

Syndicat National des Écoles

Le syndicat exclusivement du 1^{er} degré

**ENCART
SPÉCIAL
ÉLECTIONS**

JOURNAL DE BORD

administratif - vie de classe - problèmes - conseils

2026 / 2027



Syndicat National des Écoles

Siège administratif : 9 rue Voltaire 67550 VENDENHEIM

Imp. Spéciale du SNE - Dépôt légal 3^{ème} trim. 2026

Directeur des publications : M. FERBACH



ÉDITO



Chère collègue, cher collègue,

L'année scolaire qui s'ouvre sera marquée par des défis à relever, par des victoires remportées et par des obstacles à surmonter, dans nos classes, dans nos écoles et au niveau de toute notre profession.

Être professeur des écoles en 2026 c'est être capable de faire bien plus qu'enseigner, c'est être mobilisé au-delà de nos classes et de ces 108 heures qui enflent chaque année, c'est croire en un lendemain meilleur pour nos élèves et pour nous et œuvrer à sa réalisation.

Être professeur des écoles en 2026, cela devrait être synonyme d'une reconnaissance sociale, en premier lieu par notre rémunération, cela devrait aller de pair avec une protection contre les débordements d'une société dont la violence et les revendications investissent toujours plus l'école.

Être professeur des écoles en 2026, cela devrait signifier pouvoir enseigner sereinement à nos élèves, dans un cadre respectueux de tous.

C'est pour vous donner un outil concret et utile, pour vous épauler, que le SNE vous adresse cette nouvelle mouture du Journal de bord. Nous espérons qu'elle vous sera utile. Cette année encore, partout en France, nos délégués sont à votre disposition pour vous conseiller, pour vous aider à surmonter les difficultés.

Le SNE continue aussi à travailler pour que la voix du 1^{er} degré soit pleinement entendue et que les avancées que les professeurs des écoles sont en droit d'attendre se concrétisent enfin. Cette année, nous aurons besoin de votre aide pour continuer à pouvoir vous défendre. Les élections professionnelles se tiendront en décembre. Nous espérons qu'à cette occasion vous nous renouvellerez ou que vous nous accorderez votre vote et votre soutien. Ce sont vos votes qui nous conféreront le temps que nous pourrions vous consacrer dans les 4 années scolaires à venir.

Je vous souhaite, au nom du SNE tout entier, une très bonne année scolaire.

Le Président, Philippe Ratinet

Dépôt légal 3^e trimestre 2026

Directeur des publications : Mathieu Ferbach

Infographie : Jean-Marc Mikoda

SOMMAIRE

PAGE 2 : édito et sommaire

PAGE 3 : durée des échelons / calendrier scolaire

PAGE 4 : hors classe / classe exceptionnelle

PAGE 5 : RDV de carrière

PAGE 6 : traitements et salaires

PAGE 7 : sorties scolaires

PAGE 8 : taux d'encadrement des activités physiques

PAGE 9 : retraite

PAGE 10 : retraite progressive

PAGE 11 : notre vision de l'École

PAGE 12 : nos revendications pour les PE

PAGE 13 : nos revendications pour l'inclusion

PAGE 14 : nos revendications pour la direction d'école

PAGE 15 : direction d'école : décharges et indemnités

PAGE 16 : principales autorisations d'absence

PAGE 17 : temps partiel de droit / sur autorisation

PAGE 18 : congé maternité, congé parental et congé supplémentaire de naissance

PAGE 19 : baromètre du climat scolaire

PAGE 20 : agression sur mon lieu de travail

PAGE 21 : réagir face à un harcèlement

PAGE 22 : droit de retrait

PAGE 23 : laïcité / liberté d'expression

PAGE 24 : internet et réseaux sociaux



Facebook SNE



Instagram SNE



Adhérer au SNE

Durée des échelons

Déroulement de la carrière depuis 2017 :

Echelon	Durée en années		
	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle
1	1 an	2 ans	2 ans
2	1 an	2 ans	2 ans
3	2 ans	2,5 ans	2,5 ans
4	2 ans	2,5 ans	3 ans
5	2,5 ans	3 ans	1 an (HEA 1)
			1 an (HEA 2)
			-
6	2 ans ou 3 ans	3 ans	
7	3 ans	-	
8	2,5 ans ou 3,5 ans		
9	4 ans		
10	4 ans		
11	-		



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, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Normandie, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Strasbourg

Zone C : académies de Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles

	Zone A	Zone B	Zone C	Académie de la Réunion
Rentrée des élèves	Mardi 1er septembre			Mardi 18 août
Vacances de la Toussaint <i>Vacances post 1ère période</i>	Du samedi 17 octobre au lundi 2 novembre			Du samedi 10 octobre au lundi 26 octobre
Vacances de Noël <i>Vacances été austral</i>	Du samedi 19 décembre au lundi 4 janvier			Du samedi 19 décembre au lundi 1 ^{er} février
Vacances d'hiver <i>Vacances post 3ème période</i>	Du samedi 13 février au lundi 1 ^{er} mars	Du samedi 20 février au lundi 8 mars	Du samedi 6 février au lundi 22 février	Du mardi 16 mars au mardi 30 mars
Vacances de printemps <i>Vacances post 4ème période</i>	Du samedi 10 avril au lundi 25 avril	Du samedi 17 avril au lundi 3 mai	Du samedi 3 avril au lundi 19 avril	Du mercredi 5 mai au mercredi 19 mai
Pont de l'Ascension	Du mercredi 5 mai après la classe au lundi 10 mai			-
Vacances d'été <i>Vacances hiver austral</i>	Samedi 3 juillet			Samedi 3 juillet

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
	2 ans	40 points
	3 ans	50 points
11 ^{ème} échelon	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

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

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 (prise en compte de l'ancienneté acquise en tant qu'instituteur depuis 2026)
- 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.



Le rendez-vous de carrière

Qu'est-ce que c'est ?



Le rendez-vous de carrière est composé de deux temps : une inspection en situation professionnelle, suivie d'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 « document de référence de l'entretien ».

Un compte rendu sur la base de 11 compétences globales vous sera remis. Pour chaque compétence, vous aurez un avis **Excellent**, **Très satisfaisant**, **Satisfaisant** ou **À consolider**. Une appréciation finale de votre valeur professionnelle sera émise par l'IA-DASEN, au vu des appréciations de l'IEN.

Nous vous conseillons de prendre connaissance des 11 compétences du référentiel national avant de remplir le document de référence qui précède votre rendez-vous de carrière.



Quand ? À quoi ça sert ?

Quand ?	A quoi ça sert ?
1 ^{er} RDV : au cours de la 2 ^{ème} année de l'échelon 6	À l'issue des 2 premiers RDV de carrière (6 ^{ème} et 8 ^{ème} échelons) vous pouvez bénéficier d'un gain d'un an sur la durée de l'échelon (avancement accéléré limité à 30% du contingent)
2 ^{ème} RDV : entre le 18 ^{ème} et 30 ^{ème} mois de l'échelon 8	
3 ^{ème} RDV : dans la deuxième année de l'échelon 9	Détermine le passage plus ou moins précoce à la Hors Classe

Recours – révision

À partir de la date de notification de votre appréciation IA-DASEN, vous disposez de 30 jours francs pour former un recours gracieux (à adresser par voie hiérarchique à votre IA-DASEN).

À réception de votre recours, l'IA-DASEN dispose à son tour de 30 jours francs pour vous répondre (l'absence de réponse équivaut à un refus).

En cas de réponse défavorable ou de non-réponse, vous avez 30 jours francs pour saisir la CAP (Commission Administrative Paritaire) compétente en vue d'une demande de révision.



Traitements et salaires



Rémunérations 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	395	1 944,19 €	1 510 €	77,71 €	194,03 €	138,66 €
2	446	2 195,21 €	1 710 €	77,71 €	194,03 €	138,66 €
3	453	2 229,66 €	1 735 €	77,71 €	194,03 €	138,66 €
4	466	2 293,65 €	1 780 €	79,48 €	198,73 €	142,19 €
5	481	2 367,48 €	1 845 €	81,69 €	204,64 €	146,62 €
6	497	2 446,23 €	1 910 €	84,05 €	210,94 €	151,34 €
7	524	2 579,13 €	2 015 €	88,04 €	221,57 €	159,32 €
8	562	2 766,16 €	2 160 €	93,65 €	236,53 €	170,54 €
9	595	2 928,59 €	2 290 €	98,52 €	249,53 €	180,29 €
10	634	3 120,55 €	2 445 €	104,29 €	264,88 €	191,80 €
11	678	3 337,12 €	2 615 €	110,78 €	282,21 €	204,80 €
Professeurs des écoles Hors Classe						
Échelon	Indice	Traitement brut	Traitement net approximatif	Supplément familial		
1	595	2 928,59 €	2 290 €	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 299,57 €) Par enfant en plus : 6 % du traitement brut + 4,57 € (dans la limite de 217,82 €)		
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 €			
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		2 550 €/an				
Conseillers pédagogiques		3 850 €/an + 27 points de NBI				
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				



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.

Un AESH ne peut être comptabilisé dans le taux d'encadrement de la sortie scolaire et participer à la surveillance de l'ensemble des élèves du groupe classe.

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	 Activités interdites à l'école.
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 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.

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			
	Groupe-classe constitué d'élèves d'école maternelle	Groupe-classe constitué d'élèves d'école élémentaire	Groupe-classe comprenant des élèves d'école maternelle et d'école élémentaire
Moins de 20 élèves	2 encadrants	2 encadrants	2 encadrants
De 20 à 30 élèves	3 encadrants	2 encadrants	3 encadrants
Plus de 30 élèves	4 encadrants	3 encadrants	4 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.



RETRAITE / LA RETRAITE PROGRESSIVE



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	57 ans et 9 mois	170
Du 1 ^{er} janvier 1970 au 31 mars 1970	57 ans et 9 mois	170
Du 1 ^{er} avril 1970 au 31 décembre 1970	58 ans	171
1971	58 ans et 3 mois	171
1972	58 ans et 6 mois	172
1973 et après	58 ans et 9 mois	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. Valable pour les carrières dites incomplètes.**

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	62 ans et 9 mois	170
Du 1 ^{er} janvier 1965 au 31 mars 1965	62 ans et 9 mois	170
Du 1 ^{er} avril 1965 au 31 décembre 1965	63 ans	171
1966	63 ans et 3 mois	172
1967	63 ans et 6 mois	172
1968	63 ans et 9 mois	172
A partir du 1 ^{er} janvier 1969	64 ans	172

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

Nouveau droit :

Vous avez droit à 2 trimestres d'assurance retraite supplémentaires pour chaque enfant né à partir de 2004 et après votre recrutement dans la fonction publique.

Ces trimestres sont pris en compte pour le calcul de votre durée d'assurance retraite qui sert à déterminer si vous avez droit ou non à une retraite à taux plein.

À partir du 1er septembre 2026, l'un de ces 2 trimestres sera aussi pris en compte dans le nombre de trimestres (appelés trimestres liquidables) utilisés pour le calcul de votre pension de retraite.

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 compris).

Qui peut bénéficier de la retraite progressive ?

Pour pouvoir prétendre à la retraite progressive, vous devez :

- Avoir 60 ans (nouveau droit depuis septembre 2025)
- 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 estimer votre pension, consultez le site ensap.gouv.fr ou/et info-retraite.fr

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

Inclusion : la qualité avant tout

L'inclusion des élèves porteurs de handicap dans les classes ordinaires est un objectif louable mais il ne doit pas devenir un absolu. Au SNE, nous pensons qu'un enseignant ne doit pas devenir un soignant. L'inclusion ne doit pas non plus l'emporter sur le devenir de toute une classe. **Voilà pourquoi, notre syndicat défend une inclusion réfléchie et conditionnée à l'existence des moyens permettant sa réussite, pour l'élève inclus, pour sa classe, pour son enseignant et pour son éventuel AESH.** Des structures adaptées doivent être multipliées ou créées afin de pouvoir accueillir chaque enfant comme il se doit.

L'école ne doit prendre en charge que des élèves

Si tous les enfants ont la capacité d'apprendre et de progresser, tous ne peuvent pas pour autant endosser le rôle d'élève. Il est essentiel de reconnaître cette réalité : certains enfants, de manière temporaire ou définitive, n'ont pas leur place à l'école. **Une école devrait donc pouvoir refuser l'accueil d'un enfant si son aide humaine individualisée n'est pas disponible et que l'équipe pédagogique juge la situation ingérable sans ce soutien.**

Protection des personnels

Les cas de violences verbales et physiques perpétrées sur les adultes par des enfants se multiplient et demeurent trop souvent sans conséquences concrètes. Rester sans réagir face à ces exactions constitue une aberration en termes de conditions de travail des adultes et un non-sens pédagogique pour l'enfant agresseur et pour les autres élèves. **Le SNE milite donc pour une possibilité de suspension des élèves violents à l'égard des adultes, comme cela existe dans le cadre de la lutte contre le harcèlement.**

Écart entre 1^{er} et 2nd degré

Le SNE affirme la nécessité de créer un régime indemnitaire complet pour le 1^{er} degré, à l'image de ce qui existe dans le 2nd degré (prime de professeur principal, prime de vie scolaire pour prendre en compte les 10 minutes d'accueil et les surveillances de récréations, reconnaissance des heures supplémentaires effectuées et alignement de leur niveau sur celui du 2nd degré...)

Rémunération

Les débuts de carrière ont été fortement revalorisés. Mais, ce faisant, un plateau de 10 ans pendant lesquels la rémunération n'augmente presque plus a été créé. La progressivité redevient de mise en fin de carrière, mais avec l'allongement de celles-ci, la grille de la classe exceptionnelle va bientôt s'avérer trop courte. **Le SNE défend une progressivité de la rémunération sur toute la carrière et la création d'échelons de plus dans la classe exceptionnelle.**

Direction

Il est aujourd'hui un métier qui existe de fait dans les écoles, sans être reconnu pour autant. Le directeur d'école est la pierre angulaire de chaque école, le rouage sans lequel tout se grippe. Le directeur d'école demeure pourtant dans une situation intenable, celle d'un décideur presque sans pouvoir ni moyen. Les conséquences opérationnelles de la loi Rilhac n'ont pas été tirées.

**Aux élections professionnelles du 3 au 10 décembre 2026
JE VOTE ET JE FAIS VOTER SNE**





nos revendications
PROFESSEURS DES ÉCOLES

Prendre en compte
l'intérêt de tous,
pour une
**inclusion
qualitative**

**Développer
les structures
spécialisées**
pour les élèves ne
pouvant pas être
inclus

**Permettre la
suspension d'un
élève**
en cas de violences,
y compris contre
un adulte

**Redéfinir
l'Education
prioritaire**

**Supprimer
l'écart de
rémunération
avec les
professeurs
certifiés**

**Améliorer la
rémunération
sur toute la
carrière**

Créer une
**indemnité
de vie scolaire**
pour le 1^{er} degré

Aligner la part
variable de l'**ISAE**
sur la part variable
de l'**ISOE**

**Pouvoir
réaliser des heures
supplémentaires**
dans le 1^{er} degré,
**payées comme
dans le 2nd degré**

**Plafonner
le nombre
d'élèves
à 22 par classe**

**Instaurer
une véritable
médecine
du travail**

**Reconnaître
l'autorité
du directeur et
du conseil de
maîtres**

**Améliorer la
mobilité
géographique et
professionnelle**
des enseignants
du 1^{er} degré

**Instaurer
un temps
partiel de droit
à partir de 55 ans et
faciliter l'accès
à la retraite
progressive**

**Aménager les
fins de carrière :**
formation, tutorat ...

**Choisir sa
formation**
et non la subir

Aux élections professionnelles 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE ET JE FAIS VOTER SNE





Syndicat National des Écoles

Le syndicat du 1^{er} degré

PAGE
SPÉCIALE
ELECTIONS

— nos revendications —

INCLUSION

**L'INCLUSION
À TOUT PRIX
C'EST
NON !**

- Le SNE s'oppose au placement des enfants « sans solution » dans les classes ordinaires
- Notre syndicat milite pour l'attention et le soins nécessaires pour chaque enfant en situation de handicap
- Le SNE refuse de tolérer la violence des enfants contre les personnels
- Notre syndicat exige le calme, la sérénité et la sécurité pour tous les élèves et les personnels.
- Notre syndicat revendique des moyens à la hauteur de l'ambition humaniste de l'école inclusive
- Le SNE défend le fait qu'enseignants et AESH ne sont pas des soignants

**LE SNE DEMANDE
DES MOYENS À LA HAUTEUR
DU DÉFI DE L'ÉCOLE INCLUSIVE**

**L'INCLUSION
DE QUALITÉ
C'EST
OUI !**

- **Un pôle de remplacement AESH et du temps d'AESH** en cas d'urgence ou de notification en cours d'année
- **Un statut** de fonctionnaire, **une formation** pertinente et **une rémunération digne pour les AESH**
- **Une formation des PE à la gestion pédagogique des handicaps** sans que les PE ne deviennent des enseignants spécialisés
- **Plus de places en établissements spécialisés** (IME, ITEP, IEM ...) et en hôpital de jour

UN CHANGEMENT DE PHILOSOPHIE , POUR LE SNE IL FAUT :

- Reconnaître que chaque enfant a la capacité d'apprendre et de progresser, mais que **tous ne peuvent pas toujours devenir élèves**
- Admettre que **certains enfants n'ont pas leur place à l'école de façon temporaire, continue voire définitive**
- Donner la possibilité aux écoles de ne pas accueillir un élève si son AESH individualisé n'est pas présent et que l'équipe pédagogique estime que la situation est ingérable sans cette aide

**Aux élections professionnelles 3 au 10 décembre 2026
JE VOTE ET JE FAIS VOTER SNE**





— nos revendications — DIRECTION D'ÉCOLE

L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Selon le nombre de classes ou le nombre d'élèves, la situation la plus favorable doit être retenue pour déterminer la quotité de décharge à attribuer pour la direction.

Régime des décharges : Proposition du SNE

1 classe	2 à 3 classes	4 à 5 classes
22 élèves et -	de 23 à 66 élèves	de 67 à 110 élèves
18 jours	0.25	0.25

6 à 8 classes	9 à 11 classes	12 classes et +
de 111 à 176 élèves	de 177 à 242 élèves	243 élèves et +
0.50	1	1.25

En complément de ces dispositions, le SNE milite pour **une décharge supplémentaire de 25% allouée pour tout dispositif spécial** (ULIS, UPE2A, UEMA...).

Pour ce qui est de l'aide administrative aux directeurs, le **SNE milite pour la création d'un corps spécifique à l'instar de ce qui a été réalisé pour les ATSEM.**

L'AUTORITÉ DES DIRECTEURS D'ÉCOLE

RECONNAÎTRE SIMPLIFIER CLARIFIER

- Il est fondamental que les directeurs d'école soient issus du corps des professeurs des écoles
- **NON** à un corps de personnel de direction du 1^{er} degré et **NON** à un statut hiérarchique
- Notre syndicat est favorable à une simplification administrative réelle (absentéisme, élections, conventions ...)
- Nous militons pour une harmonisation des pratiques sur le territoire national
- Nous revendiquons une plus grande autonomie des établissements et des équipes pédagogiques
- Une prise en compte de toutes les années de direction dans la retraite, y compris lorsque l'on n'est plus directeur au jour du départ à la retraite
- Une bonification par année de fonction lors des opérations de mouvement
- Les directeurs par intérim et ceux faisant fonction doivent bénéficier des mêmes conditions d'avancement et de retraite que les titulaires

VALORISER LES CARRIÈRES

- Une ISS revalorisée et commune (314.22 €) à tous les directeurs d'école
- Une BI de 20 à 80 points, suivant la taille de l'école
- L'octroi de points supplémentaires par année de fonction pour tout changement de grade (HC ou Classe Exceptionnelle)

**Aux élections professionnelles 3 au 10 décembre 2026
JE VOTE ET JE FAIS VOTER SNE**



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 :

- Autorité fonctionnelle clairement définie pour une plus grande autonomie des écoles
- Augmentation du régime de décharges avec prise en compte du nombre réel d'élèves
- Revalorisation des indemnités de direction avec ISS majorée commune
- Simplification administrative réelle (absentéisme, élections, conventions...)
- Prise en compte des années de direction pour le mouvement et la retraite
- Harmonisation des pratiques sur le territoire national au vu des disparités persistantes

LES PRINCIPALES AUTORISATIONS D'ABSENCE AVEC TRAITEMENT			
Motif d'absence	Que faire ?	Circonstances	Durée
Mariage, PACS	Demande écrite préalable et pièce justificative afférente à fournir	Mariage, PACS de l'agent	Partiellement avec traitement : jour de la cérémonie + 48h délai de route 5 jours maximum
		Mariage/PACS des parents, frère, sœur, enfant	2 jours maximum
Décès d'un proche	Demande écrite préalable et pièce justificative afférente à fournir	Décès d'un parent, enfant, conjoint, partenaire de PACS	3 jours ouvrables (parent, conjoint, enfant) 14 jours (enfant de -25 ans) 12 jours (enfant de + 25 ans) + 48 h max. de délai de route
Décès d'une autre personne	Demande écrite préalable et pièce justificative afférente à fournir	Décès grand-parent, frère, sœur, cousin, neveu, nièce, oncle, tante, belle-famille	1 jour + 48 h max. de délai de route
Garde d'enfant malade	Demande écrite à l'IEN	Enfant de moins de 16 ans ou handicapé sans limite d'âge	12 ½ journées maximum par année civile par agent pour un temps plein (x 2 si votre conjoint n'en bénéficie pas)
Examen médicaux obligatoires	Demande écrite à l'IEN	Grossesse, assistance à la procréation, surveillance médicale annuelle de prévention, RDV lié à une ALD	Le temps nécessaire à l'examen
Réserve opérationnelle	Convocation Intervention ou formation	Intervention ou formation	5 jours maximum par année civile
Sapeur-pompier volontaire	Convocation Intervention ou formation	Intervention ou formation	Le temps des besoins opérationnels ou des actions de formation
Examen ou concours	Convocation et attestation de présence	Candidat à une formation ou à un concours administratif. Examen professionnel	5 jours maximum par an
Fêtes religieuses	Demande écrite à l'IEN	Jours de fêtes listés dans la circulaire FP du 10/02/2012	
Participation à un jury d'assises	Convocation à renvoyer à l'IEN	Tiré au sort pour participer à un jury de cour d'assises	Durée du procès
Formation syndicale	L'IEN est à prévenir au moins 1 mois avant	Stage de formation	12 jours ouvrables par an
Réunion d'information syndicale	L'IEN est à prévenir au moins 48 h avant	Réunion	3X3 heures par an dont 6h déductibles des 108h (hors APC), 3h peuvent être prises sur le temps de classe.
LES PRINCIPALES AUTORISATIONS D'ABSENCE SANS TRAITEMENT			
Examen ou consultation médicale non obligatoire	Demande écrite préalable et pièce justificative afférente à fournir	Si l'enseignant ne peut pas prendre son RDV en dehors des heures de classe	Durée de l'examen
Autres situations pour convenances personnelles	Demande écrite préalable à l'IEN		



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. 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 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.	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, élever un enfant, raisons de santé ou sociales

Un argumentaire sérieux et complet est à prévoir.
L'appui des services sociaux ou de la médecine de prévention peut être nécessaire.

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 trois 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 dès que son état de santé le requiert, notamment **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 10 pour plus de détails)



CONGÉ MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL, CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE



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 3 ^{ème} 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.

Tout nouveau tout beau : le Congé Supplémentaire de Naissance

Qui ?	Quand ?	Comment ?
Les deux parents ; c'est un droit personnel et individuel. Pour des enfants nés ou adoptés à partir du 01/01/2026.	À partir du 01/07/2026 et dans les 9 mois après la naissance ou l'adoption. Pour une durée de 1 ou 2 mois (ou 2 fois 1 mois).	- Avoir pris un congé de maternité/paternité/adoption avant - Rémunération à 70% puis 60% du net

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 doit être faite à l'Inspecteur d'Académie au moins 2 mois avant le début du congé. 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).



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



BAROMÈTRE DU CLIMAT SCOLAIRE

repérer, prévenir, agir

Quels sont les 3 types de violence ?

- La violence **physique**
- La violence **verbale** (y compris le discours de haine)
- La violence **psychologique**

Définition de la violence selon le Code civil

- La violence, au sens du droit civil, est l'acte, délibéré ou non, provoquant chez celui qui en est la victime un trouble physique ou moral comportant des conséquences dommageables pour sa personne ou pour ses biens.

Définition de la violence au travail selon l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) :

- « Les violences au travail regroupent un ensemble d'agirs - physiques, comportementaux ou verbaux - dirigés à l'encontre de personnes, d'objets ou d'équipements, à l'initiative d'autres personnes sous l'emprise de situations ou de contextes professionnels dégradés ».

Définition d'une victime :

- Personne qui subit les injustices de quelqu'un ou qui souffre d'un état de choses. (Petit Robert)
- Personne qui pâtit, qui subit les effets d'une situation, d'événements, de choses néfastes. (Larousse)

Votre employeur et votre hiérarchie sont garants de votre santé mentale et physique. Ils se doivent de vous protéger et de tout mettre en œuvre pour vous assurer une ambiance saine et sereine au travail.

Découvrez

le kit d'urgence

à l'usage des professeurs, des directeurs et des AESH



Le SNE est un syndicat de terrain. Vos représentants du personnel SNE vous accompagnent tout au long de vos démarches et jusqu'à vos rendez-vous au rectorat.

Contactez-nous

Niveau 1	Relation sereine	Vous allez au travail avec plaisir.	Votre ambiance de travail est sereine
		Les relations avec vos collègues sont respectueuses.	
		Les échanges avec les élèves favorisent un climat d'apprentissage serein.	
		Vous bénéficiez d'un soutien mutuel et de coopération au sein de l'équipe.	
		Vos limites personnelles sont respectées, sans intrusion dans votre vie privée.	
		Vous avez le soutien de votre hiérarchie qui vous accompagne avec bienveillance quand vous avez une situation problématique à résoudre.	
		Vous avez un dossier RQTH et les aménagements préconisés sont pris en compte.	
		Votre compte-rendu de rendez-vous de carrière respecte votre travail et vos efforts.	
Niveau 2	Violence légère	Vous êtes victime de remarques sarcastiques occasionnelles de la part de la hiérarchie ou de vos pairs.	SOYEZ VIGILANTS, Contactez le SNE
		Vous ressentez de l'anxiété due à des pressions légères pour obtenir des résultats.	
		Vous avez un dossier RQTH et les aménagements ne sont pris en compte que partiellement.	
Niveau 3	Violence modérée	Interactions conflictuelles fréquentes en lien avec le travail.	Demandez l'aide du SNE - Rédigez une fiche RSST et un fait établissement de niveau 1 ou 2 - Appelez la psychologue de l'Éducation nationale - Prenez RDV avec le médecin de prévention - Écrivez à la hiérarchie - Contactez les RH de proximité
		Sentiment d'exclusion.	
		Pression pour des résultats avec menaces sous-jacentes provoquant de l'anxiété.	
		Votre compte-rendu de rendez-vous de carrière ne respecte ni votre travail, ni vos efforts.	
Niveau 4	Violence sévère	Vous avez un dossier RQTH et les aménagements préconisés ne sont pas pris en compte malgré l'avis du médecin de prévention.	PROTÉGEZ-VOUS Demandez l'aide du SNE - Rédigez une fiche RSST et un fait établissement de niveau 2 ou 3 - Contactez la cellule harcèlement de votre DSDEN - Complétez une fiche Danger Grave et Imminent - Appelez la psychologue de l'Éducation nationale - Prenez RDV avec le médecin de prévention - Écrivez à la hiérarchie - Déposez plainte - Demandez la protection fonctionnelle - Déposez un dossier accident du travail (avec ITT)
		Vous êtes victime d'agressions verbales régulières, comme des cris ou des insultes, en classe, lors de réunions ou à la sortie de l'école.	
		Vous êtes victime de comportements intimidants ou menaçants.	
		Vous êtes victime de violences physiques (pousser, frapper, mordre) dans des moments de colère. Vous recevez des jets d'objets divers.	
		Vous êtes victime de harcèlement moral, d'isolement et de dévalorisation quelle qu'en soit l'origine.	
		Votre compte rendu de rendez-vous de carrière dévalorise vos qualités professionnelles.	
Niveau 5	Violence extrême	Vous avez peur d'aller à l'école.	PROTÉGEZ-VOUS Demandez l'aide du SNE - Rédigez une fiche RSST et un fait établissement de niveau 3 - Rédigez une fiche Danger Grave et Imminent - Appelez la psychologue de l'Éducation nationale - Prenez RDV avec le médecin de prévention - Écrivez à la hiérarchie - Déposez plainte - Contactez les services de protection de l'enfance si besoin - Demandez la protection fonctionnelle - Accident de travail avec ITT si agression ou blessure due au travail
		Vous êtes victime de violences physiques répétées entraînant des blessures.	
		Vous êtes victime d'avances inappropriées ou de harcèlement sexuel.	
		Vous avez subi des agressions physiques ayant entraîné des blessures graves, nécessitant intervention médicale.	
		Votre environnement de travail est toxique, avec une absence ou un manque de respect et de soutien.	
		Vous êtes dans un état anxieux, avec des terreurs nocturnes et des insomnies récurrentes dues au travail.	



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.	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).
	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.	Prévenez votre IEN et le SNE	Si besoin, rencontrez votre IEN ou votre IA-DASEN.	Contactez le pôle violences / harcèlement de votre département, la médecine de prévention de votre rectorat et un psychologue du travail.
Utilisez un cahier et indiquez les dates et horaires. Rassemblez le maximum d'écrits possible (courriers / SMS / mails, témoignages, certificats médicaux...)	Le travail conjoint entre votre IEN et le syndicat permettra à votre dossier d'avancer au mieux.	Faites-vous accompagner par un délégué SNE pour présenter le plus sereinement possible votre situation.	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.	Portez plainte et demandez une protection fonctionnelle.	Remplissez le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST).	Remplissez le Registre Spécial de Danger Grave et Imminent (DGI).
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.	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.	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).	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.
Contactez le SNE pour qu'il vous assiste.			

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 : comment l'exercer ?

"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 éviter 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 de but en blanc de ne plus assurer votre mission. Il vous faut 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 ».



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 en 2013, puis précisés par les Cours Administratives d'appel.

Dans les locaux scolaires	Lors d'une sortie scolaire
Un parent participe à une activité assimilable à celle d'un personnel enseignant. ↓ Même obligation de neutralité qu'un enseignant.	Un parent accompagnateur demeure un usager du service public. ↓ Pas de soumission au principe de neutralité. 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.

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
Le secret professionnel article 26 de la loi n°83-64 du 13 juillet 1983 : « Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal. » Les enseignants sont donc dans la même position que tous les autres professionnels de France tenus au secret. l'obligation de discrétion loi n°83-64 du 13 juillet 1983 : « Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion 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. » Cette obligation peut être levée. « 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. »	Le devoir de réserve 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. Le devoir de réserve ne concerne pas le contenu des opinions mais leur mode d'expression. 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.

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 autrefois 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, un fil d'actualité, un feed, toute publication, interaction 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.