



Syndicat National des Écoles

sne! Le syndicat du 1^{er} degré

sne-csen.net

ISSN 3441-1263

Votre journal de bord

2024 / 2025

ADMINISTRATIF – VIE DE CLASSE – PROBLÈMES - CONSEILS

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



sne!

Syndicat National des Écoles
siège administratif : 9 rue Voltaire 67 550 VENDENHEIM
Imp. Spéciale du SNE – Dépôt légal : 3^e trim. 2024
Directeur des Publications : M. Ferbach

cse

ÉDITO



Chère collègue, cher collègue,

Le SNE a le plaisir de vous proposer la 6ème édition du journal de bord. Cette compilation d'informations a pour vocation de vous éclairer sur votre situation, vos droits et vos devoirs. Que vous soyez adjoint, directeur ou AESH, nous espérons qu'elle vous sera utile.

Le SNE se place ainsi à vos côtés. Nous tenons à notre approche pratique et pragmatique de l'action syndicale. Nous nous employons à défendre l'intérêt de chacun pour le plus grand bénéfice de tous.

Depuis la rentrée 2023, nous avons ouvert des sections dans 20 nouveaux départements. C'est un bol d'air frais dans le panorama syndical stéréotypé où baignaient nos professions.

L'année 2023/2024 a été agitée comme jamais. Qu'il s'agisse des programmes, du retour de l'uniforme, de l'explosion du nombre de contractuels, des Pials appelés à devenir PAS, tout ou presque semble être voué à une remise en cause. Ni l'école, ni les élèves, ni les adultes qui les encadrent, ni les familles ne sont ainsi sécurisés. Au contraire. Les conditions de travail se dégradent. Les tâches sans sens se multiplient. L'administration « découvre » que l'inclusion à tout va pose problème. Les candidats fuient une profession qui n'est toujours pas rémunérée à la juste hauteur de l'engagement de ceux qui la pratiquent. La crise est majeure. La nécessité de la traiter patente.

Le SNE continuera donc à travailler pour que l'école redevienne un lieu serein pour tous et que les professionnels qui la tiennent sur leurs épaules soient dûment rétribués, écoutés et soutenus. Sans eux, sans vous, l'école ne tiendrait plus depuis longtemps.

Le Président, Philippe Ratinet

SOMMAIRE

PAGE 2 : édito et sommaire

PAGE 3 : traitements et salaires

PAGE 4 : hors classe / classe exceptionnelle

PAGE 5 : congés et absences

PAGE 6 : congé maternité et congé parental

PAGE 7 : temps partiel de droit / sur autorisation

PAGE 8 : direction d'école

PAGE 9 : sorties scolaires

PAGE 10 : taux d'encadrement des activités physiques

PAGE 11 : AESH : missions et environnement

PAGE 12 : AESH : organisation du travail, absences et congés

PAGE 13 : AESH : évolution, informations complémentaires

PAGE 14 : retraite

PAGE 15 : retraite progressive / calendrier vacances

PAGE 16 : rupture conventionnelle

PAGE 17 : agression sur mon lieu de travail

PAGE 18 : réagir face à un harcèlement

PAGE 19 : droit de retrait

PAGE 20 : les sanctions disciplinaires

PAGE 21 : laïcité / liberté d'expression

PAGE 22 : internet et réseaux sociaux

PAGE 23 : le syndicat qui est pour et qui sait s'opposer

PAGE 24 : bulletin d'adhésion



Syndicat National des Écoles – 9, rue Voltaire –
67 550 Vendenheim

Dépôt légal 3^e trimestre 2024
directeur des publications : Mathieu Ferbach
Infographie : Jean-Marc Mikoda



Facebook SNE



Instagram SNE



Traitements et salaires (au 1^{er} janvier 2024)

Rémunérations de base

Professeurs des écoles Classe Normale				AESH				
Échelon	Indice	Traitement brut	Traitement net approximatif	Échelon	Indice	Traitement brut (temps plein)	Traitement brut (contrat 26 h)	Traitement net approximatif (temps plein)
1	395	1 944,19 €	1 510 €	1	371	1 826 €	1 205 €	1 465 €
2	446	2 195,21 €	1 710 €	2	375	1 846 €	1 218 €	1 480 €
3	453	2 229,66 €	1 735 €	3	380	1 871 €	1 234 €	1 500 €
4	466	2 293,65 €	1 780 €	4	385	1 895 €	1 250 €	1 520 €
5	481	2 367,48 €	1 845 €	5	395	1 944 €	1 283 €	1 560 €
6	497	2 446,23 €	1 910 €	6	405	1 994 €	1 316 €	1 600 €
7	524	2 579,13 €	2 015 €	7	415	2 043 €	1 348 €	1 640 €
8	562	2 766,16 €	2 160 €	8	425	2 092 €	1 380 €	1 680 €
9	595	2 928,59 €	2 290 €	9	435	2 141 €	1 413 €	1 720 €
10	634	3 120,55 €	2 445 €	10	445	2 191 €	1 446 €	1 760 €
11	678	3 337,12 €	2 615 €	11	455	2 240 €	1 478 €	1 800 €

Professeurs des écoles Hors Classe

Échelon	Indice	Traitement brut	Traitement net approximatif	Supplément familial
1	595	2 928,59 €	2 290 €	
2	629	3 095,93 €	2 425 €	
3	673	3 312,51 €	2 595 €	
4	720	3 543,84 €	2 780 €	
5	768	3 780,10 €	2 970 €	
6	811	3 991,74 €	3 135 €	
7	826	4 065,57 €	3 195 €	

Pour deux enfants :
3% du traitement brut + 10,67 €
(dans la limite de 117,29 €)
Pour trois enfants :
8 % du traitement brut + 15,24 €
(dans la limite de 209,57 €)
Par enfant en plus :
6 % du traitement brut + 4,57 €
(dans la limite de 217,82 €)

Professeurs des écoles Classe Exceptionnelle

Échelon	Indice	Traitement brut	Traitement net approximatif
1	700	3 445,40 €	2 705 €
2	740	3 642,28 €	2 855 €
3	780	3 839,16 €	3 015 €
4	835	4 109,87 €	3 230 €
5 (1 ^{er} chevron)	895	4 405,19 €	3 465 €
5 (2 ^{ème} chevron)	930	4 577,46 €	3 600 €
5 (3 ^{ème} chevron)	977	4 810,79 €	3 785 €



Rémunérations spécifiques (nous consulter pour plus de détails)

Professeur des écoles adjoint	ISAE : 2 550 €/an
Titulaires remplaçants	ISSR : 15,94 € pour moins de 10 km si le remplacement est effectué hors école de rattachement
Maîtres formateurs	1 925 €/an
Conseillers pédagogiques	3 850 €/an
Personnels RASED	ISAE et indemnité spécialisée : 886,85 €/an (au moins, suivant la mission exercée)
Enseignant en REP/REP+	1 734 €/an (REP) 5 114 €/an (REP+), sans la part modulable versée en fin d'année scolaire

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 départage les promouvables.

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
11 ^{ème} échelon	2 ans	40 points
	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 (règles au 1^{er} septembre 2024)



L'admission à la classe exceptionnelle se fait désormais **sans tenir compte des fonctions précédemment exercées**. L'accès est unique et identique pour tout PE ayant atteint l'échelon 5 de la hors classe au 31 août 2023.

Les **IEN** formulent une appréciation « **très favorable** », « **favorable** », « **défavorable** ».

Tout agent ayant obtenu un avis « **très favorable** » le conservera, sauf exception motivée. Les autres avis pourront être revus annuellement. Ces avis seront portés à la connaissance des agents sur Iprof et ne seront pas susceptibles de faire l'objet d'un recours.

L'IA-DASEN établit le tableau de classement des candidats en commençant par l'avis « **très favorable** » suivant les discriminants suivants :

- L'ancienneté dans le corps des PE
- L'ancienneté dans la grade de la hors classe
- L'échelon détenu
- L'ancienneté dans l'échelon



L'IA-DASEN applique ensuite les mêmes critères aux personnels ayant obtenu un avis « **favorable** », dans la limite des places disponibles pour chaque département.

Pour toute question, contactez votre section départementale ou sne.sitenational@sne-csen.net

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, assistance à la procréation, 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	A remplir sur le site de l'académie ou lettre type 1 mois avant	Stage de formation	12 jours ouvrables par an
Réunion d'information syndicale	A remplir sur le site de l'académie ou lettre type 48 h avant	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	A remplir sur le site de l'académie ou formulaire à renvoyer à son 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	A remplir sur le site de l'académie ou formulaire à renvoyer à son IEN	Décès d'un proche	3 jours ouvrables (parent, conjoint, fratrie, beaux-parents) 14 jours (enfant de -25 ans) 12 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 principalement 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 de la 14 ^{ème} semaine 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, 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) <i>Au moins 2 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après</i>	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 s'il est lié à la grossesse pendant celle-ci Reporter 2 semaines avant l'accouchement (à partir du 3ème enfant).			
Je suis le futur papa, à quoi ai-je droit ?				
Un congé d'accueil	Un congé de paternité et d'accueil de l'enfant			
3 jours ouvrables au moment de la naissance	25 jours calendaires (32 pour naissances multiples) fractionnés en 2 périodes: 4 jours consécutifs qui font immédiatement suite au congé de naissance et 21 jours (28) qui peuvent être fractionnés en 2 périodes minimales de 5 jours à prendre dans les 6 mois suivant 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 16 semaines (fractionnables). Le congé peut débuter une semaine avant l'adoption. Si le congé est réparti entre les 2 parents, 25 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 renouvelable, 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 (également avant le 31 mars, souvent demandé en janvier par les DSDEN).

Conditions d'attribution	Durée d'attribution	Reprise en cours d'année
Pour éllever 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. 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,	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). 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.	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. 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. 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.
Pour les fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (situation de handicap).		

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 mois (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.

ATTENTION : le temps partiel est indispensable pour demander une retraite progressive (voir page 15 pour plus de détails)



La direction d'école

Tableau du régime de décharges

1 classe	2 à 3 classes	4 à 5 classes	6 à 8 classes	9 à 11 classes	12 classes et +
6 jours	12 jours	0.25	0.33	0.50	1

Indemnités de direction (depuis le 1^{er} septembre 2023)

Nombres de classes de l'école	ISS (en brut)	BI (en brut)	NBI (en brut) + 8 points soit	TOTAL (en brut)
1 classe	247.55 €	+ 3 points soit 14.77 €	39.38 €	301.70 €
2 à 3 classes	247.55 €	+ 16 points soit 78.76 €	39.38 €	365.69 €
4 classes	280.89 €	+ 16 points soit 78.76 €	39.38 €	399.01 €
5 à 9 classes	280.89 €	+ 30 points soit 147.68 €	39.38 €	467.95 €
10 classes et +	314.22 €	+ 40 points soit 196.91 €	39.38 €	550.51 €

Attention : + 20% en école REP et + 50% en école REP+

Les adjoints qui assurent un intérim de direction pour une durée supérieure à un mois perçoivent l'ISS majorée de 50 % mais ne peuvent prétendre ni à la BI, ni la NBI.

Les adjoints faisant fonction de directeur perçoivent l'ISS majorée de 50% et les 8 points de NBI, mais pas la BI (Bonification Indiciaire).

La loi Rilhac

La loi n°2021-1716 du 21 décembre 2021 a créé la fonction de directrice ou de directeur d'école. Celle-ci est désormais reconnue et inscrite dans le code de l'éducation.

Quelles sont les avancées ?

- Les directeurs ont autorité sur l'ensemble des personnes présentes dans l'école pendant le temps scolaire.
- Ils sont déchargés d'APC (sauf s'ils souhaitent poursuivre ces activités).
- Les directeurs bénéficient d'une formation initiale avant prise de poste, de 2 jours de formation par an et d'une formation plus complète, renouvelée au moins tous les 5 ans.
- L'élaboration des PPMS est confiée aux DSDEN en lien avec les collectivités, progressivement jusqu'à septembre 2027 (BO n°26 du 29 juin 2023)
- Un avancement accéléré permet de cumuler 1 trimestre supplémentaire par année d'exercice pour les changements d'échelon.

Le SNE reste engagé pour permettre une évolution positive des conditions d'exercice :

- Augmentation du régime de décharges
- Revalorisation des indemnités de direction
- Simplification administrative réelle (élections de représentants de parents, PPMS...)
- Harmonisation des pratiques sur le territoire national car des disparités importantes persistent
- Plus grande autonomie des établissements et des équipes pédagogiques



Des informations plus complètes seront disponibles en flashant le QR code,
au fur et à mesure de l'avancée du dossier...

LES SORTIES SCOLAIRES : DEMANDES ET TAUX D'ENCADREMENT (BO n°30 du 25/07/2024)

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.	
Voyage scolaire (anciennement « 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'IEN, en lien avec le DASEN	Le directeur transmet la demande 4 semaines avant, si sur le territoire national, 6 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	Maître de la classe*, plus un adulte .	2 adultes au moins	Maître de la classe*, plus un adulte
Au-delà de 16 élèves, un adulte supplémentaire pour 8 élèves (sortie scolaire ou voyage scolaire)	Autre adulte (pour une sortie) Autre adulte après interrogation du FIJAISV** (pour un voyage scolaire)	Au-delà de 30, un adulte supplémentaire pour 15 élèves (sortie scolaire) Un adulte pour 12 au-delà de 24 si voyage scolaire	Autre adulte (pour une sortie) Autre adulte après interrogation du FIJAISV** (pour un voyage scolaire)

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

**FIJAISV : fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

Sortie facultative ou obligatoire ?

Une sortie est **obligatoire** lorsqu'elle se déroule intégralement sur le temps scolaire (même si elle englobe la pause méridienne). Dans ce cas, elle doit être gratuite.

Une sortie est **facultative** lorsqu'elle dépasse le temps scolaire. Elle peut alors 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.

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.



Activités interdites à l'école.

Activités faisant appel aux techniques de l'alpinisme, le tir avec armes à feu, les sports aériens, les sports mécaniques, les sports aériens, 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 baignade en milieu naturel non aménagé.

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.

Jusqu'à 24 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

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	2 encadrants	3 encadrants	4 encadrants
Groupe d'élèves scolarisé exclusivement en élémentaire	2 encadrants	2 encadrants	3 encadrants

Les surveillants de bassin ne peuvent pas 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.

AESH, Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap,



métier de l'école inclusive

Les missions et les activités d'une AESH

Les missions exercées par les AESH sont définies dans le cadre du contrat de travail et sont strictement énumérées par la circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017. Les services académiques, les écoles ou les établissements, ne peuvent pas vous confier des tâches n'y figurant pas.

Les AESH accompagnent des élèves en situation de handicap selon les modalités définies par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) pour chacun d'entre eux. Ils exercent leurs fonctions dans les écoles, les collèges et les lycées publics et privés sous contrat de l'académie. On distingue trois types d'accompagnement :

Individuel (AESH-i)	Mutualisé (AESH-m)	Collectif (AESH-co)
Les AESH-i ont vocation à accompagner individuellement un ou plusieurs élèves. Cette aide est destinée à répondre aux besoins d'accompagnement d'élèves qui ont besoin d'une attention soutenue et continue.	Les AESH-m ont vocation à accompagner plusieurs élèves en même temps et qui n'ont pas besoin d'une attention soutenue et continue. L'AESH pourra apporter son aide à plusieurs élèves.	Les AESH-co ont vocation à accompagner plusieurs élèves dans un dispositif collectif (Unités localisées pour l'inclusion scolaire ou ULIS).

Les AESH apportent une aide humaine visant à répondre à des besoins particuliers.



L'environnement professionnel

Le rattachement fonctionnel et hiérarchique

Pendant le temps de travail, les AESH sont placés sous la responsabilité fonctionnelle du directeur d'école.

L'AESH agit sous la responsabilité pédagogique de l'enseignant et/ou sous l'autorité fonctionnelle du directeur. En tant que personnel de l'Education Nationale, l'AESH a les mêmes devoirs que les enseignants.

Dans le 1er degré public, la responsabilité hiérarchique est exercée par l'inspecteur de l'Education Nationale (IEN) de circonscription.

Les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL)

Ils sont tous organisés en inter-degrés selon une logique de secteur autour d'un collège, le plus souvent. Les PIAL ont pour objectif de coordonner les moyens d'accompagnement humains en fonction des besoins des élèves en situation de handicap.

Le PIAL mobilise l'ensemble des personnels pour identifier les besoins des élèves.

Le directeur et/ou le chef d'établissement d'exercice sont chargés de l'organisation de l'emploi du temps en lien avec le coordonnateur du PIAL qui organise le service, notamment quand il y a des interventions sur plusieurs établissements.

Le coordonnateur du PIAL coordonne et adapte les emplois du temps des AESH en fonction des besoins d'accompagnement des élèves qui disposent d'une notification MDPH. Le coordonnateur peut modifier les emplois du temps des AESH au cours de l'année scolaire, de manière occasionnelle ou permanente. Les recommandations de l'équipe de suivi de scolarisation (ESS) peuvent aussi l'amener à modifier les temps des accompagnants en fonction de l'évolution des besoins de l'élève.

Rôle au sein de la communauté éducative

- Les relations avec l'équipe éducative : L'AESH échange avec l'équipe pédagogique afin d'établir une cohérence d'ensemble et d'adapter les pratiques, au besoin, auprès de l'élève, dans le respect de son projet personnalisé de scolarisation (PPS). L'AESH intervient sous la responsabilité de l'enseignant en charge de l'élève et de la mise en œuvre de son PPS. Toutes les questions relatives aux apprentissages et à la pédagogie sont de la responsabilité des enseignants.

- Les relations avec la famille : elles doivent rester dans le cadre institutionnel de l'école, lors de temps formalisés qui respectent des règles définies avec la direction de l'établissement et l'enseignant en charge de la classe. Ce cadre professionnel exclut toute transmission aux familles de numéros de téléphone ou d'adresse mail personnels. **Sous l'autorité de l'enseignant et avec son accord**, vous pouvez échanger avec la famille de l'élève dans la limite de votre fonction d'accompagnant et dans le respect de l'obligation de discréetion professionnelle.

L'organisation du travail



L'emploi du temps

L'emploi du temps est élaboré et géré par le directeur de l'école d'exercice en lien avec le coordonnateur du PIAL qui organise votre service. Il tient compte, dans la mesure du possible, des contraintes personnelles (lieu de résidence, moyens de transport, autre emploi). En cas de changement dans l'emploi du temps, la décision précisant le ou les lieux d'exercice pour la période concernée doit être communiquée le plus tôt possible.

Si l'élève accompagné est absent sur une courte durée (moins de 48h), l'emploi du temps n'est pas modifié mais il peut être demandé d'accompagner un autre élève. En revanche, si l'absence de l'élève est plus longue, une modification provisoire de l'emploi du temps peut être effectuée par le coordonnateur du PIAL jusqu'au retour de l'élève. En cas d'absence de l'enseignant, l'AESH continue à suivre les élèves dont il a la charge s'ils sont présents dans l'établissement ou l'école. Si les élèves sont répartis dans d'autres classes, l'AESH accompagne l'élève dans la classe d'accueil temporaire. L'élève est alors placé sous la responsabilité de l'enseignant de cette classe, tout en bénéficiant de la présence de l'AESH.

Les frais occasionnés par les déplacements entre deux établissements au cours d'une même journée peuvent être pris en charge.

La pause méridienne n'est pas comptabilisée comme temps de travail sauf si l'emploi du temps et le PPS de l'élève prévoient l'accompagnement pendant ce temps.

AESH, agent public de l'éducation nationale

Les AESH ont des contrats de droit public et un interlocuteur ressources humaines dédié dans les services administratifs.

Les AESH peuvent démissionner, être licenciés et peuvent également obtenir une rupture conventionnelle.

Les congés et absences

Toute absence est soumise à l'accord de son employeur. Toute demande d'absence doit être transmise à l'employeur pour autorisation, accompagnée des justificatifs, sous couvert de l'autorité fonctionnelle (le directeur d'école) et du coordonnateur du PIAL. A défaut de justification, elle entraîne une retenue sur salaire. Il existe des autorisations d'absence de droit et facultatives (se renseigner auprès des administrations académiques).

Compte tenu de l'organisation scolaire (36 semaines de classe), les congés des AESH correspondent aux congés scolaires.

Ils bénéficient également de deux jours supplémentaires par an (jours de fractionnement) s'ils travaillent à temps plein. Ces jours peuvent être posés par demi-journée. Il convient d'en faire la demande au moins 7 jours avant la date. Ces congés doivent être pris au cours de l'année scolaire. Si ceux-ci ne sont pas utilisés, ils ne sont pas reportables l'année suivante.

Les AESH sont affiliés à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) pour les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Dans ce cadre, ils sont soumis à la réglementation prévue par le Code de la sécurité sociale.

En tant qu'agent public, les AESH peuvent exercer leur droit de grève dans les conditions de droit commun. La retenue pour service non fait est de 1/30ème par jour de grève. Afin de permettre d'anticiper la continuité de service, il est préférable de prévenir le responsable fonctionnel (directeur d'école) au plus

tard le jour même qui informera le PIAL. Si l'AESH n'est pas gréviste et qu'au moins une école ou un établissement de votre PIAL d'affectation reste ouvert, il doit aller travailler.

L'évolution de votre emploi

Entretien professionnel

Qu'ils soient recrutés par contrat à durée déterminée ou par contrat à durée indéterminée, les AESH bénéficient, au moins tous les 3 ans, d'un entretien professionnel.

L'entretien est conduit par l'inspecteur de l'Éducation nationale (IEN) compétent lorsque l'AESH exerce ses fonctions dans une école.

Le compte-rendu de l'entretien d'évaluation est remis pour signature. Il est possible de demander sa révision auprès du recteur d'académie.

Formation



Comme tout agent public, l'AESH peut bénéficier d'actions de formation professionnelle, en particulier de formation continue. Il participe à ces formations mises en œuvre par les responsables locaux sur son temps de service, éventuellement en-dehors du temps d'accompagnement de l'élève. S'il n'est pas titulaire d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, il bénéficie, si possible avant sa prise de fonction ou, dans le trimestre qui la suit, d'une formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, comprise dans son temps de travail.

Actualités juin 2024

L'État a annoncé prendre en charge l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap pendant la pause méridienne, dès la rentrée scolaire 2024. Outre la continuité de l'accompagnement des élèves, cela visera à simplifier et clarifier la gestion des AESH sur les temps scolaire et périscolaire et permettra aux AESH un temps quasi complet en ajoutant aux 24 heures de temps scolaire jusqu'à 8 heures pour la pause méridienne.

Informations complémentaires

Mobilité

Tout comme les enseignants, les AESH peuvent être concernés par un projet de mobilité. Même si l'AESH reste dans son département, le changement de PIAL doit être effectué, surtout s'il n'a pas un contrat géré par la DSDEN. Si l'AESH doit changer de département, d'académie et qu'il a un CDI, il est possible de conserver un CDI en utilisant des démarches administratives spécifiques (comme la portabilité par exemple).

Santé et sécurité au travail

Les AESH sont concernés par la santé et la sécurité au travail, et sont destinataires de toutes les actions de prévention, d'information et de formation. Les AESH peuvent solliciter également le médecin de prévention.

Si l'AESH est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions, il peut bénéficier de la protection fonctionnelle. L'administration doit le protéger, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis.

La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'employeur à la date des faits en cause.





RETRAITE (au 07/07/2024)



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} septembre 1966	57 ans	168
Du 1 ^{er} septembre 1966 au 31 décembre 1966	57 ans et 3 mois	169
1967	57 ans et 6 mois	169
1968	57 ans et 9 mois	170
1969	58 ans	171
1970	58 ans et 3 mois	172
1971	58 ans et 6 mois	172
1972	58 ans et 9 mois	172
1973 et après	59 ans	172
L'âge d'annulation de la décote est de 62 ans à partir de la génération 1963.		

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
Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2011	15 ans et 4 mois
2012	15 ans et 9 mois
2013	16 ans et 2 mois
2014	16 ans et 7 mois
2015	17 ans

IMPORTANT, si vous voulez prolonger votre activité au-delà de la limite d'âge (62 ans) en gardant les avantages de la catégorie active, vous devez en faire la demande par écrit auprès de l'administration avant la date de cette limite d'âge.
Pour plus de renseignements, contactez sne.retraite@gmail.com

Personnels de catégorie dite sédentaire

Professeurs des écoles

Date de naissance	Age légal de départ	Nombre de trimestres
1960	62 ans	167
Du 1 ^{er} janvier 1961 au 31 août 1961	62 ans	168
Du 1 ^{er} septembre 1961 au 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169
1962	62 ans et 6 mois	169
1963	62 ans et 9 mois	170
1964	63 ans	171
1965	63 ans et 3 mois	172
1966	63 ans et 6 mois	172
1967	63 ans et 9 mois	172
1968 et après	64 ans	172

L'âge de l'annulation de la décote est maintenu à 67 ans.

Pour estimer votre pension, consultez le site ensap.gouv.fr/et info-retraite.fr

Pour tout renseignement complémentaire :

sne.retraite@gmail.com

LA RETRAITE PROGRESSIVE

La retraite progressive est un nouveau droit pour les fonctionnaires. ([Décret n° 2023-753 du 10 août 2023](#)).

Depuis le **1er septembre 2023**, les fonctionnaires ont la possibilité d'accéder à la retraite progressive.



De quoi parle-t-on ?

La retraite progressive est un **aménagement de fin de carrière**. L'idée est de **travailler à temps partiel** (minimum 50 %) et de **toucher en complément une partie de sa retraite acquise**.

Vous percevez donc votre traitement classique à temps partiel plus une fraction de votre retraite. **A la date de liquidation totale de votre retraite, celle-ci sera recalculée en tenant compte de tous les trimestres acquis** (période de retraite progressive comprise).

Qui peut bénéficier de la retraite progressive ?

Pour pouvoir prétendre à la retraite progressive, vous devez :

- Être à **2 ans ou moins de l'âge d'ouverture des droits** (donc avoir entre 60 et 62 ans selon votre année de naissance).

L'âge requis est identique que vous soyez fonctionnaire de catégorie active ou sédentaire.

Vous êtes né :	Age minimum légal de départ en retraite	Vous pouvez partir en retraite progressive à partir de :
Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois
En 1962	62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois
En 1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
En 1964	63 ans	61 ans
En 1965	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois
En 1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois
En 1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois
À partir du 1 ^{er} janvier 1968	64 ans	62 ans

- Pouvoir justifier de **150 trimestres minimum de durée d'assurance** (voir le site [info-retraite.fr](#) pour connaître le nombre de trimestres que vous avez acquis).

- Travailler à **temps partiel**.

Pour tout renseignement complémentaire :
sne.retraite@gmail.com



La rupture conventionnelle

Présentation

La rupture conventionnelle dans l'Education nationale est un dispositif expérimental en place depuis fin 2019. La fin de l'expérimentation est prévue pour décembre 2025.

La rupture conventionnelle permet à un agent de quitter la fonction publique, d'un commun accord avec l'administration, et de toucher une Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC) ainsi que les allocations chômage (Allocations de Retour à l'Emploi), ce que la démission ne permet pas.

Indemnité de rupture

L'ISRC prise en compte par l'administration dépend du traitement indiciaire de l'année N-1 et de l'ancienneté dans la fonction publique. Un temps partiel l'année N-1 proratise donc le montant de l'indemnité. Théoriquement un accord doit être trouvé pour fixer l'indemnité entre un montant minimum et un montant maximum, mais l'administration n'accepte que le montant minimum, par application de la circulaire DGRH du 9 juillet 2020.

Champ d'application

La rupture conventionnelle est ouverte à tous les fonctionnaires et contractuels en CDI, excepté :

- les personnels de 62 ans ou plus, retraitables au taux maximum, ainsi que ceux détachés en qualité d'agent contractuel
- les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat à la fin d'une période de formation.
- Les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.
- Les fonctionnaires stagiaires

Critères observés

3 critères sont pris en compte par l'administration pour étudier les dossiers :

- La rareté de la ressource : c'est le critère principal, et il explique à lui seul la faible acceptation de ruptures dans les académies qui connaissent des tensions en ressources humaines et qui ont du mal à recruter du personnel enseignant. En résumé, il est quasiment impossible d'obtenir une rupture conventionnelle dans les départements peu attractifs.
- La sécurisation du parcours professionnel : l'administration étudie la solidité du projet professionnel de l'agent.
- L'ancienneté dans la fonction : l'administration privilégie les départs de personnels plus anciens par rapport aux agents récemment nommés et donc récemment formés.

Démarches

Selon les DSDEN, une date limite de demande doit être respectée.

Un courrier avec accusé de réception est à envoyer au service du personnel. Il est de bon ton d'en informer l'IEN.

Entre 10 jours et un mois après réception de la demande, un entretien est organisé. Le collègue peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

Après étude du dossier par l'administration, si un accord est trouvé, la rupture est signée par les deux parties. Un délai de rétractation de 15 jours est respecté.

La fin des fonctions est fixée au 1^{er} septembre. L'agent est alors radié des cadres.





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 rédigent 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. Votre représentant syndical SNE peut vous aider dans ces démarches qui se doivent d'être très précises.
Informez votre IEN. De préférence devant témoin.	Si besoin, rencontrez votre IEN. <u>Pensez à demander l'assistance de votre représentant syndical du SNE.</u>
Demandez à votre directeur de saisir l'incident dans l'application « Faits établissement ». 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 F3SCT de votre département, puis à votre IEN et à l'assistant de prévention de circonscription (ACMO).
 sne!	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 F3SCT, 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 F3SCT de votre département (Formation Spécialisée en santé, Sécurité et 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 F3SCT, 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 plus d'informations, consultez les sites suivants :

Harcèlement moral au travail : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>

Harcèlement sexuel : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>

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".

Si vous êtes, ou si vous deviez vous retrouver, face à une problématique de ce type, contactez le SNE.

Votre syndicat vous aidera à ne pas commettre l'impair qui pourrait rajouter de la difficulté à la difficulté.

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 (l'alerte se fait auprès de l'IEN) . 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 F3SCT. 

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

Selon l'article 5-6 (décret n°82-453 du 28 mai 1982) : « l'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ». « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux ».

Les sanctions disciplinaires de la Fonction publique



Tout agent de la Fonction publique peut être sanctionné s'il commet une faute dans l'exercice de ses fonctions ou qu'il manque à ses obligations. Les sanctions disciplinaires de la Fonction publique sont réparties en plusieurs groupes (en fonction de la gravité de la faute qui vous est reprochée).

Groupe	Exemple de sanction	Inscription au dossier de l'agent	Effacement du dossier
Premier groupe	Avertissement	Non	Sans objet
	Blâme	Oui	Effacement automatique au bout de 3 ans sans nouvelle sanction contre l'agent
	Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	Oui	Effacement automatique au bout de 3 ans sans nouvelle sanction contre l'agent
Deuxième groupe	- Radiation du tableau d'avancement* - Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire - Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours - Déplacement d'office	Oui	Effacement, à la demande de l'agent, au bout de 10 ans de service effectif sans nouvelle sanction dans cette période
Troisième groupe	- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire - Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	Oui	Effacement, à la demande de l'agent, au bout de 10 ans de service effectif sans nouvelle sanction dans cette période
Quatrième groupe	- Mise à la retraite d'office - Révocation	Sans objet	Sans objet

* La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée comme sanction complémentaire à une sanction du troisième groupe.

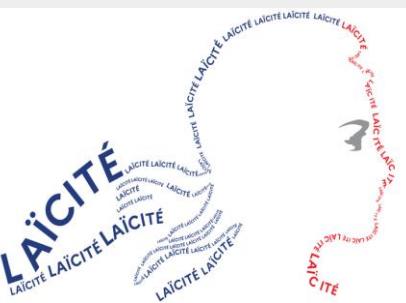
Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée à votre encontre, vous avez droit à la **communication intégrale de votre dossier individuel et de tous les documents annexes**.

Si votre administration employeur réalise une enquête administrative en vue d'établir la réalité des faits qui vous sont reprochés, le rapport établi à la fin de cette enquête fait partie des pièces annexes qui doivent être communiquées (y compris, si des auditions ont été réalisées, les procès-verbaux d'audition, sauf si cette communication porte gravement préjudice aux personnes qui ont témoigné).

Vous avez également droit à l'**assistance d'un ou plusieurs défenseurs de votre choix**.

Les sanctions disciplinaires sont rares mais elles existent dans la Fonction publique.

Ne restez pas seul(e) si vous êtes exposé(e) à une sanction disciplinaire et contactez le 



Laïcité et parents accompagnateurs

Il n'existe aucun texte de loi qui régit ce point. Les principes ont été posés par le Conseil d'État dès 2013 puis précisés par les Cours Administratives d'appel.

Dans les locaux scolaires	Lors d'une sortie scolaire
<p>Un parent participe à une activité assimilable à celle d'un personnel enseignant.</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Même obligation de neutralité qu'un enseignant.</p>	<p>Un parent accompagnateur demeure un usager du service public.</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Pas de soumission au principe de neutralité.</p> <p>Un directeur peut néanmoins recommander à des parents accompagnateurs de s'abstenir de manifester leur appartenance religieuse ou politique si elle risque de troubler l'ordre public ou le bon fonctionnement du service.</p>

Les limites de la liberté d'expression des enseignants

Les enseignants sont des fonctionnaires. L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que « **la liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires** ».

Toutefois, en tant que tels, ils sont soumis à un certain nombre de règles quant à leurs postures et à leur expression.



Des obligations légales	Une création du juge administratif
<p>Le secret professionnel</p> <p>article 26 de la loi n°83-64 du 13 juillet 1983 : <i>« Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal. »</i> Les enseignants sont donc dans la même position que tous les autres professionnels de France tenus au secret.</p>	<p>Le devoir de réserve</p> <p>Le devoir de réserve consiste à mesurer, dans l'intérêt du service public, les mots et la forme dans lesquels un fonctionnaire s'exprime. pendant et en dehors du service, y compris sur les blogs, courriels et réseaux sociaux.</p> <p>Le devoir de réserve ne concerne pas le contenu des opinions mais leur mode d'expression.</p>
<p>l'obligation de discréetion</p> <p>loi n°83-64 du 13 juillet 1983 : <i>« Les fonctionnaires doivent faire preuve de discréetion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. »</i></p> <p>Cette obligation peut être levée.</p> <p><i>« Les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect des règles mentionnées à l'article 26 de la présente loi. »</i></p>	<p>En application du devoir de réserve, les écarts de langage (propos injurieux ou violents, menace, diffamation...), la critique publique de l'administration ou de son fonctionnement, les écarts de comportement (brutalité, acte de violence, participation à des événements proscrits...) peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires.</p>

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.



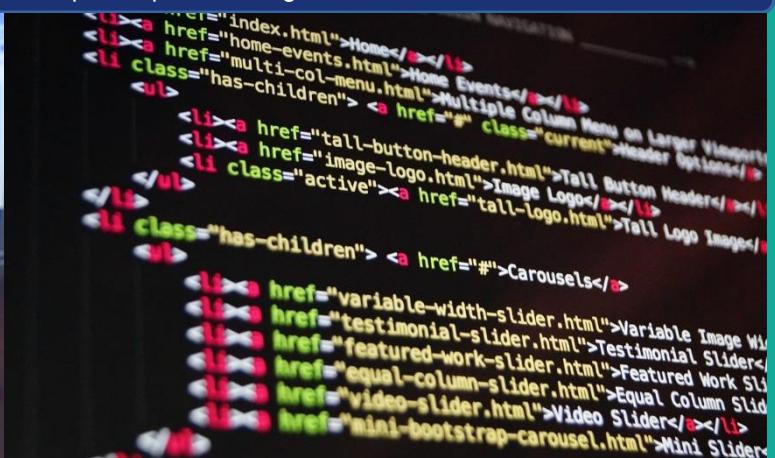
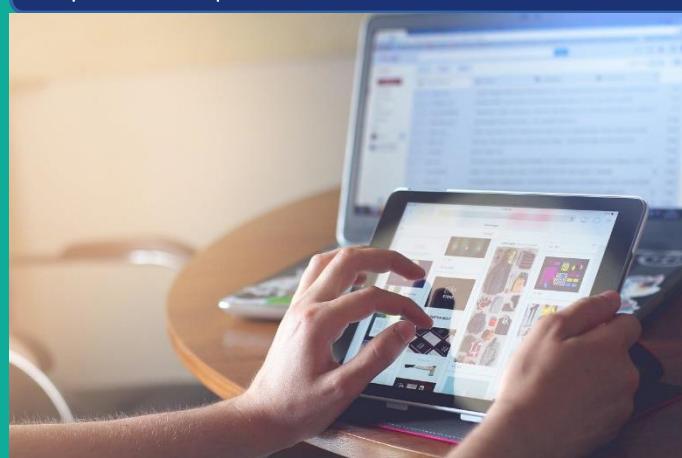
Le SNE vous propose d'y voir un peu plus clair et surtout d'éviter de commettre des erreurs.

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 : *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.*

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.

SNE : le syndicat qui est POUR

POUR une **réévaluation des salaires de tous enseignants et des AESH**.

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! LES CONDITIONS DE L'ATTRACTIVITÉ
MEILLEUR SALAIRE ET BIEN-ÊTRE ACCRU

Salaire bien-être



À lire sur sne-csen.net

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

POUR que le métier d'AESH permette de gagner sa vie dignement.

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.



SNE : le syndicat qui sait S'OPPOSER



Syndicat National des Écoles

BULLETIN D'ADHÉSION

SNE – 6 lotissement l'Hortdejan 34480 PUISSALICON
sne.adhesions@gmail.com



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

Dpt d'exercice Ecole: _____

Fonction : _____ Quotité de travail : _____ %

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

Mail personnel : _____

Téléphone : _____ Date de naissance : _____ / _____ / _____

Cotisation : 60 € : PES / M2 contractant disponibilité congé parental retraité

90 € : 1ère adhésion temps partiel contractuel

adhésion couple (90€/personne) *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

30 € : AESH + 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 max) à l'ordre du SNE

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 PRÉLÈVEMENT

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 CRÉANCIER

Syndicat National des Écoles

SNE-CSEN

9 rue Voltaire

67550 VENDENHEIM

Compte à débiter

N° IBAN (27 caractères commençant par 2 lettres)

BIC

NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER

Date et signature du titulaire du compte:

A , le

Signature :