

[FENÊTRES] SUR COURS


SNUipp-FSU
SUPPLÉMENT
AU N°412
12 MAI 2015
ISSN1241-0497

DIRECTION ET FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE



Direction d'école : visite de chantier

✳ À l'ouverture, il y a deux ans, du « *chantier métier* » portant sur la direction d'école, les attentes étaient grandes. Depuis trop longtemps, les ministères successifs ont laissé se dégrader un dossier pourtant primordial pour le fonctionnement de l'école, pour les directrices et directeurs, et donc pour la réussite des élèves. Accumulation des tâches administratives et des missions, allongement du temps de travail sans augmentation du temps de décharge, indemnités et bonifications insuffisantes... il y avait du pain sur la planche. Or, la conclusion, on l'espère provisoire, de ce chantier dont nous vous livrons les principaux éléments dans ce huit pages spécial, laisse un goût d'inachevé. Quelques petites avancées sur le temps de décharge, sur le déroulement de carrière, sur le régime indemnitaire et sur l'allègement des tâches. On est loin des modifications substantielles nécessaires pour revaloriser la fonction qu'exige le SNUipp-FSU et qu'exprimait sans détour la grande enquête qu'il a menée en 2013. On ne fera pas avancer l'école sans les directrices et les directeurs, sans leur donner enfin les moyens de vraiment se consacrer aux élèves et à l'animation de leur école. Formation, décharges de service, véritable aide administrative, revalorisation financière : non, Madame la ministre, le chantier direction n'est pas clos !

FIL DE LA DIRECTION

FAUT QU'ÇA BOUGE!

p.2 - 3

DOSSIER

CHANTIER MÉTIER

p.4 - 5

ALLÈGEMENT

**SIMPLIFICATION
EN ATTENTE**

p.6

ADMINISTRATIF

**SORTIES SCOLAIRES :
L'ESSENTIEL**

p.7

Mouvement: faut qu'ça bouge... aussi pour les directeurs!



Moment très attendu par les enseignants du premier degré, le mouvement qui permet de choisir son affectation au plus près de ses aspirations professionnelles et de son lieu de résidence a évolué au fil des années en fonction des spécificités de chaque département et des interventions, dans l'intérêt des personnels, des élus en CAPD. Mais depuis 2008, le ministère a imposé de nouvelles règles qui limitent leurs droits : une seule phase avec saisie des vœux, obligation de vœux géographiques qui peuvent entraîner

une affectation à titre définitif non choisie, multiplication des postes à profil. Cette dernière disposition s'étend ces dernières années jusqu'aux postes de direction d'école dont l'obtention est pourtant déjà conditionnée à l'inscription sur une liste d'aptitude. C'est le cas notamment dans l'académie de Bordeaux (voir ci-dessous), de Toulouse et de Montpellier, dans l'Allier ou le Bas-Rhin. Le SNUipp-FSU vient de lancer une campagne nationale de pétitions pour exiger que l'affectation des enseignants reste basée sur des critères transparents, équitables, connus de tous et dans le respect d'un barème prenant en compte les réalités départementales.



POUR UN MOUVEMENT DÉPARTEMENTAL
AU PLUS PROCHE DES VŒUX DES ENSEIGNANTS

À télécharger sur snuipp.fr
rubrique Le syndicat/ Les campagnes

LE 11 JUIN À BLOIS

COLLOQUE ÉCOLE RURALE

Le 11 juin prochain, le SNUipp-FSU organise un colloque sur l'école rurale à Blois. Face aux mutations des territoires, comment transformer l'école rurale pour qu'elle demeure une école de la réussite de tous les élèves ? La direction d'école fera partie des problématiques abordées à Blois. C'est en effet dans le secteur rural qu'on trouve la plupart des quelque 37% d'écoles qui ne bénéficient d'aucune décharge de direction ainsi que la quasi-totalité des regroupements pédagogiques inter-communaux dont la coordination s'effectue souvent sans moyens spécifiques.

Inscriptions ouvertes à toutes et à tous : www.snuipp.fr

ACADÉMIE DE BORDEAUX

LE RECTEUR SOUS SON MAUVAIS PROFIL

À Bordeaux, le Recteur a une vision toute personnelle de l'accès à la fonction de directeur d'école. Dans une circulaire s'appliquant aux cinq départements de l'académie, il vient d'élargir la liste des postes dit spécifiques « *qui exigent une adéquation étroite du lien poste/compétence de l'enseignant* » et par conséquent un entretien préalable. Parmi eux les postes en REP+, les « *plus de maîtres que de classes* » et ... les directions d'école avec 50% et plus de décharge. Ces dernières représentent environ 260 postes rien que sur le département de la Gironde ! Un casse-tête pour l'organisation des entretiens pendant la période du mouvement, mais surtout une évolution inquiétante dans la philosophie générale qui préside à l'attribution des postes dans le premier degré. Alors qu'ils sont déjà inscrits sur la liste d'aptitude, les candidats doivent produire en amont un CV et une lettre de motivation. Cette initiative qui s'exonère des règles nationales est vivement dénoncée par une pétition en ligne unitaire et un courrier à la ministre signé par l'ensemble des syndicats de l'académie.

TOUT SUR LES PROJETS PERSONNALISÉS

PLAN D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ - PAP

en cas de troubles de l'apprentissage



COMMENT

Il est proposé par l'école ou la famille. Après avis du médecin scolaire, il est élaboré par l'équipe pédagogique avec les parents et les professionnels concernés.



S'EN TENIR AU NÉCESSAIRE

La circulaire d'application précisant les modalités du nouveau plan d'accompagnement personnalisé (PAP) recommande bien de ne sélectionner que les items « *qui pourront être poursuivis tout au long de l'année scolaire.* ». Pour le SNUipp-FSU, le PAP ne doit pas servir à masquer le manque d'AVS ni devenir une charge de travail supplémentaire dépourvue de sens.

Paroles de directrices et directeurs

Le rôle des directeurs et directrices est au cœur du fonctionnement de l'école. Une position centrale qui devrait inciter le ministère à mieux prendre en compte les difficultés qu'évoquent celles et ceux qui assurent cette fonction au quotidien.

Étre directrice ou directeur d'école, quelle drôle d'idée! Depuis quelques années en effet, c'est plutôt la difficulté de la tâche, la lourdeur et l'empilement des missions qui sont mises en avant par les enseignants qui ont choisi cette fonction. Près de 90 % d'entre eux doivent se contenter d'un temps de décharge minimal ou inexistant et les quelques avantages financiers accordés sont loin d'être à la hauteur de l'investissement demandé et des responsabilités à assumer. Lors d'une enquête réalisée par le SNUipp-FSU en 2013 et qui avait recueilli près de 10 000 réponses, c'est la question du temps qui cristallisait le mécontentement avec 88 % des personnels déplorant des missions de plus en plus nombreuses et des tâches chronophages. Une préoccupation toujours présente quand on écoute Cathy, directrice d'une école de 6 classes dont une CLIS. Elle souligne « le nombre d'équipes éducatives, une ou deux par an pour chaque élève de CLIS » et « les pics de travail à la rentrée avec Base élèves et au moment de l'orientation où je dois rencontrer tous les parents de CM2 pour leur expliquer Affelnet. » Joëlle, directrice d'une école à 11 classes dans une ZEP, a mesuré à 42 heures son temps de travail hebdomadaire. « J'effectue le travail administratif quand il n'y a plus personne à l'école sinon on est toujours dérangé et on n'avance pas », précise-t-elle.

Sur tous les terrains

Marie, directrice d'une école de campagne à 3 classes en RPI n'a aucune décharge. « Je dois sans arrêt interrompre la classe pour répondre au téléphone, ouvrir la porte et discuter avec les visiteurs. Le soir, il faut vérifier les mails et y répondre, échanger une demi-heure avec les parents, la mairie. Ça fait très vite une heure en plus de travail par jour » témoigne-t-elle, regrettant le manque de temps pour ce qui concerne vraiment les enfants, le suivi éducatif et les projets pédagogiques. Sans compter la présence supplémentaire et les sollicitations liées à la réforme des rythmes. Pour ces directrices, la présence un ou deux jours par semaine d'un EVS administratif est un soutien précieux. Mais pas pour Françoise, directrice d'une maternelle de 4 classes : « Comme il s'agit d'une personne en difficulté personnelle, sa présence me pèse plutôt qu'elle ne m'aide et je me demande toujours ce que je peux lui faire faire. » Directrice depuis 17 ans, elle travaille en

harmonie avec des collègues qu'elle connaît bien mais elle déplore « des tensions croissantes avec les parents d'élèves. Dernièrement j'ai même été menacée de façon violente et j'ai regretté le manque de soutien de ma hiérarchie. » Alors des directeurs heureux, ça existe ? Peut-être Patrick, directeur à 8 classes, qui passera l'an prochain d'un quart de décharge à un tiers, qui bénéficie d'une aide administrative compétente et qui a reçu un soutien efficace des animateurs TICE pour Base élèves et Affelnet. Pour lui, « la direction permet d'avoir une vue globale de l'école et de mieux appréhender le rôle des différents partenaires. »



DES PEDT PARTOUT MAIS LES DIRECTEURS ?

Corollaire de la réforme des rythmes et inscrit au code de l'éducation, le projet éducatif de territoire (PEDT) a été conçu comme un cadre « permettant aux collectivités territoriales volontaires de proposer à chaque enfant un parcours éducatif cohérent et de qualité avant, pendant et après l'école, organisant ainsi, dans le respect des compétences de chacun, la complémentarité des temps éducatifs ». A ce jour encore minoritaires, puisqu'ils ne concernent que 8 300 communes sur les 23 000 qui ont une école, les PEDT devraient se généraliser dès la rentrée prochaine suite à l'annonce du gouvernement de pérenniser le fonds d'amorçage pour les communes qui s'en seront dotées. Parue le 1er janvier dernier, une circulaire ministérielle vient faciliter le travail des maires en fournissant des « instructions pour la promotion et la généralisation des PEDT sur l'ensemble du territoire ». Facilitateur pour les élus locaux, le texte n'a pas les mêmes égards pour les enseignants, en tout premier lieu les directeurs d'école. Si ces derniers sont invités à participer au comité de pilotage des PEDT, en particulier pour veiller à la cohérence des activités péri-scolaires avec les temps d'enseignement et le projet d'école, aucune mention n'est faite du temps de service à prévoir pour assurer cette mission. **Le directeur qui reste le référent naturel de l'école et l'interface entre les temps scolaire et péri-scolaire se retrouve à nouveau en première ligne sans qu'on lui en donne les moyens, ce qui n'est pas acceptable.**

PROGRAMME PERSONNALISÉ DE RÉUSSITE ÉDUCATIVE - PPRE



COMMENT

À l'initiative des équipes pédagogiques, le PPRE organise des apprentissages ciblés sur des besoins précis de l'élève. Il est soumis à la famille avant d'être mis en œuvre.

PROJET D'ACCUEIL INDIVIDUALISÉ - PAI



COMMENT

La demande est faite par la famille ou par l'école à partir des besoins thérapeutiques de l'élève. Il est rédigé par le médecin scolaire et signé par le directeur d'école.

PROJET PERSONNALISÉ DE SCOLARISATION - PPS



COMMENT

La famille saisit la MDPH puis l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation élabore le PPS qu'elle transmet à la CDAPH.

(CHANTIERS MÉTIERS UNE NOUVELLE DIRECTION ?

Parmi tous les « chantiers métier » ouverts par le ministère, celui sur la direction d'école était l'un des plus attendus. Au bout du compte, les mesures actées sur le temps de décharge, l'indemnitaire et l'aide administrative, finalisées dans un texte paru en novembre dernier restent insuffisantes. Visite d'un chantier en quête de nouvelles avancées.

ACCÈS À LA FONCTION TOUJOURS LA LISTE D'APTITUDE

Le principe de recrutement reste inchangé. Les directrices et directeurs d'école de deux classes et plus doivent être inscrits sur la liste d'aptitude. Suite aux interventions syndicales concernant l'opacité de l'avis des commissions d'aptitude, le ministère prévoit une harmonisation et des critères plus précis, communs à tous les départe-

ments. Par ailleurs, le texte indique que le mouvement des directeurs d'école devrait prendre en compte l'ancienneté dans la fonction. Quant à la tenue d'une commission de recrutement en sus de la liste d'aptitude, elle est censée se cantonner aux écoles les plus complexes (notamment les écoles situées dans les REP+).

FORMATION FRANCHIR LE CAP DES BONNES INTENTIONS

Le texte issu des chantiers mentionne la nécessité d'améliorer la formation initiale et continue des directrices et directeurs. Il préconise « une redéfinition des contenus de formation, une augmentation du nombre de jours dédiés à la formation et un meilleur accompagnement de la carrière des directeurs. » La déclinaison est la suivante : trois premières semaines de formation à la fin de l'année scolaire précédant la prise de poste et deux autres au début de l'année suivante. S'y ajouteront, à la fin de la première année d'exercice, au minimum trois journées supplémentaires. Les enseignants « faisant fonction » bénéficieront aussi d'une formation préalable à la prise de fonction. Pour définir les contenus de ces formations, le ministère prévoit la mise en place d'une équipe de directrices et directeurs d'école en place, chargée d'élaborer un programme de formation au plus près des besoins professionnels.

ACCOMPAGNEMENT

INTERROGATIONS SUR LA MISE EN MUSIQUE

Un tutorat est prévu pour accompagner la première année de prise de poste. Chaque nouveau directeur sera accompagné par un directeur expérimenté, rémunéré pour cette mission, mais sans temps de décharge supplémentaire. Le ministère prévoit aussi un dispositif de formation continue. L'ensemble de ces propositions constitue une avancée dans la reconnaissance de la fonction et un préalable indispensable pour préparer à la diversité des missions. Pour autant on ne peut qu'être inquiet quant aux possibilités concrètes de mise en œuvre à moyens constants. Aujourd'hui même, dans beaucoup de départements, la formation préalable des directeurs et directrices d'école est réduite à sa portion congrue faute de remplaçants disponibles.

DÉCHARGES : DU NOUVEAU POUR LES RENTRÉES 2015 ET 2016

2015	NOMBRE DE CLASSES		DÉCHARGE D'ENSEIGNEMENT
	MATERNELLE	ÉLÉMENTAIRE	
	1 à 2		4 jours
	3		1 jour par mois
	4 à 8		¼
	-	9	1/3
	9 à 12	10 à 13	½
	13 et au-delà	14 et au-delà	décharge totale

2016

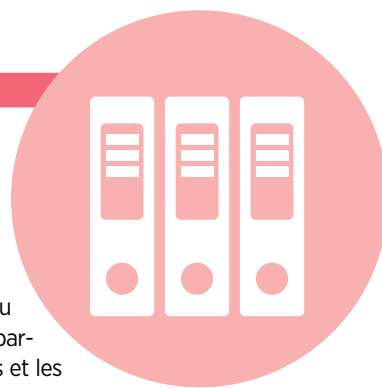
À la rentrée 2016, les écoles à deux classes bénéficieront à leur tour d'un jour par mois et les écoles à huit classes passeront d'un quart à un tiers de décharge. À ce temps de décharge d'enseignement s'ajoute un allègement des APC. Voir page 5

NOUVEAU RÉFÉRENTIEL

MISSIONS IMPOSSIBLES ?

Dans le cadre de la loi de refondation, le ministère a voulu préciser les missions de la direction d'école en rédigeant un nouveau référentiel métier*. Support pour l'organisation et les contenus de la formation, ce référentiel définit les missions du directeur d'école autour de trois axes : les responsabilités pédagogiques (animation, impulsion, pilotage), les responsabilités relatives au fonctionnement de l'école (admission, accueil et surveillance des élèves, règlement intérieur, réparation des moyens et organisation des services, sécurité) et enfin les relations avec les parents et les partenaires de l'école (avec la commune, avec les parents d'élèves, participation à la protection de l'enfance).

Il est accompagné de trois annexes qui précisent pour chaque domaine les activités propres, les capacités et compétences et les connaissances spécifiques. Si ce texte reprend l'essentiel des missions précédentes, quelques nouveautés apparaissent : gestion de l'absentéisme, information sur les temps scolaire et périscolaire dans le cadre des rythmes, recrutement et tutorat des AESH et des contrats aidés. Pour le SNUipp, ce nouveau référentiel doit être un appui pour la formation mais ne doit pas venir encore alourdir les responsabilités et les missions. D'autres voies sont à explorer : remettre le conseil des maîtres au centre des décisions, doter les écoles d'une véritable assistance administrative... *bulletin officiel spécial n°7 du 11 décembre 2014



ALLÈGEMENT DES APC : LES DIRECTEURS LES MOINS DÉCHARGÉS ENCORE LÉSÉS !

NOMBRE DE CLASSES	TEMPS DE DÉCHARGE D'APC SUR 36 HEURES
1 à 2 classes	6 heures
3 à 4 classes	18 heures
5 classes et plus	36 heures

Les nouvelles dispositions suppriment l'encadrement de l'APC pour les directeurs d'écoles de plus de cinq classes et prévoient un simple allègement pour les « petites » directions avec seulement six heures en moins pour les directeurs sans décharge. Cette différenciation constitue une profonde injustice, ces enseignants n'ayant déjà que quelques jours de décharge dans l'année. Ce principe selon lequel moins on a de décharge plus on passe de temps avec les élèves est illogique et pénalise la direction et le fonctionnement des petites écoles.



REVALORISATION UNE CARRIÈRE AMÉLIORÉE POUR QUELQUES-UNS

L'accès à la hors-classe des PE a été amélioré par une élévation progressive du taux de promotion par rapport aux promovables qui est passé de 2 à 3% au 1^{er} septembre 2013, à 4% au 1^{er} septembre 2014 et qui sera de 4,5% au premier septembre 2015. Un ratio qui ne permettra pas à tous les enseignants de partir en retraite en ayant accédé à la hors-classe. Les directrices et les directeurs, eux, se voient dorénavant systématiquement attribuer un

point supplémentaire dans le barème d'accès à la hors-classe. De plus, la création d'un grade à accès fonctionnel dans le corps des professeurs des écoles (Graf) devrait bénéficier à quelques directeurs d'école. Au-delà d'un affichage symbolique et très discriminant, le SNUipp continue à s'opposer au Graf pour quelques-uns et à revendiquer de vraies améliorations salariales en direction de l'ensemble des directrices et directeurs.

RÉMUNÉRATION : AUGMENTATION DE L'INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE

NOMBRE DE CLASSES	PART PRINCIPALE	PART VARIABLE
1 à 3	1295,62 € (soit 107,97 €/mois)	500 € (41,66€/mois)
4 à 9	1295,62 € (soit 107,97 €/mois)	700 € (58,33€/mois)
À partir de 10	1295,62 € (soit 107,97 €/mois)	900 € (75€/mois)

Cette nouvelle grille s'applique depuis la rentrée 2014. Seule la part variable a été revalorisée. Auparavant elle était de 300 € annuels pour une à quatre classes, 600 € annuel pour cinq à neuf classes et 900 € à partir de dix classes (inchangé). Un directeur à quatre classes change donc de groupe et voit son traitement revalorisé de 400 € par an.

POUR L'ÉDUCATION PRIORITAIRE

Pour les écoles sortant de l'EP

RRS ► + 20 %

Eclair ► +50%

conservé pendant trois ans

Écoles nouvellement classées en :

REP ► + 20 %

en REP+ ► 50 %

FACTEUR

ÉCHANGE ENTRE LE SNUIPP ET LA MINISTRE

La simplification administrative vient de donner lieu à un échange de courrier entre le SNUipp et la ministre.

Madame la ministre ...



Aujourd'hui le temps presse. Les directrices et directeurs ne peuvent plus attendre. Il est indispensable d'aboutir à un allègement concret de ces tâches administratives parfois superflues et toujours chronophages.

Monsieur le secrétaire général ...



Je rappellerai lors de la prochaine réunion de recteurs d'académie l'importance de la tenue de ces groupes de travail au niveau départemental, afin que dès la rentrée 2015 un protocole simplifié soit proposé dans chaque académie.

Simplification administrative : du retard à l'allumage

C'était l'un des objectifs du chantier métier : travailler à l'allègement des tâches de direction au niveau national mais aussi dans le cadre de groupes de travail départementaux. Mais les mesures prévues pour la rentrée 2015 restent bien loin des attentes.

Un choc de simplification bien discret

La circulaire qui fait le point sur les mesures ministérielles de simplification parue au BO du 6 novembre s'en tient à des propositions largement insuffisantes. Prévues à cette rentrée, l'édition d'un guide pratique pour la direction d'école (en ligne sur Eduscol), l'amélioration des fonctionnalités de Base Elèves, d'Affelnet et la mise en place d'un logiciel d'aide aux élections de parents d'élèves. Le texte indique également l'expérimentation d'un réseau professionnel reliant les directeurs et d'applications type « tableaux de bord » visant à limiter les sollicitations et à automatiser la récupération de données. Au plan départemental, le SNUipp-FSU avait accueilli favorablement l'annonce de la tenue de groupes de travail chargés d'établir des protocoles académiques de simplification administrative applicables dès la rentrée 2015. Mais alors qu'ils devaient se tenir de novembre 2014 à mai 2015, ces groupes ne se sont toujours pas réunis dans une vingtaine de départements. Dans d'autres, l'administration peine à faire des propositions. Le SNUipp s'est adressé à la ministre pour lui demander que le dispositif soit effectif sur tout le territoire et que soit établie une synthèse des avancées contenue dans les protocoles. Dans une réponse datée du 20 avril (voir ci-contre), la ministre assure « que dès la rentrée 2015, un protocole simplifié sera proposé. » Faute de propositions tangibles, le SNUipp pourrait inviter les directeurs à mettre en oeuvre leur propre dispositif de simplification appuyé sur la consigne : « je réponds quand j'ai le temps ».

Des propositions concrètes pour l'allègement

Pour le SNUipp, il faut apporter des améliorations et des précisions de simplification en partant de l'activité professionnelle réelle et en traitant l'ensemble des sollicitations administratives inutiles et chronophages. Ce

n'est pas qu'une question technique. Il faut un véritable changement de fonctionnement entre la direction d'école et ses hiérarchies.

Il y a des premières urgences :

- Supprimer les doublons d'enquêtes en tout genre, les triples informations (circos, IA, ministère) et rationaliser les effets de la dématérialisation du net (diffusion de mails aux écoles, nombre de pièces jointes, documents compatibles avec tous les logiciels, format des projets d'école à revoir, tableaux en tout genre à supprimer...).
- Réduire les tâches de saisie comme l'inscription des élèves qui se fait parallèlement sur des logiciels des mairies.
- Revoir la gestion d'Affelnet
- Réglementer les relations avec la mairie notamment dans le cadre de la réforme chaotique des rythmes scolaires. Les listings d'élèves fréquentant les dispositifs périscolaires ne sont pas du ressort des directeurs d'écoles.
- Garantir le renouvellement de toutes les aides administratives et aboutir à la création d'un vrai métier.



DANS LES BOUCHES-DU-RHÔNE, UN GROUPE VRAIMENT AU TRAVAIL

Suite aux nombreuses remontées du terrain, le SNUipp-FSU 13 a décidé de porter, en CHSCT, la demande d'amélioration des conditions de travail des directrices et directeurs d'école. L'administration a, dès janvier 2012, accepté que soit conduit sur cette question, un groupe de travail composé de représentants des personnels, de la Direction académique et d'IEN. Le constat partagé de la lourdeur croissante de la charge de travail a débouché sur un certain nombre de dispositions concrètes. Un questionnaire « conditions de travail » a été envoyé aux 1 240 écoles du département. Plus de 65% des directrices et directeurs s'en sont emparés ! Les réponses ont montré que les tâches administratives sont la première source de difficultés, viennent ensuite la gestion des conflits et la mise en place de la sécurité à l'école. Fort de ces indications, le groupe a commencé par travailler à l'élaboration d'une « mallette du directeur d'école » rassemblant les textes juridiques de référence, le calendrier des tâches, des courriers pré-remplis, des formulaires. Aujourd'hui, la mallette est en place et le groupe poursuit sa tâche. Un groupe de pilotage départemental (DSDEN, directeurs, IEN, secrétaire) est chargé de traduire sur le terrain les actions préconisées par le CHSCT. Il travaille aussi à la mise en place d'une formation continue expérimentale avec échanges de pratique notamment pour rompre l'isolement des personnels. Il a prévu la création d'un poste de « référent » chargé de conseiller les directeurs sur les conduites à tenir en cas de situations délicates (juridique, relationnelle ...).

LE POINT SUR LES BONIFICATIONS INDICIAIRES DUES AUX DIRECTEURS

BONIFICATION INDICIAIRE (BI)	POINTS	€/MOIS brut
Direction classe unique	3	13,89 €
Direction école 2-4 classes	16	74,08 €
Direction école 5-9 classes	30	138,91 €
Direction école 10 classes +	40	185,21 €

> Les bonifications indiciaires (BI, NBI) viennent s'ajouter aux points d'indice, augmentant ainsi la rémunération.

En plus de cette BI tous les directeurs d'écoles bénéficient d'une NBI de 8 points (soit 37,04 € bruts par mois)



SORTIES SCOLAIRES : L'ESSENTIEL

	OCCASIONNELLE SANS NUITÉE	RÉGULIÈRE	OCCASIONNELLE AVEC NUITÉE(S) OU ÉCHANGES INTERNATIONAUX
INITIATIVE	Enseignant-e de la classe	Enseignant-e de la classe	Enseignant-e de la classe Inscrite au projet d'école.
CARACTÈRE	Obligatoire si pendant le temps scolaire. Facultative si dépassant l'horaire scolaire	Obligatoire et gratuite, pendant le temps scolaire	Toujours facultative
DEMANDE D'AUTORISATION	Par l'enseignant-e au directeur(trice) • une semaine avant • sans délai pour les sorties de proximité	Par l'enseignant-e au directeur(trice) en début d'année ou début de trimestre, par écrit (Annexes de la circulaire 99-136).	Par le directeur(trice) à l'IA s/c de l'IEEN : • dans le département : 5 semaines avant • dans un département différent : 8 semaines avant • à l'étranger : 10 semaines avant.
FAMILLES	Autorisation écrite si sortie facultative	Information	Réunion indispensable Autorisation écrite
ENCADREMENT MATERNELLE OU ÉLÉM. COMPRENANT UNE CLASSE ENFANTINE	2 adultes dont l'enseignant-e de la classe (ou un échange de service) et, au-delà de 16 élèves, un adulte supplémentaire par tranche de 8 élèves <i>Sortie à proximité : l'enseignant-e avec un adulte (1/2 journée maximum)</i>		
ENCADREMENT ÉLÉMENTAIRE	2 adultes dont l'enseignant-e de la classe (ou un échange de service) et, au-delà de 30 élèves, un adulte supplémentaire par tranche de 15 élèves. <i>Sortie à proximité : l'enseignant-e seul (1/2 journée maximum)</i>	2 adultes dont l'enseignant-e de la classe (ou un échange de service) et, au-delà de 20 élèves, un adulte supplémentaire par tranche de 10 élèves <i>Sortie à proximité : l'enseignant-e seul (1/2 journée maximum)</i>	
QUALIFICATIONS ACCOMPAGNANTS	Parent d'élève, intervenant-e ext., aide éducateur, AVS, EVS et en maternelle ATSEM (BAFA souhaité) <i>Pour les sorties avec nuitées : présence obligatoire d'un-e titulaire BNS (Brevet national de secourisme) ou BNPS (Premiers Secours) ou AFPS (Attestation de formation aux premiers secours) par centre (y compris la nuit).</i>		
HORS DU TERRITOIRE FRANÇAIS	Attention : les autorisations de sortie du territoire ont été supprimées mais le contrôle est renforcé en ce qui concerne les sorties d'enfants mineurs du territoire ; il faut se reporter à la circulaire 99-136, chapitre II-7		

QUESTION/RÉPONSE

Je suis informé de mauvais traitements infligés à un enfant de l'école. À qui dois-je le signaler ?

> Le code pénal prévoit une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende pour le non-signalement aux autorités judiciaires ou administratives de mauvais traitements ou de privations infligées à un mineur de 15 ans. Une obligation renforcée lorsqu'on est fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions et qui s'applique donc aux directrices et directeurs. Concrètement, on peut être confronté à **deux types de situations** :

Dans le cas de violences sexuelles ou de mauvais traitements avérés, il faut saisir immédiatement le procureur de la République et informer l'Inspecteur d'académie ainsi qu'éventuellement le médecin, le psychologue et l'infirmière scolaires.

S'il s'agit d'une simple suspicion, ou une présomption de maltraitance, de situation de danger ou de risque de danger concernant un élève, il faut transmettre par écrit les éléments de la situation au président du Conseil général en adressant « une information préoccupante » à la cellule départementale de recueil, de traitement et d'évaluation des informations préoccupantes. Selon les modalités prévues par le protocole signé entre le président du Conseil général et ses partenaires, ces informations sont adressées soit directement à la cellule, avec copie du document ou bordereau, pour information, à l'Inspecteur d'académie ou à ses conseillers techniques sociaux ou de santé, soit à la cellule par l'intermédiaire de l'Inspecteur d'académie ou de ses conseillers techniques sociaux ou de santé. Une évaluation de la situation sera réalisée par les services départementaux en lien avec les partenaires concourant à la protection de l'enfance et une mesure de protection sera mise en œuvre le cas échéant.

MAIS TU CROIS QUOI ?
QUE LA DIRECTRICE
C'EST SUPERWOMAN ?!

UN BUDGET CONTRAINT

RÉDUISEZ
LES INÉGALITÉS

BLABLA
BLA...

NOUVEAUX
RYTHMES

ET
BLABLA
BLA...



LEUR RÉUSSITE, NOTRE MÉTIER.
DONNEZ-NOUS LES MOYENS
DE BIEN LE FAIRE!



DES OUTILS

LE GUIDE RESPONSABILITÉ



Un guide spécial
« sorties scolaires,
sécurité responsabilité,
protection de
l'enfance » édité par le
SNUipp-FSU avec les
informations

essentielles et utiles pour exercer sereinement
son métier au quotidien. Avec les principales
dispositions contenues dans les textes officiels,
accompagnées des commentaires du SNUipp-
FSU et de la fédération des Autonomes de
Solidarité. Téléchargeable sur www.snuipp.fr
(rubrique Le syndicat/publications)

KISAITOU



www.snuipp.fr

Infos, carrière, textes
réglementaires... tout
(ou presque!) est dans le
Kisaitou. Une mine de
renseignements
indispensable aux
directeurs et directrices
comme aux adjoint-e-s.
Consultable en ligne sur

DROITS DES PERSONNELS



Connaître ses droits
pour les faire respecter
est essentiel. Le
SNUipp-FSU fait le
point dans cette
brochure et présente
ses propositions pour
qu'enfin notre
profession soit

reconnue, respectée et revalorisée à la hauteur
de son engagement pour les élèves et le service
public d'éducation.

www.snuipp.fr (rubrique Le syndicat/
publications)



VOUS SOUHAITEZ QU'UN PROCHAIN NUMÉRO TRAITÉ
D'UN THÈME PARTICULIER OU VOUS AVEZ UNE QUESTION ?



Vous pouvez nous en faire part à l'adresse
suivante: revendicatif@snuipp.fr



Vous pouvez également utiliser ce coupon et
adresser votre question à notre adresse postale:

SNUipp-FSU • 128 Bd Blanqui, 75013 Paris

Thème à aborder ou question :

.....
.....
.....
.....

