maternelle et les AESH** accompagnant un élève en situation de handicap ne sont pas soumis à agrément.

Positions et actions en 2021-2022

Le **SNE** est **apolitique**. Notre syndicat propose et discute avant de songer à s'opposer.

Le **SNE** est **proche de vous**. Tous nos membres et responsables exercent leur métier d'adjoint ou de directeur. Nos propositions s'appuient sur cette connaissance intime du terrain.

Le **SNE** est **indépendant**. Il ne reçoit pas de subventions de l'État.

Le **SNE** est **représentatif**. Notre syndicat est **le seul à représenter uniquement le premier degré** au Comité Technique Ministériel.



Le SNE porte les revendications du 1^{er} degré au ministère



AUDIENCE MINISTÉRIELLE

- Attractivité, perspectives, évolutions, aménagements
- Salaire des enseignants du 1^{er} degré
- Direction d'école
- Manque de considération

Syndicat National des Ecoles
Le syndicat du 1^{er} degré

À lire sur sne-csen.net



SAVOIR SE PROTÉGER DANS L'EXERCICE DE NOTRE MÉTIER



ENSEIGNER

ENSEIGNER C'EST S'ENGAGER.
Syndicat National des Ecoles

À lire sur sne-csen.net

Le **SNE** a milité pour **plus de considération** des enseignants.

Le **SNE** a participé aux négociations sur **la revalorisation**.

Le **SNE** milite **exclusivement pour le premier degré**.



PAS DE REMPLAÇANT. PAS D'ACCUEIL

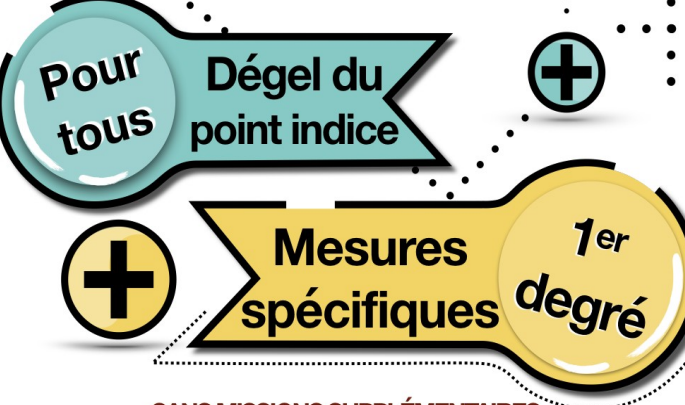


ENSEIGNER C'EST S'ENGAGER.
Syndicat National des Ecoles

À lire sur sne-csen.net



LES CONDITIONS POUR UNE RÉELLE REVALORISATION



Pour tous Dégel du point indice

Mesures spécifiques 1^{er} degré

SANS MISSIONS SUPPLÉMENTAIRES

ENSEIGNER C'EST S'ENGAGER.
Syndicat National des Ecoles

À lire sur sne-csen.net

Le **SNE** a participé aux négociations sur tous les dossiers de cette année scolaire.

Notre syndicat a proposé et obtenu des avancées concrètes, notamment en matière de revalorisation financière : **une 2^{de} vague de revalorisation étendue au milieu de carrière**, **l'augmentation du taux d'accès à la hors classe**, **l'assouplissement de l'accès à la classe exceptionnelle**, **l'augmentation de la prime de responsabilité pour les directeurs ...**

Syndicat National des Écoles

SNE – 6 lotissement l'Hortdejan 34480 PUISSALICON

BULLETIN D'ADHÉSION



ne rien inscrire dans ce cadre

--	--	--	--	--	--

A adresser avec le(s) chèques à l'ordre du S.N.E.
ou avec le RIP ou RIB et l'autorisation de prélèvement automatique

Gagnez du temps ! Adhérez en ligne sur www.sne-csen.net/adherer

Comment avez vous connu le SNE ?
☐ journal papier ☐ mail sur mon adresse académique
☐ site internet ☐ facebook ☐ RIS ☐ bouche à oreille ☐ visite d'un délégué dans mon école

N° du département d'exercice :

Date de naissance :

 / /

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal :

Ville :

Téléphone :

Mail personnel :

Cotisation :

60 € : ☐ PES

☐ disponibilité

☐ congé parental

90 € : ☐ 1ère adhésion

☐ temps partiel

☐ retraité

☐ 2ème adhésion couple

nom/prénom du conjoint :

150 € : ☐ début de carrière (classe normale échelons 1 à 5)

180 € : ☐ classe normale échelons 6 à 11

☐ hors-classe

☐ classe exceptionnelle

+ Soutien à la section (don libre):

€

Le montant total de votre adhésion (cotisation + soutien) est déductible à 66% des impôts. Une attestation fiscale vous sera délivrée.

Règlement :

☐ Prélèvement automatique (10 mensualités)

☐ Chèques (3 maxi)

Date :

Signature :

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique et sont destinées aux opérations du SNE. Conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978 modifiées, les informations ne seront en aucun cas cédées ou vendues à un tiers. Vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant.

Ce droit peut être exercé auprès de sne.adhesions@gmail.com ou par courrier au SNE – 6 lotissement l'Hortdejan 34480 PUISSALICON.

Adhérez en 10 fois sans frais grâce au prélèvement automatique (joindre un RIB).

AUTORISATION DE PRELEVEMENT

J'autorise l'Etablissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Etablissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec mon créancier.

N° IDENTIFIANT SEPA

FR 51 ZZZ 452 955

NOM, PRENOM ET ADRESSE DU TITULAIRE DU COMPTE

NOM ET ADRESSE DU CREANCIER

Syndicat National des Écoles
SNE-CSEN
Place Michel Floriot
01160 Neuville sur Ain

COMPTE A DEBITER

N° IBAN (27 caractères commençant par 2 lettres)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

BIC

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

NOM ET ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE A DEBITER

Date et signature du titulaire du compte :

A

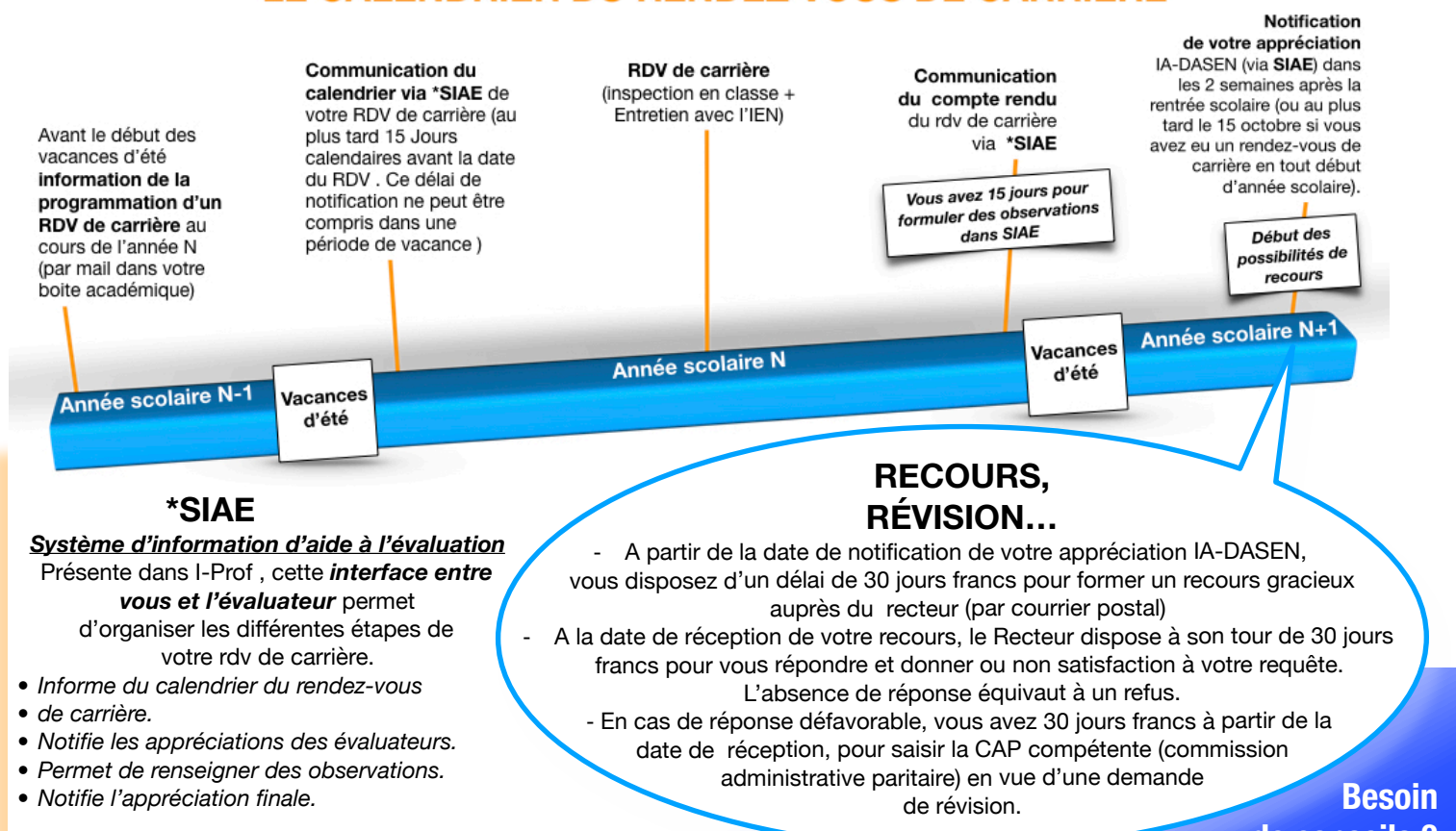
le

Signature :

LE RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Pour qui ?	Quelle forme ?
- PE exerçant une fonction d'enseignement (2nd degré, en IME, ITEP, en établissement hospitalier, pénitentiaire...)	Une inspection en classe suivie d'un entretien avec l'IEN.
- PE n'exerçant pas des fonctions d'enseignement (directeur d'école totalement déchargé, détachement, mis à disposition dans un service ou établissement non placé sous l'autorité de l'IA-DASEN par délégation du recteur)	Un seul entretien avec le supérieur hiérarchique direct
- PE en position de détachement ou mis à disposition et qui exercent une fonction d'enseignement	Un entretien avec l'autorité auprès de laquelle il exerce sa fonction
- PE en congé maternité/parental/ formation, arrêt longue maladie...	Il existe une possibilité de RDV de carrière en tout début d'année scolaire suivante
Qu'est ce que c'est ?	
• Une inspection en situation professionnelle • Un entretien qui doit être un temps d'échange sur vos compétences acquises et vos perspectives professionnelles. Les échanges se déroulent par référence aux différents items contenus dans le « <i>document de référence de l'entretien</i> » • Un compte rendu comportant 11 compétences globales pour lesquelles vous aurez un avis Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant ou A consolider. Ce compte-rendu renvoie à des compétences du Référentiel. Prenez-en connaissance avant de remplir le document de référence • Une appréciation finale de votre valeur professionnelle au vu des appréciations de l'IEN sera émise par L'IA-DASEN . • (4 possibilités : Excellent- Très satisfaisant - Satisfaisant - À consolider) • ATTENTION: l'appréciation du 3ème et dernier RDV de carrière est à ce jour pérenne, vous la conserverez pour le reste de votre carrière car elle est non révisable (hors délai de recours en vigueur).	
Quand ?	A quoi ça sert ?
- 1er RDV : Dans la 2ème année de l'échelon 6 - 2ème RDV: Entre le 18ème et 30ème mois dans l'échelon 8 - 3ème RDV : Dans la 2ème année de l'échelon 9	- À l'issue des 2 premiers RDV de carrière (6ème et 8ème échelons) vous pouvez bénéficier d'un gain d'un an sur la durée de l'échelon (avancement accéléré limité à 30% du contingent) - Le 3ème RDV : détermine le passage plus ou moins précoce à la Hors Classe

LE CALENDRIER DU RENDEZ VOUS DE CARRIÈRE



Le document de référence de l'entretien

Ce document est à rédiger en amont de la visite de votre IEN. Vous pouvez soit le lui remettre le jour de sa venue, soit le lui faire parvenir quelques jours auparavant. Ce document n'est pas obligatoire mais plus que fortement conseillé par le SNE : c'est le seul moyen de montrer véritablement l'étendue de vos compétences sans rien oublier (en 20 lignes maximum néanmoins). Utilisez le Référentiel de Compétences du professeur des Ecoles pour vous aider à la rédaction du document.

Votre dossier administratif

Le dossier individuel d'un agent public, donc d'un enseignant, réunit tous les documents relatifs à sa situation administrative et à l'évolution de sa carrière. **Ce dossier est unique.** L'administration ne peut pas en constituer un double. Il peut être géré sur support électronique ou papier.



Le contenu du dossier administratif

Ce qui doit s'y trouver	Ce qui ne doit pas s'y trouver
Tous les documents relatifs à sa situation administrative et à l'évolution de sa carrière (état civil, arrêtés de nomination, de titularisation, d'avancement d'échelon, etc.)	Des mentions d'opinions ou d'activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent.
Les suites administratives de l'état de santé peuvent apparaître dans le dossier (arrêté de mise en congé de maladie, avis du comité médical, etc.)	Des informations sur la santé de l'agent
Les documents évoquant les faits à l'origine d'une sanction prononcée.	La mention des sanctions disciplinaires amnistiées ou effacées

La consultation et la modification de votre dossier

Elle peut être demandée à tout moment. La demande se fait par écrit, sans nécessité de la motiver.



L'enseignant est le seul à pouvoir consulter son dossier. Il peut se faire accompagner par la personne de son choix et demander une copie de son dossier sous format électronique ou papier.

En cas de refus de communication de votre dossier individuel, ou **si vous n'obtenez pas de réponse à votre demande dans un délai d'un mois**, vous devez « saisir la CADA » (Commission d'accès aux documents administratifs) afin d'obtenir gain de cause. Cette saisine est incontournable avant un recours contentieux.

L'enseignant peut s'appuyer sur l'inventaire ou son absence et **demande la rectification d'une information, le retrait ou l'ajout d'un document** à son administration lors de la consultation ou après.



Le retrait d'un courrier de parent, d'élève ou d'un collègue dans le dossier administratif n'est ni systématique, ni obligatoire. Actuellement, les juges administratifs considèrent que seul un contenu diffamant ou injurieux permet le retrait total de la pièce.



Si un document porte une appréciation sur un enseignant ou peut avoir une conséquence sur son avancement ou sa carrière, l'enseignant peut y annexer toute pièce ou commentaire personnel.

Un regard extérieur, particulièrement celui de votre représentant syndical, peut vous aider à comprendre les tenants et les aboutissants des pièces contenues dans votre dossier.

Lionel Saussé
Référént juridique national SNE

Le climat scolaire

Le climat scolaire est le ressenti global et collectif de la qualité de vie à l'école. La loi de refondation de 2013 a pour ambition de l'améliorer. Elle vise à promouvoir le bien-être pour tous et à **lutter contre la violence à l'école**.



Les éléments du climat scolaire

les relations entre les personnes au sein de l'école (élèves, professionnels et familles)

respect, partage, soutien, collaboration et entraide

l'enseignement

attentes élevées, différenciation, aide, encouragements...

et l'apprentissage

contenus disciplinaires, contenus transversaux, y compris sociaux, émotionnels, éthiques...

la sécurité

sécurité physique, capacité à gérer les crises, sécurité émotionnelle, résolution des conflits...

l'environnement physique

propreté, adaptation et agrément des espaces et des matériels...

le sentiment d'appartenance

sentiment d'être relié à la communauté scolaire et aux personnes, engagement, enthousiasme des professeurs et des élèves, participation significative des élèves et des professionnels

la réaction face aux comportements à risque

réaction des élèves face à des conduites à risque de leurs pairs, prise en compte de ces conduites à risque par les professionnels...

l'attention portée par l'école à la vie familiale

sentiment des élèves que les professionnels respectent leur environnement et leur culture familiale

Préserver, améliorer le climat scolaire

Il est impossible de définir l'ensemble des stratégies à mettre en place en la matière. Seules les finalités demeurent : la réussite et le bien-être des élèves, la motivation, la cohésion du groupe, la réduction de l'impact du déterminisme socio-économique, la diminution, puis la disparition des violences et du harcèlement. Le SNE vous propose néanmoins quelques pistes à explorer à court et à moyen terme.

Recourir à des stratégies d'équipe

Revoir la façon dont la justice est appliquée dans l'école. Il est primordial que les élèves se sentent protégés selon des règles connues et rigoureusement appliquées.

Inclure un volet de prévention des violences et du harcèlement aux enseignements civiques.

Soigner la qualité des échanges avec les familles et tous les autres partenaires de l'école.

Toujours s'adapter au contexte

Le caractère multifactoriel du climat scolaire implique un traitement global et qui tient compte des spécificités locales.

Chercher un avis extérieur

Faire appel à l'expérience et à l'expertise du SNE.

Si vous êtes victime d'une forme de harcèlement, de la part d'une famille, d'un ou plusieurs collègues, d'un IEN, si vous ressentez une souffrance psychologique au travail : **contactez votre délégué SNE**. Il saura vous guider dans la rédaction de la fiche RSST et dans le suivi de la procédure.

En matière de climat scolaire, l'institution place en avant le bien-être des élèves à l'école. Le SNE souscrit à cette orientation, mais **notre syndicat attire aussi l'attention sur la situation des enseignants**. Celle-ci est trop souvent éludée alors que **notre métier nous expose à d'importants risques psycho-sociaux**.

Les cas de souffrance au travail se multiplient, elle est souvent liée à des inclusions difficiles. **Le SNE épaula les collègues concernés et travaille aussi pour que les causes du problème soient traitées en amont.**



Agressé sur mon lieu de travail, que faire ?

Notre fonction d'enseignant nous place chaque jour au contact de nombreuses personnes (élèves, parents, collègues, agents municipaux, membres d'associations...). Il peut malheureusement arriver que des dérapages, parfois très graves, adviennent. Il est indispensable de savoir comment réagir.

Tout d'abord : Gardez votre calme. N'agissez jamais sous le coup de l'impulsivité.

Réagir face à une agression : une démarche en deux temps

Dans les plus brefs délais	Rapidement
Ne restez pas seul. Prévenez votre directeur, votre directrice ou un collègue.	Contactez le SNE.
Si la situation l'exige, contactez rapidement la police ou la gendarmerie. Elle gérera la situation et rédigera un rapport d'incident.	Contactez le pôle violences / harcèlement, l'équipe mobile de climat scolaire de votre département qui sera en mesure de vous conseiller.
Si votre état le réclame, faites intervenir les pompiers ou le SAMU (ils rédigeront un rapport d'intervention) ou faites-vous conduire à l'hôpital ou chez un médecin qui pourra constater votre état. Une ITT de 8 jours doit être délivrée pour constituer un délit.	Rédigez un rapport d'incident adressé au Recteur et demandez la protection fonctionnelle.
Informez votre IEN. De préférence devant témoin.	Si besoin, rencontrez votre IEN. Pensez à demander l'assistance de votre représentant syndical du SNE.
Demandez à votre directeur de saisir l'incident dans l'application « Faits établissement » dans EDULINE. Elle permet la remontée rapide de faits préoccupants et d'incidents graves et leur suivi.	Remplissez le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) : informez votre directeur ; transmettez une copie à l'IA-DASEN, à un membre du CHSCT de votre département, puis à votre IEN et à l'assistant de prévention de circonscription (ACMO).
	Remplissez le Registre Spécial de Danger Grave et Imminent (DGI) si votre situation de travail présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé. Transmettez une copie à l'IA-DASEN, à un membre du CHSCT, à votre IEN et à l'assistant de prévention. Informez votre directeur. Si le danger persiste, vous pourrez exercer votre droit de retrait.
	Portez plainte. Peu importe que l'agresseur soit mineur ou non. Le dépôt de plainte est un marqueur juridique important. Sans éléments précis et concrets pour appuyer votre plainte (témoins, écrits...), il est plus prudent de porter plainte contre X, car, en cas de procédure déboutée, la personne visée peut se retourner juridiquement contre vous. (pre-plainte, en ligne). Et faire, aussi, une demande de protection fonctionnelle à la hiérarchie.

Une fois les premières réactions effectuées, il est possible de lancer d'autres actions pour prévenir la répétition de l'agression : **organiser une équipe éducative**, saisir le **Pôle Ressources** de votre circonscription, **rédiger une Information Préoccupante (IP)** ou effectuer un **signalement judiciaire** (eduscol.education protection de l'enfance).

**Quelle que soit la situation d'agression, ne restez jamais seul.
Votre syndicat est là pour vous aider. Contactez-le.**



Réagir face à un harcèlement sur mon lieu de travail.

Une loi existe pour vous protéger.

*Selon la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « **Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.** »*

Pour espérer obtenir la protection de l'administration, il est nécessaire d'agir sans hâte. Le harcèlement est juridiquement difficile à prouver. C'est une difficulté supplémentaire pour les victimes.

Le SNE est là pour vous épauler.

Les étapes préparatoires

Consignez les faits répétés.

Utilisez un cahier et indiquez les dates et horaires. Rassemblez le maximum d'écrits possible (courriers / SMS / mails, témoignages, certificats médicaux...)

Prévenez votre IEN et le SNE

Le travail conjoint entre votre IEN et le syndicat permettra à votre dossier d'avancer au mieux.

Si besoin, rencontrez votre IEN ou votre IA-DASEN.

Faites-vous accompagner par un délégué SNE pour présenter le plus sereinement possible votre situation.

Contactez le pôle violences / harcèlement de votre département, la médecine de prévention de votre rectorat et un psychologue du travail.

Les psychologues du travail peuvent être saisis auprès de votre IEN.

Une fois les preuves réunies

Rédigez une synthèse de votre situation et adressez-la au Recteur.

Ce courrier est la clé de votre démarche. Il est indispensable de vous faire aider pour le rédiger pour mettre toutes les chances de réussite de votre côté.

Contactez le SNE pour qu'il vous assiste.

Portez plainte et demandez une protection fonctionnelle.

Peu importe la fonction de l'auteur, le dépôt de plainte est un marqueur juridique important. Sans éléments précis et concrets pour appuyer votre plainte (témoins, écrits...), il est plus prudent de porter plainte contre X, car, en cas de procédure déboutée, une personne visée peut se retourner juridiquement contre vous.

Remplissez le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST).

Informez votre directeur ou directrice, l'IEN et / ou l'assistant de prévention de circonscription (ACMO). Transmettez une copie à l'IA-DASEN et à un membre du CHSCT de votre département (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

Remplissez le Registre Spécial de Danger Grave et Imminent (DGI).

Si vous pensez qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé. Transmettez une copie à l'IA-DASEN, à un membre du CHSCT, puis à votre IEN et à l'assistant de prévention. Informez votre directeur ou directrice, cela peut justifier l'exercice du droit de retrait.

Pour **réagir face à un harcèlement par internet**, consultez le site suivant : <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcèlement-ligne>

Olivier Bultel, Lionel Saussé, délégués SNE 62

Le droit de retrait, une échappatoire mal connue et très réglementée

"Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement les autorités administratives ; il exerce ainsi son droit d'alerte".



Même si vous êtes sous la menace d'un danger, vous ne pouvez pas décider du jour au lendemain de ne plus assurer votre mission. Il vous faut, pour cela, suivre une procédure très précise.

Une double démarche préalable

Auprès de la hiérarchie (démarche impérative)	Auprès de vos représentants (démarche fortement conseillée)
Avant de pouvoir légitimement se retirer de son poste, il doit exercer au préalable son droit d'alerte . Le signalement de ce danger est effectué via une fiche "incident grave" du Registre Spécial de Danger Grave et Imminent (registre obligatoire dans toutes les écoles). La hiérarchie est ainsi alertée et peut réagir. La loi lui accorde sa confiance pour réagir.	Saisissez votre délégué SNE de votre problème. Il saura vous assister et vous conseiller. Informez un membre du CHSCT.

La situation dangereuse persiste : vous pouvez exercer votre droit de retrait.

Si votre alerte reste lettre morte, il vous est possible de ne pas vous présenter à votre poste et de ne revenir qu'une fois la cause du danger écartée et ce sans retenue de salaire.

Vous pouvez aussi exercer le droit de retrait simultanément au déclenchement de la procédure d'alerte.

Il est toutefois important de ne pas agir à la légère. Pour légitimer le retrait, **le danger doit être grave et imminent**.

Un danger grave	Un danger imminent
Il doit être " <i>susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.</i> "	Le juge estime que le danger doit être " <i>susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.</i> "



Si vous êtes, ou si vous deviez vous retrouver, face à une problématique de ce type, nous ne pouvons que vous engager à contacter le SNE. Votre syndicat vous aidera à ne pas commettre l'impair qui pourrait rajouter de la difficulté à la difficulté.



Comment accueillir un élève handicapé ?

La théorie :

La loi du 11 février 2005 prévoit que « le service public d'éducation doit veiller à l'inclusion scolaire de tous les enfants, sans aucune distinction. Une approche nouvelle est consacrée : quels que soient les besoins particuliers de l'élève, c'est à l'école de s'assurer que l'environnement est adapté à sa scolarité ».

Le SNE comprend et partage l'intention de ce texte. Qui voudrait s'opposer au principe de l'accueil des élèves handicapés à l'école ?

La pratique :

Avant l'arrivée de l'élève

S'assurer que le directeur a bien pris contact avec la famille et s'est fait remettre la date de dépôt de la demande MDPH et si possible la notification .	Le directeur contacte le PIAL. Son rôle est majeur. Selon sa capacité à dire les choses et à les anticiper, l'accueil peut réussir ou échouer.
---	--

Au-delà des moyens, il y a aussi la souplesse que chacun est capable de supporter ou non. Paradoxalement, les enseignants exigeants et rigoureux sont plus souvent en souffrance que les collègues plus.... dilettantes.

Chaque relation est unique et les problématiques peuvent évoluer. Il arrive aussi que l'élève et la famille aient une vision « personnelle » de la réussite. Il est donc important de savoir renoncer à tout anticiper.

Une fois l'élève arrivé

Les situations	La procédure	La vraie vie
L'élève a déjà une notification. <i>Il vient d'une autre école, voire d'un autre département.</i>	Le dossier MDPH a suivi l'élève. Réunion d'une ESS (équipe de suivi éducatif) programmée par l'enseignant référent avec le maître après quelques semaines d'observation.	Appeler les écoles et les enseignants référents pour que les dossiers suivent (actions du directeur en lien avec la famille) Réunion d'une ESS avec le maître après quelques semaines d'observation.
La famille a fait une demande auprès de la MDPH	Savoir attendre le résultat. C'est toujours long et incertain.	Inciter la famille à demander où en est son dossier. Exploiter le reliquat éventuel de vos AESHm (mutualisés). La loi octroie de la souplesse aux directeurs sur ce point.
La famille tergiverse et n'entreprend rien.	Vous êtes coincé.	Contactez la cellule dédiée aux parents : 0800 730 123 ou aidehandicapecole@education.gouv.fr User des règles hygiène et sécurité en signalant un danger grave et imminent pour cet enfant et pour les autres. En dernier recours procédure Information Préoccupante

Appelez votre délégué SNE avant de craquer...

Le SNE exige que l'accueil d'un élève handicapé soit anticipé, accompagné, avec une dotation adaptée.

Pour le SNE, **les élèves relevant d'ITEP avec une notification mais pas d'affectation ne devraient pas être accueillis en classe ordinaire.** Dans ce genre de situation, personne n'y trouve son compte et le risque d'un rejet du handicap par les autres élèves comme par les adultes est au bout du chemin : on obtient alors l'exact contraire de ce que le législateur espérait en instaurant la loi de 2005 !

Pierre FAVRE,
Directeur d'école 01
élu SNE au CTMEN



Une famille vous pose problème ?



Dix conseils pour bien gérer la situation

La prudence

Tout faire pour **éviter d'être pris en défaut** : faire ce qu'on dit et dire ce qu'on fait, s'appuyer sur le règlement, rencontrer le parent en présence de tiers, conserver par écrit la date de l'entretien et le contenu...

Le discernement

Repérer LA famille qui va poser problème et celles qui vont vite se lasser (les plus nombreuses). Avec l'expérience, cela va très vite. Dans le premier cas, il faut tout noter. Dans le second, juste être patient... sans se laisser miner....

La force tranquille

Quand le conflit est engagé et public, il faut **gagner la partie**. Les autres parents observent : l'autorité du maître est en jeu...Transmission immédiate d'un rapport factuel au directeur, éventuellement à l'IEN, et entente obligatoire sur la stratégie. Jamais seul ! C'est votre force de caractère qui fera la différence.

La compétence

S'appuyer sur les textes (appeler le SNE) ... et rester ferme.

La ruse

Trouver des alliés (collègues, parents élus ou proches, maire, syndicat...) pour isoler le parent irascible.

La sobriété

Ne pas sur-réagir. Contrairement à une idée répandue, on jugera avec davantage de clémence les personnes qui réagissent mollement, et on jugera sévèrement celles qui hurlent au complot, se débattent, envoient des pages de mails... La sobriété est ici la reine des vertus.

La curiosité

Formez-vous ! Il y a toute une littérature disponible sur la gestion de conflit. Tout cela s'apprend. Une fois bien formé et serein dans sa posture, on peut vivre un conflit sans en souffrir, voire y trouver un certain intérêt lorsqu'il donne naissance à une nouvelle situation assainie. La peur est toujours mauvaise conseillère.

L'honnêteté

Reconnaître que l'on s'est trompé. C'est une force, jamais une faiblesse. Il est même parfois utile de s'excuser pour une erreur qu'on n'a pas commise (si si ! cela est arrivé à l'auteur de ces lignes !) pour mettre fin à une situation stérile et sans fin Le *courage* est une vertu, l'*orgueil* n'en est pas une.

Le recul

Avoir une autre vie après l'école, prendre le temps de se détendre, mettre à distance, méditer...

Le geste qui sauve...

Adhérer au SNE (si ce n'est pas déjà fait !!)

Vous bénéficierez alors du soutien personnalisé et des conseils de vos délégués ainsi que de la protection juridique de la GMF.

Pierre FAVRE

Directeur d'école élu SNE au CTM



L'USAGE D'INTERNET ET DES RÉSEAUX SOCIAUX PAR LES FONCTIONNAIRES

La liberté d'expression (art. 11 de la Déclaration de 1789, art. 11 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE) et le droit au respect de la vie privée (art. 9 du Code Civil et art. 8 de la Convention européenne des droits de l'homme) sont des libertés fondamentales.

Depuis l'apparition de l'internet et de son réseau communément appelé web (ou la toile) les inter-relations entre ces deux domaines se sont complexifiées.



Le SNE vous propose d'y voir un peu plus clair et surtout d'éviter de commettre des erreurs.

La sphère de la vie privée

Je publie une information sur ma vie privée	Un tiers publie une information sur ma vie privée
Ce qui est publié sur mon blog ou sur mon mur Facebook ne m'appartient pas et n'est pas privé !	Si c'est un tiers qui publie une information sur vous, elle est aussi publique.
Si vous partagez une information volontairement : vous la rendez vous-même publique. Même sur le ton de l'humour, tout n'est pas possible. Tout est question de mesure.	Même si cela peut constituer une faute ou une atteinte à votre vie privée, votre responsabilité peut être engagée par une telle information.
Tout ce qui apparaît sur un mur relève de facto de la sphère publique, peu importe qui publie les photos ou les commentaires. La jurisprudence le confirme. La Cour d'Appel de Besançon, 15 novembre 2011 - n°10/02642 par exemple : <i>a considéré que la conversation écrite sur le « mur » n'était pas d'ordre privé dès lors que le réseau social en question devait être considéré [...] comme un espace public.</i>	

Le SNE vous rappelle notre obligation de réserve. Elle impose au fonctionnaire d'éviter en toutes circonstances les comportements portant atteinte à la considération du service public par les usagers.



La sphère de la vie professionnelle

Là aussi, vos publications sont publiques. Soyez attentifs à tout ce que vous diffusez.

Critiques, remarques et avis peuvent rapidement se retourner contre vous. Se voir accusé de diffamation, ou de propagande est vite arrivé.

Abstenez-vous de publier la moindre information relative à autrui sans autorisation écrite.

La cour d'appel de Versailles a aussi rappelé qu'une **salle de classe est un lieu privé**, que **l'enregistrement d'élèves ou de professeurs sans leur autorisation ou celle de leurs représentants légaux est interdite**.

Contactez le SNE pour obtenir les 4 conseils de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) pour mieux protéger votre identité en ligne.



facebook.com/sne.syndicat.national.des.ecoles

Anthony Payet,
secrétaire académique SNE 974

SNE : le syndicat qui est POUR

POUR une **réévaluation de nos salaires** afin d'atteindre la moyenne européenne.

POUR un **alignement de la rémunération des professeurs du 1er et du 2nd degré** (certifiés).

POUR la **réduction** **drastique** des **contraintes administratives**.

POUR **être écouté, protégé et défendu** en cas de litige avec l'Administration et devant tous les faits d'incivilités, de violence et de harcèlement.



sne! RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTS

**PRIORITÉ
AU
1^{er} DEGRÉ**

ENSEIGNER C'EST S'ENGAGER.
Syndicat National des Écoles

À lire sur sne-csen.net

POUR l'**inclusion** lorsqu'elle est **possible** et assortie de tous les **moyens nécessaires** à sa réussite.

POUR un **statut des directeurs d'école**.

POUR des **aménagements de fin de carrière** avec un temps partiel de droit et l'instauration d'une **possibilité de tutorat** pour aider les nouveaux collègues à **bien entrer dans le métier**.

POUR la possibilité de **partir à la retraite** à la **date anniversaire**.

SNE : le syndicat qui sait S'OPPOSER

sne! DE QUI SE MOQUE-T-ON ?



À lire sur sne-csen.net

sne! L'INCLUSION : OUI, MAIS ...

PAS
N'IMPORTE
COMMENT



ENSEIGNER C'EST S'ENGAGER.
Syndicat National des Écoles

À lire sur sne-csen.net