

Syndicat Unitaire National Démocratique  
des personnels de l'Enseignement  
et de la formation Privés



# de Guide l'enseignante

avec le  
**SUNDEP**  
**Solidaires**  
Privé-Public :  
même travail,  
mêmes droits

2024 / 2025

**S'UNIR**  
POUR  
**RÉSISTER**

[www.sundep.org](http://www.sundep.org)

SUNDEP Solidaires / Sud Enseignement Privé  
31, rue de la grange aux belles - 75010 Paris - 06 74 51 33 26

# Sommaire

## Le SUNDEP Solidaires

c'est aussi :

- des correspondant·es en départements et académies  
national@sundep-solidaires.org
- un site internet  
<https://sundep.org>
- une lettre électronique hebdomadaire
- une brève bimestrielle
- des tracts selon l'actualité
- une permanence téléphonique et par mail (voir coordonnées en fin de guide)
- des réseaux sociaux :



Qui sommes-nous ?	3
Instances représentatives	4
C'est quoi l'enseignement privé ?	5
Nos revendications	6
Circulaire de rentrée	8
MEN 2024	9
Pacte enseignant	10
Le choc des savoirs	11
EN : une décennie de dégradation	12
ORS	13
Temps partiel et disponibilités	14
Actualité AESH / Avancement	15
CAPPEI / Mobilité de la carrière	16
Maîtres délégués·es	17
Rendez-vous de carrière et PPCR	18
Salaires et indemnités	19
Autorisations d'absence – congés	22
Santé prévoyance	26
Actions sociales : vos droits	27
Mutations	28
Formation initiale	29
Formation continue	30
Formation syndicale	31
Retraite	32
Élections	33
Notre présence militante	34
Calendrier scolaire	35

# Qui sommes-nous ?

**Le SUNDEP Solidaires** est un syndicat de lutte interprofessionnel qui défend toutes les enseignant-es et participe à l'émancipation des salarié-es. Il fait vivre ses valeurs de laïcité, d'indépendance, de solidarité, et combat toute discrimination. Aux dernières élections professionnelles de décembre 2022, nous conservons notre position de 5<sup>e</sup> syndicat sur 11 organisations syndicales. Notre syndicat est une force dans le paysage de l'enseignement privé.

**Le SUNDEP Solidaires est né en novembre 2003 de la volonté de militant-es de terrain qui déjà refusaient les réformes libérales et s'indignaient de leur acceptation par certains syndicats.**

Depuis sa création, le SUNDEP Solidaires se bat :

- POUR une égalité privé-public dans le déroulement des carrières des enseignant-es ainsi que pour une retraite équivalente.
- POUR la garantie de l'emploi, la fin de la précarité et le droit au temps complet pour tou-te-s celles et ceux qui le souhaitent.
- POUR la mise en place d'une seule échelle de rémunération des enseignant-es des 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés.
- POUR le respect des priorités qui nécessitent l'instauration d'un barème prenant en compte la situation de famille et l'ancienneté.
- POUR la contractualisation de toutes les maîtres délégué-es (DA, suppléant-es) dès la 1<sup>re</sup> année d'ancienneté.
- POUR la transparence des déclarations de postes et d'heures dans les établissements.

**Le SUNDEP Solidaires, c'est votre syndicat d'enseignant-es sous contrat simple ou sous contrat d'association avec l'État, de personnels de droit privé des établissements confessionnels ou laïcs.**

Nous remercions chaleureusement Sergueï pour les illustrations, ainsi que Solidaires.

# INSTANCES REPRÉSENTATIVES

## CCMMEP / CCMA / CCMD / CSE

**CCMMEP** : Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé sous contrat. C'est une instance consultative qui établit un lien entre les syndicats de maîtres et le MEN (Ministère de l'Éducation National). Cette commission est questionnée au sujet des projets de textes orientant directement notre sphère professionnelle et peut aussi être consultée sur d'éventuelles nouvelles orientations budgétaires aux conséquences non négligeables sur l'emploi des maîtres.

**CCMD/I** : Commission Consultative Mixte Départementale ou Interdépartementale. Ces instances s'adressent aux maîtres du 1<sup>er</sup> degré. Elles réunissent les représentant-es des syndicats des enseignant-es, les chefs d'établissements des établissements privés sous contrat et rectorat. Y sont abordées toutes les questions concernant la carrière des maîtres, de leurs classements dans les différentes échelles de rémunération aux promotions voire sanctions disciplinaires en passant par le mouvement de l'emploi (nominations, mutations) ainsi que les attributions de congés de formation.



**CCMA** : Commission Consultative Mixte Académique. Instance identique aux CCMD/I s'agissant des enseignant-es du 2<sup>nd</sup> degré. . Dans plusieurs académies comme celles de Toulouse, Paris et Créteil, des élu-es vous représentent et vous défendent (contacts en fin de guide).

**CSE** : Conseil Supérieur de l'Éducation. C'est une instance consultative présidée par le ministre de l'Éducation nationale qui réunit tous les acteurs du monde de l'Éducation : des syndicats (des enseignant-es du public et du privé sous contrat, des étudiant-es, des lycéen-nés...) aux représentant-es des usagers de la communauté éducative (associations de parents d'élèves, collectivités territoriales...). Le CSE est consulté sur les textes et réformes de l'Éducation nationale.

Le SUNDEP Solidaires, au nom de l'Union Syndicale Solidaires, siège et participe à la rédaction des déclarations liminaires pour faire entendre notre voix militante et soutenir notre vision de l'enseignement privé sous contrat.

**La présence du SUNDEP-Solidaires au sein de ces instances est indispensable pour faire entendre nos voix alternatives et combattives !**

# C'EST QUOI L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ ?

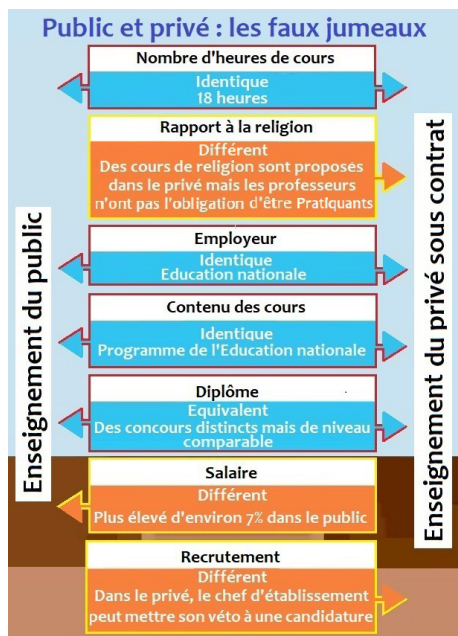
## L'enseignement privé en France, aujourd'hui

L'enseignement privé, en France, scolarise près de 2 millions d'élèves et compte 141 200 enseignant-es (16 %) dont 44 665 dans le 1<sup>er</sup> degré (32 %) et 96 456 dans le 2<sup>nd</sup> degré (68 %).

L'EP c'est, majoritairement, des établissements privés catholiques. Présents sur l'ensemble du territoire, ils sont répartis de manière très inégale : 43 % des élèves de l'académie de Rennes y sont inscrits, 41 % dans l'académie de Nantes, contre 14 % dans l'académie de Dijon et 10 % pour celle de Créteil. Paris, qui concentre de grands établissements prestigieux, compte 34 % des élèves dans l'EP.

### Pour le SUNDEP Solidaires

- L'État doit renforcer son contrôle sur l'ensemble des établissements privés sous contrat, qu'ils soient catholiques, juifs, musulmans ou laïcs. Il a le devoir de vérifier l'utilisation de l'argent public et le respect de la liberté de conscience des élèves et des personnels.
- L'enseignement privé ne doit pas devenir un « ghetto de riches » et c'est pour cela que nous revendiquons des mesures favorisant la mixité sociale dans les établissements privés sous contrat.
- Le statut de chef-fe.s d'établissement du privé doit évoluer pour éviter les dérives. Les chef-fes d'établissement doivent être formé-es et payé-es par l'État, comme les enseignant-es, afin de permettre leur contrôle par le rectorat.
- La solution est la création d'un grand service public de l'éducation, gratuit, laïc et émancipateur avec la fonctionnarisation de l'ensemble des personnels.



Cette année, un rapport de la cour des comptes\* a mis en évidence une certaine opacité du contrôle financier mais aussi pédagogique dans les EP. Le fonctionnement de deux établissements, l'un catholique (Saint-Stan) à Paris et l'autre musulman (Averroès) à Lille, a fait l'objet d'une polémique qui a révélé l'efficacité du réseau d'influence et les inégalités de traitement au sein même des établissements privés et des différentes confessions. **Le SUNDEP Solidaires dénonce les deux poids deux mesures dans les réseaux de l'EP.**

\*notre article complet à ce sujet : <https://www.sundep-solidaires.org/spip.php?article2135>

# NOS REVENDICATIONS

## Défendre un salaire décent, c'est lutter contre la paupérisation des personnels de l'éducation nationale

Par comparaison avec les autres pays de l'OCDE, l'Éducation nationale sous paye ses professeur-es.\* Entre 2010 et 2020, les salaires des professeur-es français-es ont stagné voire augmenté de 1 %, alors que ceux des pays de l'OCDE ont augmenté, en moyenne, de 6 à 7 %.

**Un salaire moindre pour une charge de travail tout aussi voire plus conséquente.**

\*[https://www.oecd-ilibrary.org/education/regards-sur-l-education-2021\\_945fa79b-fr](https://www.oecd-ilibrary.org/education/regards-sur-l-education-2021_945fa79b-fr)

### Le SUNDEP Solidaires revendique

- La revalorisation des salaires sans condition.
- Une augmentation substantielle du point d'indice pour dépasser l'inflation actuelle.
- Une augmentation qui cible les bas salaires, pour éviter la paupérisation des enseignant-es français-es. Il est donc indispensable de coupler l'augmentation du point d'indice à une refonte des grilles indiciaires des agent-es et ainsi garantir une plus forte revalorisation des salaires les plus bas.

## Pour un emploi sans précarité : ne plus subir les incertitudes qui nous empêchent de nous projeter

**Nouveauté pour les Maîtres Délégués (MD)** : un alignement des salaires des Maîtres Délégués du privé (MA1 et MA2) sur les grilles de salaires de leurs homologues du public a été acté lors du Comité ministériel du 2 juin 2023 : l'action du SUNDEP Solidaires a permis de gagner cette bataille engagée depuis des années.

Ils auront ainsi les mêmes grilles de salaires.

Un bémol : le ministère nous a néanmoins alerté-es sur le fait que l'avancée de carrière des maitres délégué-es ne se fera plus de manière « automatique » sur des grilles nationales mais au niveau académique suite à un entretien tous les 3 ans.

Le SUNDEP Solidaires continuera à défendre l'uniformisation des salaires au niveau national, l'automatisme des avancements des échelons, réclamera la fin des délais d'installation pour éviter les retards de paiement et la fin de la systématisation insupportable des avances.

### Le SUNDEP Solidaires revendique

- Le recrutement d'enseignant-es titulaires et formé-es.
- Des postes de remplaçant-es titulaires en nombre suffisant pour assurer tous les remplacements.
- La titularisation et le droit à la formation pour tous et toutes les enseignant-es précaires.
- Le retour à un concours de recrutement à Bac+3, suivi de 2 années de formation rémunérées et validées par l'attribution d'un Master pour tous-tes les professeur-es.



# NOS REVENDICATIONS

## Pour le droit à la liberté pédagogique des enseignant-es

Les enseignant-es sont exposés aux risques psychosociaux. Le métier souffre d'une politique managériale défaillante et d'un alourdissement des tâches qui ne sont pas accompagnés de moyens supplémentaires.

## Défendre la retraite à 60 ans

Le SUNDEP Solidaires continuera à appeler aux manifestations pour défendre notre retraite et rétablir nos droits.

## Pour la liberté de conscience

Au SUNDEP Solidaires, nous ne cessons de rappeler l'importance de notre mission de service public dans l'enseignement sous contrat confessionnel en tant qu'agent-es de l'État. C'est la base même du respect de la laïcité. Aujourd'hui nous réaffirmons que notre emploi ne doit pas



*Et si tout va bien,  
on vous reprend l'an prochain !*

être lié à des obligations « confessionnelles ». Il n'est pas question de remettre en cause les convictions et les engagements personnels mais de dénoncer les atteintes au respect de la liberté de conscience.

### Le SUNDEP Solidaires revendique

- Le respect de la liberté pédagogique inscrite dans le code de l'Éducation nationale.
- L'amélioration des conditions de travail et d'étude.
- Le respect de l'enseignant-e dans ses choix des outils et des méthodes de travail.

### Le SUNDEP Solidaires défend

- La retraite des enseignant-es du privé doit être calculée sur les mêmes bases que celle des collègues du public, c'est-à-dire sur les 6 derniers mois et non sur les 25 meilleures années.
- Les femmes qui sont plus nombreuses dans le privé : leur salaire est plus faible que celui des hommes car les mères de famille font moins d'heures supplémentaires que leurs collègues masculins, et subissent davantage de temps partiels contraints.
- Les instituteur-trices, car jusqu'en 2012 (loi Censi-2005) le ministère a continué à recruter, dans l'enseignement privé, sous le statut d'instituteurs-trices (et non sous celui de PE) pour résorber la précarité d'où une carrière appauvrie et un niveau de vie dégradé.

### Le SUNDEP Solidaires défend

- La liberté de conscience des élèves et des maîtres, affirmée par la loi Debré (1959) et par l'article L.442-5 du Code de l'Éducation.
- Un « caractère propre » qui n'empiète pas sur les cours d'enseignement des enseignant-es et des élèves.
- Le respect du contrat d'association avec l'État, par tous les établissements de l'enseignement privé sous contrat, qu'ils soient garants de la liberté de conscience des enseignant-es.



# CIRCULAIRE DE RENTRÉE 2024 : une circulaire malgré tout

À la veille des élections législatives, la ministre démissionnaire de l'Éducation nationale a publié une circulaire de rentrée. Intitulée « Ne laisser aucun élève au bord du chemin », cette circulaire se lit dans la continuité des politiques éducatives menées depuis 2017 et s'articule autour de quatre axes :

- **La cohésion par la progression de chacun : réactiver l'école comme ascenseur social.** On nous impose, ici, une nouvelle manière d'enseigner les mathématiques et le français, une labellisation des manuels et la généralisation des évaluations nationales. Une organisation linéaire, des enseignements qui se construisent par étape (du plus « simple » au plus « complexe »), dans laquelle l'automatisation, en mathématiques, remplace l'intelligence des situations et la répétition, en français, remplace la réflexion sur la langue. Assurer la cohésion sociale par l'école ne se décrète pas via une feuille de route, cela nécessite des moyens et de vraies mesures !
- **La cohésion par la lutte contre toutes les formes d'assignation.** Pour « s'élever contre toutes les barrières sociales, géographiques ou culturelles », la mixité sociale et scolaire et l'adaptation aux besoins des territoires sont considérées comme une priorité. Il est question ici d'une nouvelle organisation des services publics, de pleine inclusion. La circulaire évoque également le respect du principe de laïcité, la poursuite de la promotion de l'égalité filles-garçons avec un « travail de fond » engagé sur les pratiques pédagogiques et la formation de psycholo-

gues scolaires. Autant de sujets dont on exempt toujours volontairement l'enseignement privé sous ou hors contrat.

- **La cohésion autour de l'école et de ses personnels.** Cet axe concerne plus particulièrement la réforme de la formation initiale. Réforme en cours, qui propose pour la formation continue, de « déployer du temps hors du face à face pédagogique ». On sait ici, lire entre les lignes et voir réapparaître la marotte de G. Attal : se former pendant les vacances scolaires !
- **La cohésion sociale par l'avenir que prépare l'école : construire dès à présent l'école du futur.** Dans cette dernière partie, il est question, toujours et encore, d'une « stratégie de l'Éducation nationale sur l'intelligence artificielle », allant du programme PIX à la poursuite des mesures qui concernent la protection de l'environnement et la transition écologique. Tout ceci restant encore très flou.

**Au SUNDEP Solidaires**, nous lisons au travers de cette nouvelle circulaire beaucoup de verbiages au mépris des réels problèmes rencontrés par toutes les actrices et tous les acteurs du monde éducatif. Depuis 2017, la politique éducative menée par tous les gouvernements sous la présidence E. Macron n'a eu de cesse de creuser les inégalités sociales au sein de l'école. Où sont les moyens qui permettraient la mise en place d'une véritable école ambitieuse pour les élèves français ?

Pour lire la circulaire : <https://www.education.gouv.fr/bo/2024/Hebdo26/MENE2417753C>



## MEN 2024 : un trio sans champion ni championne

Un an après la désignation de Gabriel Attal venu prendre, à la tête du ministère, le relais de Pap Ndiaye, que dire de cette année olympique qui aura vu battre un autre de ces records peu glorieux, celui du nombre de prétendant-e au titre de ministre de l'Éducation nationale en une année ?

Présenté comme un symbole censé calmer la colère des enseignant-es, Pap Ndiaye, issu de la société civile mais sous influence directe de l'Élysée, n'a pas su ou pu imprimer ses marques ni obtenir le soutien du monde de l'éducation. Le temps du « lancer de pactes enseignants » dans l'arène du stade d'une prétendue revalorisation salariale, et ce fut au tour de Gabriel Attal, alors gladiateur en vue de la macronie, d'être choisi pour incarner l'esprit de l'équipe présidentielle. Présenté comme le dernier prodige d'une lignée de champions et censé remettre de l'ordre et de l'autorité rue de Grenelle, il annonce, sans surprise, à la veille de la rentrée 2024, le report des épreuves de spécialités du BAC de mars à juin. Quelques jours plus tard, il demande l'interdiction des abayas dans les établissements scolaires, en décrétant que ces vêtements manifestent ostensiblement une appartenance religieuse. Il s'agira là d'un « Knout Out » en terme de communication politique. Mais encore ? G. Attal veut mettre K.O. le collègue « unique » avec la création de groupes de niveau. Les supporters à droite applaudissent. Dans la grande compétition scolaire, « *les moins bons tirent toujours vers le bas les meilleurs* », une vision réductrice et passiste du monde de l'éducation. Tout comme celle qui voit réapparaître dans le débat, le port de l'uniforme à l'école, c'est le retour de l'arlésienne, véritable sport national ! Trois mois après,

le champion de l'équipe Macron II, qui a le vent en poupe, s'en va tutoyer un autre sommet à Matignon après un sprint médiatique qui a laissé les enseignant-es sur le banc de touche. Sa remplaçante, Amélie Oudéa-Castera, l'erreur de sélection d'un président qui cible trop grand, à savoir celui d'un super ministère (Sport et EN) va boire la tasse dès son arrivée en accumulant les contre-performances jusqu'à presque raviver la guerre privé-public. Au bout de trois semaines, elle a épuisé le camp de ses supporters et est exfiltrée de la team-MEN. Qui dans le viseur présidentiel pour reprendre le flambeau ?

C'est alors que Nicole Belloubet, challenger plus à gauche, va entrer en piste. Que retenir des cinq mois passés à jouer la montre avant de se retrouver, déjà, dans les « starting-block » de départ ? Pas grand-chose à l'heure où ses coaches, l'un à Matignon et l'autre à l'Élysée, lui ont souvent pris la main en emportant pour le premier « *le dossier école avec lui* » et en annonçant des mesures « big-bang » (rétropédalage s'agissant de la formation) pour le second. Qui sera annoncée au MEN à l'occasion de la dernière ligne droite de l'ère Macron ? Pour quel changement de cap ? Une chose est certaine, le/la gagnant-e le sera d'une courte tête.

**Au SUNDEP Solidaires**, nous dénonçons cette valse des ministres alors même que c'est désormais de stabilité dont a besoin le MEN. Le monde de l'éducation a été trop souvent largement mis hors-jeu durant les sept années de la présidence Macron.

# PACTES ENSEIGNANT

## le bilan, un an après

Huit mois après la mise en œuvre des pactes, le ministère de l'Éducation nationale a publié un premier bilan du dispositif. Ce bilan, bien maigre et quelque peu parcellaire, salué au MEN et qualifié de positif par Nicole Belloubet, ministre désormais démissionnaire, est loin de nous satisfaire.

Alors, faisons le « bilan du bilan »...

En moyenne :

### - La cible des 30% d'enseignants adhérant au Pacte a été atteinte :

- 24 % dans le premier degré ;
- 33 % dans le second degré (37 % au collège et dans la voie professionnelle, 24 % en voie générale et technologique).

### - La répartition s'établit ainsi :

- 255 390 enseignant-es adhérant au Pacte, dont 66 % dans le second degré ;
- 495 641 parts fonctionnelles attribuées, dont 71 % dans le second degré.

### - Concernant le type de mission :

- Le remplacement de courte durée est la mission la plus mobilisée (31 % des parts du second degré) ;
- Le dispositif « devoirs faits » est en deuxième position (1,8 millions d'heures), suivi des stages de réussite et du dispositif école ouverte et du soutien aux élèves sur les savoirs fondamentaux (0,9 million d'heures).

S'agissant d'une analyse plus fine, qui s'interrogeait entre autres sur les conséquences de la mise en place du pacte et ses effets sur la charge de travail des enseignant-es, au MEN on répond : « pas de qualitatif mais un regard sur l'état de la consommation ». Lorsque l'on met en

place un tel dispositif, on s'interroge, *à minima*, sur son intérêt en terme d'amélioration du système éducatif, et on pose un regard critique pour envisager une éventuelle amélioration. Par contre, le ministère rappelle que 700 millions d'euros ont été consacrés au pacte pour l'année scolaire 2023-2024.

Quid de l'enseignement privé sous contrat puisque ces chiffres font état de moyenne englobant public et privé ? Aucune réponse également à cette question auprès des différents rectorats d'académie contactés. On peut alors légitimement s'interroger autour des contrôles qui ont été mis en place à leur sujet.

Ce flou organisé, nos élu-es présent-es en CSE ont pu le constater dans de nombreux établissements privé sous contrat : quels rendus sur les Remplacements de Courtes Durées ? Quelles ont été les missions souvent attribuées à des membres issus de direction ? De quoi s'interroger lorsque certain-es collègues présentent jusqu'à 5 pactes dans leurs services ! Une chose est sûre, le nombre de pactes attribués dans les établissements de l'EP ont drastiquement diminué au grand dam des directions, pas au nôtre !»

**Au SUNDEP Solidaires**, nous réclamons toujours et encore une revalorisation digne de ce nom, revalorisation qui passe par une augmentation de salaire, sans aucune contrepartie. Ce premier bilan ne fait que confirmer notre opposition au pacte enseignant.

# LE CHOC DES SAVOIRS en attendant le choc des salaires !

Le 5 décembre dernier, à peine le couperet des résultats PISA tombé, Gabriel Attal, alors ministre de l'Éducation nationale, annonçait une batterie de mesures baptisée « choc des savoirs » dont le but était d'élever le niveau des élèves.

De quoi s'agissait-il exactement ? De la labellisation des manuels à l'école primaire, d'une refonte des programmes scolaires, de l'instauration de « groupes de niveau » en français et en mathématiques, ou encore de la nécessité d'obtenir le brevet pour passer en seconde. L'électrochoc promis par le locataire de la rue de Grenelle se déclinait à tous les niveaux de scolarité. Le ministre assumait également le retour au redoublement.

Parce qu'il existerait « une trop forte hétérogénéité de niveau » et que cette dernière freinerait « la capacité à faire progresser tout le monde », Gabriel Attal jugeait nécessaire une telle réforme. L'école se trouvait alors à un point de bascule, vers un virage réactionnaire assumé, virage qu'il laissera le soin de négocier à sa successeuse Nicole Belloubet.

La mise en place de ces « groupes de niveau », à la rentrée 2024, prévue à moyens constants c'est la goutte de trop dans un vase déjà bien rempli.

Alors même que toutes les études sérieuses démontrent que l'élévation générale du niveau scolaire des élèves implique le mélange des publics, une école la plus commune possible et des personnels très qualifiés, le gouvernement décidait de proposer l'inverse en choisissant d'ignorer les résultats de la recherche tout en assurant vouloir « restaurer l'autorité de l'expertise pédagogique » des enseignant-es pourtant bien peu écoutés sur le septennat accompli sous la présidence d'E. Macron. Ce sentiment s'ex-

prime dans la note d'information\* publiée par la Depp dans son étude sur le bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale.

C'est à l'installation d'un véritable tri social auquel le monde de l'Éducation a été sommé d'assister au cours de cette année hors norme sans qu'aucune annonce s'agissant des revendications salariales du milieu enseignant ne soit prise en compte voire entendue.

Vu le peu de moyens alloués, les chefs d'établissements du Public comme du Privé affirment que les groupes de niveaux au collège sont impossibles à mettre en œuvre... à moins de mettre en place des classes de niveau et donc une ségrégation sociale encore plus forte. Le MEN affirme qu'il n'y aura pas de classes de niveau. Et donc ?

\*<https://www.education.gouv.fr/bien-etre-au-travail-des-personnels-de-l-education-nationale-des-resultats-stables-en-2023-380559>

**Le SUNDEP Solidaires** s'oppose à la mise en place de cette réforme « choc des savoirs ». Notre syndicat l'a fait savoir, en juin dernier, à l'occasion d'une séance du Conseil Supérieur de l'Éducation (CSE) de l'Enseignement. La jeunesse en France mérite mieux que ce projet de société passéiste et inégalitaire. Il faut désormais investir sérieusement dans l'Éducation nationale et ce à hauteur de ses besoins qui passe par une réduction des effectifs par classe, une revalorisation salariale de tous les acteurs et de toutes les actrices du monde de l'Éducation ainsi que dans la mise en place d'une politique d'inclusion digne de ce nom.

# ÉDUCATION NATIONALE : une décennie de dégradation

## Un constat qui claque...

En 2024, les rapports de la Depp (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) se succèdent mais ne se ressemblent pas. Si en juillet, l'habituelle note d'information se concentre sur les résultats du BAC : 91,4 % toutes filières confondues soit « *un taux de réussite en nette progression depuis une vingtaine d'années* », en janvier, on apprenait que le bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale était, quant à lui, loin de battre des records. Ce dernier est bien plus bas que celui des français-es en emploi (5,9 contre 7,1 sur 10). Même si les enseignant-es ont le sentiment que leur « *vie est porteuse de sens* », leur niveau de rémunération (3,3 sur 10) ainsi que les perspectives de carrière (2,9/10) constituent des sources d'insatisfaction marquées.

les nouvelles et nouveaux venu-es dans la profession.

Le rapport indique une forme d'épuisement lié à l'effort constant fourni par les personnels de l'Éducation nationale depuis une décennie, décennie au cours de laquelle elles/ils ont dû s'adapter aux différentes réformes et crises qui ont engendrés d'importantes transformations de leur environnement de travail. De Blanquer qui a su imprimer sa vision libérale à Attal avec sa vision passiste, la rue de Grenelle a su se montrer particulièrement avide de changement anxiogène.

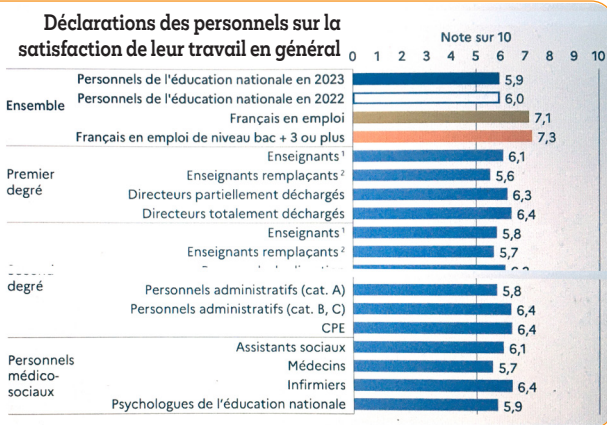
## Quelles solutions sont envisagées ?

– Faire, encore et toujours, des économies comme celles demandées par Bercy avec B. Le Maire, qui demande dans le cadre d'un nouveau plan d'austérité, en urgence, à sa collègue de l'EN de faire près de 700 millions d'euros d'économie ?

– La mise en place du projet « stratégie Pisa 2030 » qui montre que la seule ambition réside dans l'objectif de faire bonne figure dans les indicateurs internationaux ?

– L'orientation précoce vers l'apprentissage afin de décourager les élèves faibles et pauvres d'aller au lycée comme l'envisage G. Attal ?

Le *Canard enchaîné* a récemment révélé que Blanquer, en son temps, avait demandé 3 000 postes supplémentaires. Le refus commun de Macron et Castex en dit long sur l'importance de l'éducation : « *C'est le genre de créations d'emplois qui vont aggraver le déficit et qui ne servent pas à redresser le pays.* » Tout est dit.



Difficile à la lecture de ces chiffres d'imaginer enrayer la crise des vocations dans ce contexte où la solution envisagée par les gouvernements successifs aura été de réformer puis de « re-réformer » l'accès au métier tout en précarisant toujours plus

## Obligations Règlementaires de Service (ORS)

➤ 1<sup>er</sup> degré

- 24 heures d'enseignement
- 108 heures =  
36 h APC  
+ 48 h travail équipe/  
parents + 18 h<sup>1</sup> + 6 h  
conseil d'école
- La 28<sup>e</sup> heure ne peut  
pas être imposée

➤ 2<sup>d</sup> degré

- 18 heures d'enseignement  
pour un-e certifié-e PLP  
+ 2h supplémentaires<sup>2</sup>
- 20 heures d'enseignement  
pour un-e certifié-e en EPS
- 30 heures + 6 heures extérieures  
pour les professeur-es documentalistes
- 15 heures pour un-e agrégé-e
- 2 heures supplémentaires imposables (HSA) pour tous-tes

## ➤ Enseign. supérieur

- 15-12-10 heures tous grades  
confondus
- 20 heures d'enseignement  
pour un-e certifié-e en EPS
- 30 heures + 6 heures extérieures  
pour les professeur-es documentalistes
- 15 heures pour un-e agrégé-e.
- temps partiels (TPD et TPA) +  
temps incomplets

1. Animation pédagogique + formation continue - 2. HSA pouvant être imposées

**Au SUNDEP Solidaires**, nous militons toujours contre une annualisation du temps de travail des enseignant-es, annualisation défendue par le gouvernement sous prétexte d'un besoin de clarification s'agissant de la situation des « heures invisibles » effectuées par l'ensemble du corps enseignant.

De plus, nous dénonçons également le recours systématique aux heures supplémentaires qui deviennent dans certaines académies un biais pour combler des heures postes sur les EDT de professeur-es. Rappelons que ces HSA et HSE n'entrent pas dans le calcul des retraites des maîtres et ne sont pas payées lors d'un congé maladie.

## PREMIER DEGRÉ

## les fameuses dix minutes d'accueil

Aussi, rien n'impose à chaque enseignante d'être présente à l'école 10 mn avant l'entrée en classe ni d'être de surveillance (dans les faits, rappelons qu'il est très rare qu'un enseignant arrive dans sa classe à l'heure pile du début des cours...). L'organisation de l'accueil relève du règlement intérieur de l'école, la surveillance des élèves, du conseil des maîtres et du directeur en fonction du nombre d'élèves et d'enseignantes afin d'avoir un taux de surveillance suffisant.

**Le SUNDEP Solidaires dénonce cette disparité entre 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré... sans parler de la surveillance des récréations...**

## Ce que dit la loi :

- ❑ Décret n°89-122 du 24 février 1989 relatif aux directeurs d'école.

**Code de l'éducation :** « ... La surveillance des élèves durant les heures d'activité scolaire doit être continue et leur sécurité doit être constamment assurée en tenant compte de l'état de la distribution des locaux et du matériel scolaires et de la nature des activités proposées. L'accueil des élèves est assuré dix minutes avant l'entrée en classe. Le service de surveillance à l'accueil et à la sortie des classes, ainsi que pendant les récréations, est réparti entre les maîtres en conseil des maîtres de l'école. »

# Temps partiels et disponibilités

Il existe plusieurs catégories de temps partiel : TPD, TPA et celui annualisé.

Ne pas confondre le temps partiel choisi par un enseignant-e et celui « incomplet » qui est subi suite au mouvement de l'emploi par exemple.

## 1 • Temps partiel de droit (TPD)

de 50 à 80 % du temps plein (3 ans maximum).

- Temps partiel de droit pour raisons familiales.
- Temps partiel de droit au titre du handicap.

## 2 • Temps partiel annualisé

(de droit ou sur autorisation)

En application du décret n° 2002-1072 du 7 août 2002, il est rappelé que le temps partiel peut être accompli dans un cadre annuel, sous réserve des nécessités du service.

## 3 • Temps partiel sur autorisation (TPA)

Un TPA à 80 % est rémunéré 85,7 %. Un temps partiel à 90 % sera rémunéré 91,4 %. Les enseignant-es participent au mouvement pour retrouver un service à temps plein. Le poste n'est pas protégé.

Les personnels enseignants confrontés à une altération provisoire de leur état de santé peuvent solliciter un allègement de service au titre de l'année en cours. Il est attribué pour une durée maximale d'une année scolaire et ne peut être renouvelé de manière automatique l'année suivante. Il reste un dispositif exceptionnel visant à concilier l'état de santé de l'enseignante concernée, qui continue à percevoir l'intégralité de son traitement, avec les exigences du service, notamment sa continuité, dans un souci d'adaptation du rythme et des conditions de travail.



Cet allègement est incompatible avec le temps partiel thérapeutique. Cf. Art. 3 du décret n° 2014-940 du 20 août 2014 adapté par l'art. 2 du décret n° 2015-851 du 10 juillet 2015.

Cf. Bulletin Officiel n° 30 du 23 juillet 2015.

### - TPA et retraite progressive

Les professeur-es souhaitant bénéficier du dispositif de la « retraite progressive » doivent avoir atteint l'âge légal de la retraite (selon leur génération) moins 2 ans, avoir 150 trimestres et bénéficier d'une autorisation de temps partiel du rectorat. S'ils remplissent ces conditions, ils doivent demander un TPA et démarcher la CARSAT et retraites complémentaires.

### - TPA et cumul d'activités

Le décret d'application du 30 janvier 2020 fixe la liste des activités, lucratives ou non, que les fonctionnaires et agents contractuels peuvent être autorisés à exercer auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé.

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État; Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 modifié; Décret n° 2002-1702 du 7 août 2002 modifié; Décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003; Décret n° 2008-1429 du 19 décembre 2008; Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.



## ACTUALITÉS : enfin un CDI pour les AESH !

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, le renouvellement du contrat des AESH, au terme du premier CDD de trois ans, devra se faire en CDI (pas de période d'essai). Le décret du 13 juillet 2023 constitue une véritable avancée pour les AESH, obtenue par le combat des syndicats du public et du privé dont le SUN-DEP Solidaires et des mobilisations massives des AESH qui ont eu lieu ces deux dernières années sur l'ensemble du territoire. Cependant, cette CDIisation reste insuffisante au regard de nos revendications pour un vrai statut pour les accompagnantes des élèves en situation de handicap. De nombreux droits sont encore à gagner pour ces personnels : statut, salaires, temps de travail, formation, conditions de travail. Seul le rapport de force pourra nous permettre d'obtenir des victoires.

### Ce que dit la loi :

- ❑ Décret 2023-597 du 13 juillet 2023 modifiant le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap.
- ❑ Décret 2023-598 du 13 juillet 2023 portant sur la création d'une indemnité de fonctions allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap.
- ❑ Arrêté du 13 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des accompagnants des élèves en situation de handicap.
- ❑ Arrêté du 13 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 23 octobre 2020 fixant le montant de l'indemnité de fonctions particulières allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap exerçant les missions de référence prévues à l'article L. 917-1 du code de l'éducation.
- ❑ Arrêté du 13 juillet 2023 fixant le montant de l'indemnité de fonctions allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap.

## AVANCEMENT DES PROFESSEUR-ES de la Hors Classe à la classe exceptionnelle

### Ce que dit la loi :

- ❑ Décret n° 2023-720 du 4 août 2023 modifiant certaines dispositions statutaires applicables aux corps enseignants, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale.
- ❑ Arrêté du 16 juin 2023 modifiant l'arrêté du 10 mai 2017 fixant les contingents pour l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des corps enseignants, d'éducation et de psychologue de l'éducation nationale du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le décret transforme l'échelon spécial du grade unique des professeur-es de chaires supérieures et du grade de la classe exceptionnelle de certains autres corps enseignants, d'éducation et de psychologues de l'Éducation nationale en un échelon à accès linéaire. Il met fin à la fonctionnalisation de la classe exceptionnelle. En outre, il ouvre l'accès au concours interne de conseiller-ère principale d'éducation aux accompagnants d'élèves en situation de handicap et aux professeur-es enseignant en établissement privé sous contrat. Il comporte également des mesures de toilettage des statuts des corps des professeur-es agrégé-es de l'enseignement du second degré et des professeur-es des écoles du corps de l'État pour la Polynésie française.



## également ouvert aux maîtres délégués de l'enseignement privé

Le décret du 10 février 2017 a créé le Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Éducation Inclusive (CAPPEI) pour les enseignant-es du premier et du second degrés de l'enseignement public, titulaires et contractuel-les employ-ées par contrat à durée indéterminée, ainsi que pour les maîtres contractuels et les maîtres agréés. Ce qui est assez mal connu dans notre profession est que les maîtres délégués employés par contrat à durée indéterminée des établissements d'enseignement privés sous contrat peuvent aussi le présenter.

- Nous conseillons aux collègues remplaçant-es d'envisager de se former.
- L'important étant d'avoir l'accord des chef-fes établissements pour partir en formation au CAPPEI en étant remplaçant. Qui ne tente rien n'a rien !

**La formation est un droit commun qui doit être respecté.**

## MOBILITÉ DE LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS : un décret permet le passage du 1<sup>er</sup> au 2<sup>nd</sup> degré et inversement...

Le 26 avril 2022, le décret n° 2022-671 est paru sur la question de la mobilité des professeur-es de l'enseignement privé.

Il est désormais possible d'exercer dans une échelle de rémunération différente, après 3 ans d'exercice dans l'échelle de rémunération obtenue par concours. Ainsi les enseignant-es du premier degré pourront passer dans le second degré et inversement. Il sera également possible de passer du lycée général au lycée professionnel et vice-versa. Il conservera son classement indiciaire et le bénéfice des années d'enseignement accomplies qui seront prises en compte pour l'avancement.

### Analyse du SUNDEP Solidaires

Pour l'heure, rien n'est dit sur les modalités de la mobilité des professeur-es. Leur rémunération, la formation, les conditions de retour dans l'échelle de rémunération précédente ? Est-ce que ce sera sur la base du volontariat des professeur-es ? L'avis du corps d'inspection sera-t-il requis ?

Aujourd'hui ce qui est sûr, c'est que seuls les professeur-es de l'enseignement public peuvent être « détaché-es » dans le privé et l'inverse n'est toujours pas possible. Et le passage (ou détachement) dans d'autres ministères n'est toujours pas envisagé.

**Le SUNDEP Solidaires reste vigilant** sur les conditions de la mobilité et vous tiendra informé. Le SUNDEP Solidaires continue de lutter pour le respect de la règle de parité public-privé.

# MAÎTRES DÉLÉGUÉ·ES : leur précarité institutionnalisée

Nos collègues suppléant·es, sans lesquelles beaucoup des établissements de l'EP ne sauraient fonctionner correctement, qui viennent effectuer des remplacements de quelques mois voire parfois quelques années, constituent près de 20% des enseignant·es en poste. À l'instar de leurs collègues du public, les précaires de l'EP sont devenues la variable d'ajustement des établissements. Une précarité qui fragilise le monde de l'enseignement en paupérisant une partie des professeures.

## Quoi de neuf les concernant ?

Depuis la rentrée 2023 des changements concernant leur grille indiciaire salariale sont intervenus afin que celle-ci soit en adéquation avec celle de leurs collègues du public. Désormais :

### Indices plancher-plafond

Ancien dispositif (au 31/08/2023)	
MA1 IM 366 ➤ IM 507	MA2 IM ➤ IM 447
A compter du 01/09/2023	
MD1 IM 376 ➤ IM 826	MD2 IM 366 ➤ IM 625

En fonction des diplômes de l'enseignant·e, chaque rectorat d'académie a la possibilité d'adapter la rémunération pour un primo recrutement.

Comme leurs collègues engagé·es en contrat définitif, les maîtres exerçant dans les établissements et engagé·es depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée bénéficient, à minima tous les trois ans, d'une évaluation professionnelle. Toute enseignant·e nouvellement recruté·e doit avoir bénéficié·e d'une 1<sup>ère</sup> évaluation avant le 31 décembre 2025.

Les congés annuels sont calculés sur la base de cinq fois les obligations hebdomadaires de service, soit 25 jours pour une enseignant·e à temps complet pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Le congé annuel est proratisé en fonction de la durée du contrat et de la quotité du temps de travail. L'ICCA (Indemnité Compensatrice de

Congés Annuels) est égale au 1/10<sup>e</sup> de la rémunération totale brute (traitement brut + indemnités) perçue par l'agent pendant sa période d'emploi.

**Au SUNDEP Solidaires**, nous demandons toujours la mise en place d'un statut titulaire de remplaçant·e à l'image des TZR du public. Pourquoi ne pas titulariser des enseignant·es positivement inspecté·es ? Nous dénonçons également la nouvelle grille indiciaire avec ses 18 échelons et les gestions académiques des maîtres délégué·es qui imposent des règles différentes en fonction de l'affectation géographique.

## Contrats à Durée Indéterminée (CDI)

Les professeures souhaitant un CDI doivent remplir les conditions suivantes :

- Réunir 6 ans d'ancienneté dans l'enseignement (privé ou public).
- Ne pas avoir eu une interruption de plus de 4 mois entre 2 CDD.

Les CDI sont désormais éligibles au dispositif de rupture conventionnelle (circulaire 04/07/2024).

**Au SUNDEP Solidaires**, nous tenons à rappeler que le C.D.I. n'est pas un contrat à durée indéterminé comme nous le connaissons dans les entreprises privées. Son appellation permet de maintenir une confusion. Il ne donne pas accès à un poste pérenne dans un établissement et ne permet pas non plus d'acquérir le statut de « contractuel d'agent public de l'État ».

# RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ET PPCR : comment ça se passe ?

Chaque maître titulaire bénéficie de trois rendez-vous de carrière. Il/elle est informé-e individuellement, par message électronique, avant le début des vacances d'été. La procédure est totalement dématérialisée. Ces rendez-vous de carrière ont lieu :

– pour le premier rendez-vous, il/elle doit être dans la deuxième année du 6<sup>e</sup> échelon de la classe normale. **Seul-es 30% des promouvables peuvent obtenir une promotion accélérée au 7<sup>e</sup> échelon ;**

– pour le deuxième rendez-vous, il/elle doit justifier d'une ancienneté dans le 8<sup>e</sup> échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois. **Seul-es 30% des promouvables peuvent obtenir une promotion accélérée au 9<sup>e</sup> échelon ;**

– pour le troisième rendez-vous, le/la professeur-e est dans la deuxième année du 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale. **Seul-es 18% des promouvables pourront accéder à la Hors Classe.**

Le rendez-vous de carrière comprend une inspection, un entretien avec l'IEP/l'IA-IPR et un entretien avec le/la cheffe de l'établissement. Le délai entre deux entretiens ne peut excéder six semaines. En cas de désaccord avec le contenu de l'entretien et du rapport, vous bénéficiez d'un droit

## **Le SUNDEP Solidaires s'est opposé,**

depuis sa mise en place, à l'existence de la classe exceptionnelle, créée avec le PPCR et, dans l'Enseignement Privé, cela s'est avéré une aberration avec beaucoup de promu-es issu-es de direction, de l'enseignement supérieur et très peu de promu-es PE. Nos élu-es ont toujours su le faire savoir au sein des rectorats d'académie. Nous nous félicitons donc de ce changement.

de réponse à écrire dans les 15 jours dans le cadre « observations ». L'avis émis lors d'une inspection permet à un-e enseignant-e de progresser plus ou moins rapidement dans la grille indiciaire. Si vous envisagez de refuser une inspection, nous vous conseillons de prendre contact avec vos élu-es du SUNDEP Solidaires.

## **La classe exceptionnelle : modification des conditions d'accès**

Le décret effectuant ces modifications a vu le jour le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et doit être mis en place à la rentrée 2024. Pour les promotions prenant effet à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024, l'accès à la classe exceptionnelle ne sera plus lié aux fonctions exercées. La classe exceptionnelle sera accessible à tous à partir du 5<sup>e</sup> échelon de la hors-classe selon un ratio promouvables/promus non encore défini. Les viviers 1 et 2 disparaissent.

L'échelon spécial de la classe exceptionnelle est transformé en un 5<sup>e</sup> échelon pour les PE, certifiés, PLP, PEPS, CPE et PsyEN. Cette transformation permet dorénavant un passage automatique pour tout-es, alors qu'il était jusqu'à présent contingenté (20 % de promus).

Ce 5<sup>e</sup> échelon comporte les trois chevrons, comme dans l'échelon spécial, d'une durée d'un an de service effectif chacun (décret du 4 août 2023).

## **Le SUNDEP Solidaires réaffirme**

la nécessité d'une déconnexion complète entre l'évaluation purement formative et coopérative des maîtres et l'évolution des carrières et des rémunérations qui doit être la même pour tout-es.

# SALAIRES ET INDEMNITÉS

- ✓ Instauration d'un jour de carence depuis janvier 2018.
- ✓ Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, tous les échelons ont bénéficié d'un ajout de 5 points d'indice, conformément au décret 2023-519 du 28 juin 2023.
- ✓ La prime Grenelle ou Prime d'attractivité est reconduite et sera versée à partir du 1<sup>er</sup> septembre. **preuve que nos salaires sont trop faibles...**
- ✓ Valeur du point d'indice au 01-07-2023 : 59,0734 €.

## Grilles indiciaires

Échelon	Durée (en année)	CLASSE NORMALE							
		AE		CERTIFIÉES, PE, PLP			AGRÉGÉ-ES		
		INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT	BRUT - P. GRENELLE OUP. D'ATTRACTIVITÉ	INDICE	SALAIRE BRUT	+P. GRENELLE
1	1	339	1668,82€	395	1944,50 €	177,50 €	455	2239,87 €	177,50 €
2	1	355	1747,59€	446	2195,56 €	248,33 €	503	2476,16 €	248,33 €
3	2	376	1850,97€	453	2230,02 €	280,83 €	518	2550,00 €	280,83 €
4	2	392	1929,73€	466	2294,02 €	265,00 €	547	2692,76 €	265,00 €
5	2,5	410	2018,34€	481	2367,86 €	240,00 €	584	2874,91 €	240,00 €
6 <sup>1</sup>	2 ou 3	436	2146,33€	497	2446,62 €	208,33 €	623	3066,89 €	208,33 €
7	3	455	2579,54€	524	2 554,92 €	125,00 €	664	3268,73 €	208,33 €
8 <sup>1</sup>	2,5 ou 3,5	481	2766,6€	562	2 741,99 €	33,33 €	715	3519,79 €	33,33 €
9	4	511	2515,54€	595	2929,06 €	33,33 €	762	3751,16 €	33,33 €
10	4	542	2668,15€	634	3121,04 €	0,00 €	805	3962,84 €	0,00 €
11	sans limite	565	2781,37€	678	3337,65 €	0,00 €	835	4110,50 €	0,00 €

Échelon	Durée (en année)	HORS CLASSE				CLASSE EXCEPTIONNELLE	
		CERTIFIÉES, PE, PLP		AGRÉGÉ-ES		PE, CERTIFIÉ-ES, PLP	
		INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT
1	2	595	2929,06€	762	3751,16 €	700	3445,95€
2	2	629	3445,95€	805	3962,84 €	740	3962,84€
3	2,5	673	3313,03€	835	4110,52 €	780	3839,77€
4	2,5	720	3544,40€	(a)		835	4110,52€
5	3	768	3780,70€			895 (1 <sup>er</sup> ch)	4405,89€
6	3	811	4066,22€			930 <sup>3</sup> (2 <sup>er</sup> ch)	4578,19€
7 <sup>2</sup>	sans limite	826	4066,22€			977 (3 <sup>er</sup> ch)	4809,56€

a. Hors échelle-voir sur notre site – La carrière se poursuit hors échelles indiciaires, aux rémunérations afférentes à la lettre A (équivalence indiciaire des trois chevrons : A1: 890 ; A2: 925 ; A3 : 972) – Durée de chaque chevron : 1 an.

b. La carrière se poursuit hors échelles indiciaires, aux rémunérations afférentes à la lettre B (équivalence indiciaire des trois chevrons : B1: 972 ; B2 : 1013 ; B3 : 1067) – Durée de chaque chevron : 1 an.

1. Bonification d'une année - 2. à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 - 3. Échelon spécial, durée 1 an.

# SALAIRES ET INDEMNITÉS

## MAÎTRES DÉLÉGUÉS (EX : SUPPLÉANTS, MAÎTRES AUXILIAIRES...)

**Classement des maîtres en deux nouvelles catégories de maîtres délégués (MD), communes aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés :**

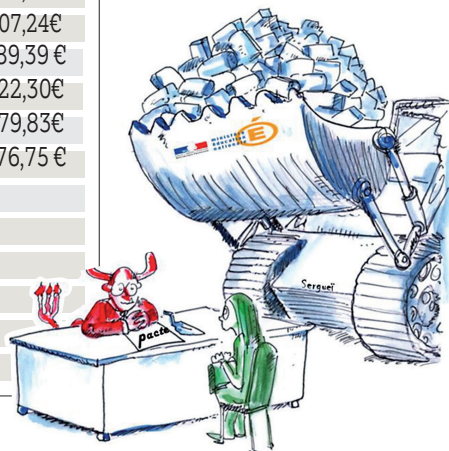
**Ancien dispositif :** maîtres auxiliaires de 1<sup>ère</sup> catégorie (MA1) / maîtres auxiliaires de 2<sup>nd</sup>e catégories (MA2)

**A compter du 01/09/2023 :** maîtres délégués de 1<sup>ère</sup> catégorie (MD1) / maîtres délégués de 2<sup>e</sup> catégorie (MD2). Ce changement de grade se traduit par un reclassement indiciaire à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans l'ancien dispositif selon les modalités de la circulaire N°2024-067 du 04/07/2024 relative au nouveau cadre de gestion des maîtres délégués de l'enseignement privé.

**Nouvelle grille de rémunération pour les Maîtres Délégués, agents non titulaires effectuant des remplacements**

MAÎTRES DÉLÉGUÉS, AGENTS NON TITULAIRES EFFECTUANT DES REMPLACEMENTS					
Échelon	durée	MD 1		MD 2	
		INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT
1	3 ans	376	1850,97 €	366	1604,82 €
2	3 ans	393	1934,66 €	373	1683,59€
3	3 ans	415	2042,96 €	377	1767,27€
4	3 ans	436	2146,34 €	394	1855,88€
5	3 ans	458	2254,64 €	412	2028,19 €
6	3 ans	480	2362,94 €	430	2215,25€
7	3 ans	503	2476,17 €	462	2274,32€
8	3 ans	528	2599,24 €	494	2407,24€
9	3 ans	553	2722,31 €	526	2589,39 €
10	3 ans	578	2845,37 €	558	2722,30€
11	3 ans	603	2968,44 €	590	2879,83€
12	3 ans	628	3091,61 €	625	3076,75 €
13	3 ans	655	3224,43 €		
14	3 ans	685	3372,11 €		
15	3 ans	715	3519,80 €		
16	3 ans	746	3672,40 €		
17	3 ans	788	3879,16 €		
18	3 ans	826	4066,23 €		

Une nouvelle grille mais **sans avancement automatique** (le passage au niveau supérieur est conditionné à une évaluation par un inspecteur). Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, les suppléants de l'enseignement privé ont une nouvelle grille de rémunération calquée sur celle des maîtres délégués du public. Désormais, on parlera de maîtres délégués 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>e</sup> catégorie, MD1 ou MD2, en fonction de leur classement.



## Les principales indemnités

### ➤ ISOE (Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves)

#### ● ISOE part fixe

Les enseignant.es du 2<sup>nd</sup> degré percevront 2550 € brut/an soit 212,5 € brut/mois à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

● ISOE part modulable pour la charge de Professeur Principal montants annuels (au 01/07/2022) :

– 1 308,74 € en 6<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> ;

– 1 475,74 € en 3<sup>e</sup>, 2<sup>de</sup> GT, 2<sup>de</sup> ;

1<sup>re</sup> et T<sup>le</sup> pro ; 1<sup>re</sup> BEP-CAP ;

– 748,92 € pour référente d'un groupe d'élèves ;

– 1497,84 € en 1<sup>re</sup> et T<sup>le</sup>

lycées GT, 2<sup>de</sup> CAP.

#### ● ISAE et

#### ISOE parts fonctionnelles Briques du Pacte

**Brique 1** : remplacement de courte durée payé 1250 € pour 18h/an

(2<sup>nd</sup> degré) ; **Brique 2** : soutien maths/français en 6<sup>e</sup> pour 18h/an

(priorité aux PE) ; **Brique 3** : devoirs faits pour 24h/an (2<sup>nd</sup> degré) ;

**Brique 4** : intervention sur des dispositifs « stages de réussite »

par les PE (24h) ; **Brique 5** : soutien scolaire dans les savoirs fondamentaux (24h) ;

**Brique 6** : coordination et prise en charge de projets d'innovation pédagogique (pas de durée fixée). Ce sont des heures défiscalisées et désocialisées.

Pour les volontaires, une lettre de mission sera à signer, en octobre.

Les parts fonctionnelles de l'ISAE/ISOE sont versées d'octobre à juin.

### ➤ ISAE (Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Élèves)

Montant annuel brut : 2250 €

Une partie est intégrée dans le salaire (hausse de 4 points d'indice, cf. ligne « transfert prime-points »)

Décret 2013-790 du 30/08/2013 et Décret 2017-967 du 10/05/2017). Décret n°2023-627 du 19 juillet 2023.

### ➤ Suppression de l'indemnité GIPA (Indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)

annoncée par le gouvernement alors même que l'année 2024 a été une année blanche pour l'évolution salariale des agents publics sans même un rattrapage de l'inflation.

### ➤ Indemnité de sujétions particulières

attribuée aux documentalistes soit 2550 € bruts/an, versée au prorata du temps de service d'enseignement.

### ➤ Indemnité pour effectifs pléthoriques

versée aux enseignants assurant au moins 6 heures d'enseignement devant un ou plusieurs groupes d'élèves supérieurs à 35 (Décret 2015-477), soit 1 250 €/an.

### ➤ Indemnités diverses

Prime de première affectation (1500 €), indemnité de participation aux jurys de concours et d'examen etc.

### ➤ Prime d'équipement informatique

de 176 € brut/an, attribuée aux enseignants à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 à l'exception des documentalistes.

Ces indemnités sont imposables et donnent lieu à cotisations sociales.

# AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

motif	durée	traitement	textes
<b>Évènements familiaux</b>			
<b>Lié à la grossesse</b>	Durée du RDV	Avec + Attestation du médecin	
<b>Examens médicaux obligatoires</b>	Autorisations d'absence accordées de droit pour les examens liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents		Décret n° 82 453 du 28 mai 1982
<b>Autorisations d'absence facultatives (relèvent de la bienveillance de l'administration)</b>			
<b>Mariage/ Pacs</b>	- 5 jours ouvrables maxi	Avec + attestation du maire + délai de route (majoration possible)	Circulaire FP/7 N°002874 du 7/05/01
<b>Décès ou maladie très grave (enfant, parent, conjoint)</b>	- 3 jours ouvrables + délai de route (5 jours maxi)	Avec + certificat de décès	Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001
<b>Enfant malade et garde d'enfant (moins de 16 ans) - pas de limite d'âge si enfant handicapé</b>	- 12 jours lorsque l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation ; - 6 jours lorsque chacun des deux parents peut bénéficier du dispositif.  <i>Calcul : décompte en demi-journée/année civile</i>	Avec + certificat médical	Circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982 - Circulaire MEN n° 83-164 du 13 avril 1983 - Circulaire FP7 n° 1502 du 22 mars 1995 - Circulaire MEN n° 2002-168 du 2 août 2002 - Note de service N°2019-130 du 24-09-2019 <i>transposition aux maîtres contractuels et agréés des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congés et de disponibilités: modification.</i>
<b>Grossesse, préparation à l'accouchement et allaitement</b>	S'ils ne peuvent pas avoir lieu hors heures de service, ½ journée par examen	Avec + avis médical	Circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995



# AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

motif	durée	traitement	textes
<b>Évènements familiaux</b>			
<b>Naissance/adoption</b>	3 jours ouvrables pour le conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption dans les 15 jours de la naissance/adoption	Avec	
<b>Cohabitation avec personne contagieuse</b>	variole : 15 jours ; diphthérie : 7 jours ; scarlatine : 7 jours ; poliomyélite : 15 jours ; méningite cérébro-spinale à méningocoques : 7 jours	Avec + certificat médical	<i>Instruction n° 7 du 23 mars 1950</i>
<b>Concours/examens pro.</b>	5 jours/an pour suivre préparation examens et concours	Avec	<i>article 21 du décret n°2007-1470</i>
<b>Formation continue</b> cf. page 31	Formation prof.	Avec	<i>Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007</i>
<b>Rentrée scolaire</b>	Facilités d'horaires si compatibles avec le service	Avec	<i>Circulaire annuelle du ministère</i>
<b>Fêtes religieuses</b>	Si compatible avec le service	Avec	<i>Circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967</i>

➤ Toute demande doit être formulée par écrit et acheminée par la voie hiérarchique, le DASEN émettant un avis ou accordant, dans certains cas, l'autorisation.

Concernant les autorisations d'absence de droit, il n'existe pas grand-chose à part les congés de maladie, de maternité, parentaux ou d'adoption ; tout le reste n'est pas de droit.

Les textes disent que l'administration peut accorder des autorisations d'absence. « Peut » signifie qu'il n'y a pas d'obligation de sa part.

# AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

motif	durée	traitement	textes
<b>Autorisations d'absence de droit</b>			
<b>Mandat syndical et autres</b>			
<b>Heure mensuelle d'info. syndicale</b>	1 heure / mois ou en heures regroupées 3 h/ trimestre ou 3 demi-journées / année scolaire	considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté. Prévenir au moins 1 semaine avant	Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (article 5) - Arrêté du 29 août 2014
<b>Congrès et instances locaux, nationaux et internationaux</b>	20 jours/ an pour internationaux + 10 jours/ an	Avec Prévenir au moins 3 jours avant + convocation	Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (art. 13) - Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014
<b>Réunions organisées par l'administration</b>	2 à 3 jours / an + délai de route + temps de préparation + compte-rendu	Avec Prévenir au moins 3 jours avant + convocation	Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (art. 15) - Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014
<b>Congé pour formation syndicale</b>	12 jours ouvrables / an	Avec Prévenir au moins 1 mois avant + attestation de présence	Art 34 de loi du 11 janvier 1984 modifiée - décret N°84-474 du 15 juin 1984 modifié
<b>Participation jury cour d'assises</b>	Durée de la session	Avec + convocation à fournir	Lettre FP/7 N°6400 du 02/09/91
<b>Réserve opérationnelle</b>	L'agent accomplit son engagement à servir dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail	Prévenir au moins 1 mois avant	Art 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

# AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

## Congés maladie (1 jour de carence)

<b>Congé maladie ordinaire (CMO) service protégé</b>	Durée maxi. 1 an pendant une période de 12 mois consécutifs	3 premiers mois= plein traitement 9 mois suivants= 50% du traitement (droit au sup. familial maintenu) Toutefois, les droits à plein traitement sont conservés dans le cas d'un congé de maladie accordé au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident de service. Après six mois consécutifs de congés, le comité médical doit donner son avis sur toute demande de prolongation de ce congé, dans la limite des six mois restant à courir.
<b>Congé longue maladie (CLM) service protégé</b>	Durée maxi. 3 ans	1 an plein traitement 2 ans 50 % traitement (périodes de 3 à 6 mois) + sup. familial maintenu
<b>Congé de longue durée (CLD)</b>	Durée maxi. 5 ans	3 ans plein traitement 2 ans =50% traitement
<b>Accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions</b>		Plein traitement jusqu'à guérison ou consolidation puis possibilité - CMO (3 mois + 9 mois) - CLM (1an + 2 ans) - CLD (5 ans +3 ans)
<b>Longue maladie ou de longue durée d'office</b>	1 mois	Plein traitement
<b>Disponibilité d'office</b>	À expiration des droits à congés maladie : 1 an renouvelable 2 fois, voire 3 fois	Sans traitement (mais indemnisation pendant 3 ans maximum à hauteur de 50 % du traitement ou des 2/3 si 3 enfants)

## Congé maternité

**Congé prénatal + post natal : 16 semaines (6+10)**

1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> enfant : une partie de la période prénatale (3 semaines maxi.) peut être reportée sur la période postnatale, à la demande et sur prescription médicale

Plein traitement

**Naissance du 3<sup>e</sup> enfant : 26 semaines**

congé prénatal : 8 ou 10 semaines, congé postnatal : 18 ou 16 semaines

## Congé paternité

**25 jours : 4 jours immédiatement après la naissance et 21 jours dans les 6 mois suivants**

Plein traitement

# SANTÉ-PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE-PRÉVOYANCE

## nos droits

### Un accord collectif « Protection Sociale Complémentaire -PSC » a été acté et publié le 8 avril 2024 : quelles conséquences pour les enseignant-es et personnels de droit public ?

Un accord sur la Protection Sociale Complémentaire en santé et en prévoyance pour tous·tes les agent·es du ministère de l'Éducation nationale a été signé le 8 avril au Comité Social d'Administration de l'éducation nationale (CSA). Les organisations syndicales qui l'ont signé sont Sud Éducation, Unsa Éducation, la FSU, le Sgen-CFDT, la FERC-CGT, et le Snalc. La seule organisation à l'avoir décliné est FO. Le nouveau système, qui améliorera la situation des contractuel·les et des fonctionnaires, entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Cet accord prévoit :

- la participation des employeurs publics pour la moitié de la cotisation d'équilibre du régime de protection complémentaire de la santé ;
- un panier de soins de qualité ;
- des mécanismes de solidarité en fonction de la rémunération, de la situation de famille et de la génération des bénéficiaires.

Un nouveau régime complémentaire verra le jour avec un volet obligatoire et subventionné par le ministère pour les frais de santé et un volet facultatif également subventionné par le ministère pour la prévoyance (c'est-à-dire pour la couverture en cas d'incapacité, d'invalidité ou de décès).

Ce que dit l'accord : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049486828#:~:text=Il%20prévoit%20%3A,de%20la%20génération%20des%20bénéficiaires.>

Si un certain nombre de points noirs demeurent, l'accord obtenu permet des avancées substantielles.

### Que prévoit l'accord en matière de complémentaire santé ?

Dans le secteur privé, il existe le principe d'une complémentaire d'entreprise financée à 50 % par l'entreprise pour les frais de santé depuis 2016. C'est donc avec près de 10 ans de retard que les salarié·es de l'État pourront en bénéficier.

Il y aura deux étapes :

#### 1 Le remboursement des frais de santé.

Cette couverture sera obligatoire pour les salarié·es de l'Éducation nationale et de l'ESR. Le ministère prendra en charge environ 40 à 50% du coût de l'adhésion par l'agent·e en fonction du niveau de rémunération.

**2 La prévoyance :** l'employeur s'engage à financer à hauteur de 7€ mensuels par agent·e la souscription d'une complémentaire qui sera collective mais à adhésion facultative.

La protection sociale complémentaire (PSC) sera en principe obligatoire pour les agent·es en activité, facultative pour les agent·es à la retraite. Le régime des retraité·es sera financé partiellement par la solidarité des agent·es en activité.

### Est-ce que l'accord prévoit des avancées statutaires ?

Cet accord prévoit de meilleures garanties statutaires pour les personnels.

**Le SUNDEP Solidaires a écrit un communiqué à ce sujet sur son site :** [https://sundep.org/ecrire/?exec=article&id\\_article=2162](https://sundep.org/ecrire/?exec=article&id_article=2162)

# ACTIONS SOCIALES

## nos droits

**L'action sociale regroupe l'ensemble des prestations qui visent à faciliter les conditions de vie des agent-es contractuel-les et de leurs familles. Il peut s'agir :**

- De **chèques vacances**, titres de paiement d'une valeur de 10, 20 ou 50 €, sous forme d'un chéquier, que l'on peut utiliser dans de nombreuses structures de vacances ou en paiement d'activités culturelles ou de loisirs. Informations à consulter sur [www.ancv.com](http://www.ancv.com) et/ou [www.fonctionpublique-chequevacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequevacances.fr).
- De **chèques emploi service universel (CESU)**, aide financière de l'État pour la garde des enfants de moins de 6 ans, l'emploi d'une salariée (assistante maternelle, garde à domicile). Cette aide peut également concerner des séjours d'enfants de moins de 18 ans. Modulable selon les ressources, elle n'est pas soumise à un plafond de ressources. Renseignez-vous auprès de votre rectorat d'académie ou sur le site [www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr).
- De **remboursements de l'abonnement de transport** : toutes les enseignant-es peuvent bénéficier de la prise en charge à hauteur de 75 %, des titres d'abonnement pour leurs déplacements domicile-établissement. Conservez vos justificatifs. Concernant les démarches à effectuer, se rapprocher du secrétariat de l'établissement en lien avec le rectorat d'académie.
- D'une **réduction (de 25 à 50%) sur un billet SNCF aller-retour, une fois par an**. Une attestation employeur est nécessaire. L'utilisation de ce billet est soumise à conditions consultables sur le site : [www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2328](http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2328).
- De la **prime de mobilité durable**, mise en place depuis 2020, il s'agit d'une indemnité basée sur l'année civile, pouvant s'élever à 200 € pour les agent-es ayant

recours à des modes de déplacements alternatifs (vélos, trottinettes électriques ou non, covoiturage...). Il suffit de satisfaire ces conditions d'éligibilité et de remplir un formulaire en ligne disponible sur les sites de vos rectorats d'académie. Pour plus d'informations, consultez le site : [www.fonction-publique.gouv.fr/forfait-mobilites-durables-de-200-euros-par-an-pour-trajets-domicile-travail-des-agentes](http://www.fonction-publique.gouv.fr/forfait-mobilites-durables-de-200-euros-par-an-pour-trajets-domicile-travail-des-agentes).

- Mais aussi d'autres actions telles que les **Actions Sociales et Culturelles (ASC), proposées par le Comité Social et Économique (CSE)** de chaque établissement. Un SRIAS existe également dans chaque académie également. Se renseigner auprès de vos élu-es et/ou délégué-es syndicaux du SUNDEP Solidaires.

## Le Pass Éducation

Le Pass Éducation est une carte qui permet d'entrer gratuitement dans les musées et monuments nationaux en France et dans l'UE. La demande de renouvellement peut se faire en ligne sur l'application e-colibris ou via le secrétariat de votre établissement.

La mesure d'extension du Pass Éducation s'applique à l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale. **Les personnels exerçant de manière effective en école, collège, lycée publics sont concernés** : s'agissant de l'enseignement privé, seul-es les enseignant-es en activité bénéficient du Pass. Les personnels de droit privé ne sont pas concernés.

**Le SUNDEP Solidaires dénonce cette discrimination et demande que les personnels de droit privé puissent aussi y avoir droit.**

# MUTATION

## Comment ça marche ?

Si le mouvement de l'emploi dans l'enseignement privé peut parfois paraître confus à la lecture du nombre d'instances qu'il semble faire intervenir, il n'en reste pourtant pas moins que sous contrat avec l'État, toutes les enseignant-es, qu'ils/elles dépendent d'établissements confessionnels (ex : réseau catholique...), d'établissements spécialisés (ex IME, ITEP...), d'établissements non confessionnels sous contrat d'association (ex : Ecoles Diwan, Calandretas, Steiner, SARL...), sont nommées par le rectorat et le ministère de l'Éducation Nationale lors de CCMD/CCMA.

### Quelle est la marche à suivre ?

Les enseignant-es candidatent sur des postes vacants ou susceptibles de l'être, postes publiés sur un site internet dédié. Ils/Elles contactent alors les directeurs/directrices des établissements dans lesquels ils/elles postulent.

Après avis des CCMD/CCMA, le directeur académique ou le recteur nomme les enseignant-es. Ces affectations sont soumises à l'avis du chef d'établissement qui dispose de 15 jours pour refuser la nomination proposée. Tout refus doit être motivé.

### Mais...

Le réseau catholique organise un « pré-mouvement » à l'occasion des CAÉ et autres CDE. **Ces instances ne sont en aucun cas décisionnelles.**



**Au SUNDEP Solidaires,** nous dénonçons ces attitudes clientélistes et demandons le respect de l'ordre des priorités institué par décret ministériel! Nous demandons la suppression de toutes ces commissions parallèles (CAE et CDE)!

Nos élu-es en CCMD/I et CCMA constatent que le système de mutation est aujourd'hui perverti par certains chefs d'établissement qui invoquent leur liberté dans le choix de leur équipe pédagogique pour imposer leurs vues.

Nous dénonçons vivement la disparition annoncée du paritarisme qui mettrait fin aux compétences des CCMD/I et CCMA, fin déjà actée dans l'enseignement public. En attente du texte d'application pour l'Enseignement privé sous contrat, qui n'est toujours pas paru à l'heure de la rédaction de ce guide. Ce qui se profile avec ce décret, c'est rien moins que le recrutement, l'évaluation, l'avancement et l'affectation des enseignant-es par les seules chef-fes d'établissement et le rectorat et ce sans aucun contre-pouvoir des syndicats pour défendre leurs collègues.

En cas de questions au sujet des mutations, et avancements, n'hésitez pas à faire appel à un-e militant-e du SUNDEP Solidaires.

# FORMATION INITIALE

Concours enseignant.es- Formation initiale des professeurs des écoles :  
des réformes boycottées

L'ensemble des élu·es CCMMEP (Commission Consultative Ministérielle des Maîtres de l'Enseignement Privé) considèrent que « *le projet de décret est inacceptable en l'état. Il ne correspond à aucune des demandes de nos organisations restées à ce jour sans réponses. Ainsi, il suscite de vives inquiétudes : des incertitudes alarmantes sur l'année de M1 (statut envisageable pour les maîtres du privé sous contrat, rémunération) à quelques semaines de la rentrée 2024, l'obligation de devoir rembourser les années de formation pour les néo-titulaires qui n'enseigneront pas au moins quatre ans, des maquettes de licence professorat des écoles et de masters beaucoup trop floues... Ces éléments ne résoudreont en rien la crise d'attractivité. Bien au contraire, ils l'aggraveront et dévaloriseront davantage notre métier d'enseignant·e* ».

Cf. Communiqué de l'intersyndicale CCMMEP.

Ainsi, le concours –basculé en fin de licence – romprait avec le principe d'égalité, les candidates et candidats de licence préparatoire\* pouvant être dispensés des épreuves d'admissibilité. Les lauréates

et lauréats seraient affectés, sans statut clair, en master 1 avec 900 euros par mois sur un poste et ils devraient s'engager à exercer quatre ans.

Par ailleurs, à moins d'un mois de la rentrée, de nombreuses interrogations demeurent. Les étudiant·es ne connaissent pas les attendus des formations qui risquent d'être éloignés des savoirs universitaires, le ministère voulant reprendre la main sur les contenus. Tout comme plane l'incertitude sur la formation que suivront les candidat·es en reconversion.

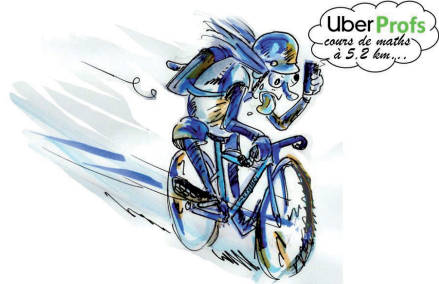
« *Le Ministère ne peut qualifier de dialogue social les réunions qui se sont déroulées ces derniers mois. Nos organisations syndicales revendiquent la reprise de véritables concertations qui se basent d'abord sur le vécu et les besoins du terrain. Il est indispensable de prendre le temps de construire, ensemble, une réforme de la formation initiale des enseignant·es qui puisse répondre aux enjeux de l'attractivité du métier et à ceux du système éducatif dans notre société* ».

Cf. Communiqué CCMMEP

L'intersyndicale du CCMMEP, et le SUNDEP Solidaires demande donc l'abandon immédiat de ce projet et qu'un temps de vraie concertation soit pris pour relancer l'attractivité du métier.

La ministre N. Belloubet annonce que la réforme du recrutement des enseignant·es est sur « pause » du fait de la dissolution et des « affaires courantes ».

\*Licence qui sera créée spécifiquement pour préparer au concours.





# FORMATION CONTINUE

## le parent pauvre

Se former tout au long de sa carrière dans le but d'acquérir de nouvelles compétences, d'accéder à des échelles de rémunération idoines voire d'envisager un autre avenir professionnel, est un droit individuel inscrit dans le marbre. Certes, mais force est de constater que, pour une enseignante, « partir en stage » s'apparente parfois à un parcours du combattant.

**Comment se former ?** Dans l'Enseignement privé sous contrat, Formiris est la principale structure associative habilitée à recevoir et à gérer les fonds publics de formation mais d'autres organismes existent.

Au-delà des formations de courte durée, il existe le Compte Personnel de Formation (CPF) depuis 2017. C'est un dispositif qui permet des perspectives de mobilité professionnelle. L'enseignante acquiert 20 heures/année de service cumulables jusqu'à 120 heures maximum. Autre dispositif envisageable, le congé de formation professionnelle des enseignant-es du 1<sup>er</sup> ou 2<sup>nd</sup> degré privé sous contrat (*Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007*). Il faut être maître contractuel ou agréé définitif, être en activité et justifier au 1<sup>er</sup> septembre de 3 ans de services effectifs d'enseignement dans un établissement privé sous contrat ou dans un établissement public pour pouvoir en bénéficier. Les services à temps partiel ou incomplet sont décomptés au prorata de leur durée.

Les enseignantes du privé sous contrat peuvent aussi bénéficier du PAF (Plan Académique de Formation) à l'instar de leurs collègues du public. Les

enseignant-es peuvent s'inscrire en se rendant sur la plate-forme dédiée du site de chaque académie.

Dans tous les cas de figure, ces demandes de formations, étant contingentées, doivent faire l'objet de l'accord du chef d'établissement. Elles dépendent également d'une enveloppe académique dédiée. Ainsi, au rectorat, la CCMA/CCMD/CCMI vérifie que la demande est conforme à l'objet du congé et elle peut être amenée à départager les candidat-es. De plus, il faut savoir que la durée du congé ne peut excéder 3 ans pour l'ensemble de la carrière. Le congé peut être suivi en une seule fois ou bien réparti tout au long de la carrière, étant souligné qu'un stage à temps plein doit avoir une durée minimale d'un mois.

**Le SUNDEP Solidaires** dénonce la mainmise de FORMIRIS (association de droit privé sous tutelle confessionnelle catholique) s'agissant de la formation continue des enseignant-es sous contrat. La répartition des fonds accordés à FORMIRIS (plus de 30 millions/an) échappe totalement au contrôle de l'État et des instances représentatives de l'Éducation nationale !

On peut également observer que dans certaines académies, le CFP n'est toujours pas mis en place alors que les enseignants en font la demande. La formation est un droit, il est toujours nécessaire de le rappeler.

Pour vous aider dans vos démarches, vous pouvez consulter nos élu-es du SUNDEP Solidaires.

# FORMATION SYNDICALE

## ce que nous proposons au SUNDEP Solidaires

Il est très simple de partir en formation syndicale. Tout-es les salarié-es (y compris les chômeurs-euses) disposent de **12 jours par an** pour partir en formation.

Bref, nous ne saurions que trop vous inciter à partir en formation syndicale ! Le SUNDEP Solidaires propose chaque année des formations, véritables parenthèses dans la vie bien chargée d'un-e enseignant-e.



### Pourquoi partir en formation avec le syndicat ?

Quelles occasions avons-nous de parler de notre travail, du sens que l'on y met ? Quand nous a-t-on présenté nos droits en tant que salarié-es, la façon dont on les fait respecter ?

En s'engageant syndicalement, en prenant des mandats, certain-es ont trouvé des espaces : en s'intéressant à leurs collègues et en les défendant, en acquérant des compétences juridiques et économiques, en parlant de leur travail avec des collègues d'autres établissements, d'autres académies.

Nous souhaitons, en développant la formation syndicale, permettre à tout-es les adhérent-es du SUNDEP Solidaires de trouver de tels espaces.

En consacrant deux jours à se former ensemble, nous proposons de prendre le temps d'explorer une thématique liée au travail : qu'il s'agisse de raconter son travail, de comprendre le fonctionnement de l'enseignement privé, ou encore d'acquérir des connaissances de droit du travail.

### Des exemples de formations que nous proposons au SUNDEP Solidaires

« **La retraite, comment ça marche, quelles démarches ?** » est une formation qui s'adresse à tout-es celles et ceux qui veulent comprendre comment fonctionne le système de retraite, et comment se détermine les droits à la pension. La classique « **Bienvenue au SUNDEP** » est une formation qui s'adresse, particulièrement, aux nouvelles et nouveaux adhérent-es et qui permet de comprendre le fonctionnement de notre syndicat, de l'enseignement privé, entre autres.

Nous proposons également des « **formations CSE** » pour les élu-es de nos listes qui participent à ces instances.

Ces formations sont animées par des militant-es de différentes académies.

### Comment partir en formation syndicale ?

La demande de congé est à déposer auprès du rectorat d'académie via votre chef d'établissement au moins un mois avant le premier jour de la formation. La prise en charge est complète. Le SUNDEP Solidaires défraye le transport, l'hébergement et les repas.

Après confirmation de l'inscription, envoyez un mail à [formation.sundep@gmail.com](mailto:formation.sundep@gmail.com)

# LA RETRAITE

c'est comme la galette au SUNDEP... on la veut complète !

Après une mobilisation historique contre la réforme des retraites imposée de force par le gouvernement Macron et même si la lutte continue pour son abrogation, quelles sont les modalités de départ en retraite pour un-e enseignant-e du privé sous contrat ?

## Partir en retraite

Les enseignant-es du privé sous contrat sont des agent-es public-ques payé-es par l'Éducation nationale ou le ministère de l'Agriculture. S'agissant de leur retraite, ils/elles relèvent du régime général et des complémentaires ARGIC-ARRCO. Cependant, il existe quelques particularités.

L'ouverture des départs en retraite est calquée sur celle de leurs homologues du public à savoir sur celle des fonctionnaires. Ainsi afin d'améliorer le montant de leur pension, ils/elles perçoivent une retraite additionnelle (**Raep**) depuis la loi Censi de 2005.

Le régime temporaire de retraite de l'enseignement privé (**Retrep**), pour les maîtres relevant du ministère de l'Éducation nationale, et l'allocation temporaire de cessation d'activité (**Atca**), pour les maîtres relevant du ministère de l'Agriculture, leur permettent, dans certaines conditions, de partir avant l'âge légal de la retraite (désormais à partir de 62 ans et donc avant 64 ans).

**La retraite progressive** où le pourcentage du temps de travail d'un-e enseignant-e doit être compris entre 50 % et 80 % du temps plein permet de faire liquider une partie de sa pension de retraite du régime général tout en continuant à cotiser pour la retraite. Ce droit est ouvert à condition d'avoir cotisé 150 trimestres et d'avoir désormais 62 ans, soit d'avoir « *atteint l'âge légal de départ à la retraite moins deux ans, sans pouvoir être inférieur à 62 ans* ». Il n'est pas possible de cotiser sur un plein temps pendant la retraite progressive, l'employeur (ministère) le refusant.

**Ne nous laissons pas voler notre retraite, la bataille n'est pas finie !!**



## Élections de 5 millions de salarié·es des toutes petites entreprises et associations -TPE/TPA-

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, les 5 millions de salarié·es des entreprises et associations de moins de 11 salarié·es, ainsi que les salarié·es des particuliers employeurs, seront amené·es à voter pour choisir un syndicat pour les représenter. Ce scrutin est notamment pris en compte pour le calcul de l'audience des organisations syndicales dans les branches professionnelles et au niveau inter-professionnel. C'est sur cette audience que sont calculées les subventions publiques et le nombre de conseiller·es prud'homaux·ales que nous pouvons désigner. C'est donc un enjeu important pour SOLIDAIRES, notre syndicat.

**Les TPE couvrent divers secteurs et nous sommes concernés, dans l'enseignement privé sous contrat et hors contrat avec toutes nos petites écoles ayant moins de 11 équivalents temps pleins.**

Les élections TPE se caractérisent par une forte proportion de travailleur·ses à temps partiel et de femmes, nécessitant des revendications spécifiques sur la pénibilité, la formation, etc. Il est crucial d'organiser ces salarié·es en collectifs et de leur donner une voix à travers notre syndicat SOLIDAIRES.

### Au SUNDEP Solidaires, notre objectif

est d'augmenter la participation, ce qui permettra d'aller chercher les voix qui nous manquent pour la représentativité de Solidaires chez les salarié·es de droit privé.

# VOTONS SOLIDAIRES !



# NOTRE PRÉSENCE MILITANTE

## dans les établissements

Vous voulez faire entendre votre voix, défendre vos droits individuels ou collectifs, vous investir dans la vie de votre établissement, n'hésitez plus : rejoignez le SUN-DEP Solidaires !

➤ **Élections CSE**  
(plus de 11 ETP -Équivalents Temps plein)

### Cap sur le SUNDEP Solidaires !

Vous allez peut-être prochainement choisir vos représentant·es au sein du Comité Social et Économique (CSE) de votre établissement : c'est l'occasion pour celles et ceux qui veulent s'engager dans la fonction de représentant·e du personnel de participer à la vie de votre établissement et à la défense de nos droits pour les quatre ans à venir.

➤ **Pourquoi être candidat·e ?**

Présents aux côtés des élu·es dans les établissements, nous nous engageons à ce que nos futur·es élu·es soient formé·es par le syndicat et agissent de manière indépendante de l'employeur.

➤ **La liste SUNDEP Solidaires, un syndicat différent**

- **Solidaires** parce que c'est ensemble que nous réussirons à recréer un lien entre tous les salarié·es, ce qui passe, par exemple, par la défense de nos intérêts collectivement, quel que soit notre statut (sous contrat avec l'État ou délégué auxiliaire).
- **Unitaires** parce que l'unité du monde du travail est essentielle pour donner du poids aux revendications des salarié·es. Cette communauté n'exclut pas les débats, les différences d'idées ou d'opinions.
- **Démocratiques** parce que c'est à partir des idées de chacune et chacun qu'émergent les projets collectifs et les revendications.

Dans chaque établissement<sup>1</sup> ou groupe scolaire, des délégué·es font vivre le Comité Social et Économique (C.S.E.). Ils/elles négocient pour les personnels de droit privé auprès des directions afin d'améliorer leurs conditions de travail.



1. si moins de 11 salarié·es, un comité à attributions réduites est mis en place ; celles-ci sont étendues pour des groupes comprenant au moins 50 salarié·es.

# CALENDRIER ANNÉE SCOLAIRE 2024/25

	ZONE A	ZONE B	ZONE C
Rentrée des enseignants	VENDREDI 30 AOÛT 2024		
Rentrée scolaire des élèves	LUNDI 2 SEPTEMBRE 2024		
Vacances de la Toussaint	SAMEDI 19 OCTOBRE > DIMANCHE 3 NOVEMBRE 2024		
Vacances de Noël	SAMEDI 21 DÉCEMBRE 2024 > DIMANCHE 5 JANVIER 2025		
Vacances d'hiver	SAM 22 FÉVRIER > DIM 9 MARS 2025	SAM 8 > DIM 23 FÉVRIER 2025	SAM 15 FÉVRIER > DIM 2 MARS 2025
Vacances de printemps	SAM 19 AVRIL > DIM 4 MAI 2025	SAM 5 > DIM 21 AVRIL 2025	SAM 12 > DIM 27 AVRIL 2025
Pont de l'Ascension	JEUDI 29 MAI > DIMANCHE 1 <sup>ER</sup> JUIN 2025		
Début des vacances d'été	SAMEDI 5 JUILLET 2025		

Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués. Les vacances débutant le samedi, pour les élèves qui n'ont pas cours ce jour-là, le départ a lieu le vendredi soir.

**Zones :** **A** : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers / **B** : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg / **C** : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles

Coupons à découper ou à photocopier

## ADHÉSION

Nom : .....  M.  Mme

Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Tél : .....

Mail : ..... @ .....

Souhaite des informations sur le SUNDEP Solidaires

Souhaite bénéficier des services du SUNDEP Solidaires et adhérer au SUNDEP Solidaires

Document à envoyer au SUNDEP Solidaires : 31, rue de la grange aux belles 75010 Paris

# SYNDICAT STOI

Union  
syndicale  
**Solidaires**  
Sud

FÉMINISTE  
AUTOGESTIONNAIRE  
ANTIFASCISTE  
ANTIRACISTE  
INTERNATIONALISTE  
ÉCOLOGISTE  
ANTICAPITALISTE  
ANTIVIALIDISTE  
LGBTI+

DANS LE PRIVÉ ET LE PUBLIC, UN SYNDICALISME DE LUTTE ET DE TRANSFORMATION SOCIALE

Publication  
indépendante, gratuite,  
sans publicité aucune !

## Pour adhérer

Pour mieux agir sur vos conditions de travail, pour être informé sur vos droits, sur votre profession et votre emploi, pour être écouté, défendu dans les commissions où se décide tout ce qui concerne votre carrière, vous désirez vous syndiquer et vous avez raison.

## Contactez les responsables du SUNDEP Solidaires

Pour de  
plus amples  
informations,  
contactez  
un de nos  
responsables



Notre site national : <https://sundep.org>  
email : [national@sundep-solidaires.org](mailto:national@sundep-solidaires.org)  
Pour connaître le responsable le plus proche de chez vous, consultez notre site national, avec tous les liens des sites régionaux.

Site  
Sundep  
Solidaires

