

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



2023-2024  
**S'UNIR POUR  
RÉSISTER**

# Guide de l'enseignant.e



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

[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](mailto:national@sundep-solidaires.org)
- un site internet  
<https://sundep.org>
- une lettre électronique hebdomadaire
- une brève mensuelle
- 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
Actualité : LP la réforme de trop	9
Actualité : le Pacte	10
Actualité : Bac version 2023	11
Parcoursup	12
ORS	13
Temps partiel et disponibilités	14
Actualité AESH / Avancement	15
CAPPEI / Mobilité de la carrière	16
Enseignant·es précaires	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 : restons mobilisés	32
Notre présence militante	34
Calendrier scolaire	35

# Qui sommes-nous ?

**Le SUNDEP Solidaires** est un syndicat de lutte interprofessionnel qui défend tout·es 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. Votre voix compte.

**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.

Réforme des retraites : On y était ! Et même si la bataille des retraites est perdue, elle laisse des traces positives ! Une intersyndicale unie et forte à rassembler les 3/4 de la population française face à une réforme injuste, inutile, cynique, touchant plus durement les plus précaires et les femmes. D'autres formes de mouvements sont nées comme les «casserolades» devant les mairies ou les «cartons rouges» au Stade de France qui ont protesté contre le recours au 49.3. Le 1<sup>er</sup> mai a relevé le plus grand nombre de manifestants depuis le début du mouvement. Cette intersyndicale restera unie pour les futures négociations sur les salaires, les ordonnances Macron sur le code du travail et « l'égalité

femmes hommes ». Mais les retraites resteront toujours un combat. De nouvelles adhésions au Sundep Solidaires montrent que le syndicalisme est toujours vivant !

➤ POUR la mise en place d'une seule échelle de rémunération de enseignant·es des 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés.

➤ POUR la contractualisation de tout·es les professeurs auxiliaires (DA, suppléant·es) dès la 1<sup>re</sup> année d'ancienneté.

➤ POUR la garantie de l'emploi, la fin de la précarité et le droit au temps complet pour tout·es celles et ceux qui le souhaitent.

➤ POUR le respect des priorités qui nécessitent l'instauration d'un barème prenant en compte la situation de famille et l'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

**CCMMEP** : Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé sous contrat. C'est une instance certes consultative qui reste un lien privilégié entre les syndicats de maîtres et le MEN (Ministère de l'Éducation Nationale). 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 représentants des syndicats des enseignant-es, les chefs d'établissements des établissements privés sous contrat et le ministère (rectorat). Y sont abordées toutes les questions concernant la carrière des maîtres, des 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 pour les enseignant-es du 2<sup>d</sup> degré.

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

Dans plusieurs académies comme celles de Toulouse, Paris et celle de Créteil, des élu-es vous représentent et vous défendent (contacts en fin de guide).

Nos présences y sont essentielles pour aussi y faire entendre nos revendications pour résister à la déshumanisation de l'école, pour revendiquer des salaires décents, pour lutter contre la paupérisation rampante de tous les personnels de l'Éducation nationale, pour défendre le droit à la liberté pédagogique des enseignant-es...

**Ensemble, Solidaires,  
en CCMA, CCMD/i, en académies et au CCMMEP, au national**

# C'EST QUOI L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ ?

## Le financement public de l'enseignement privé

En 2022, en France, l'enseignement privé scolarise près de **2 millions d'élèves**.

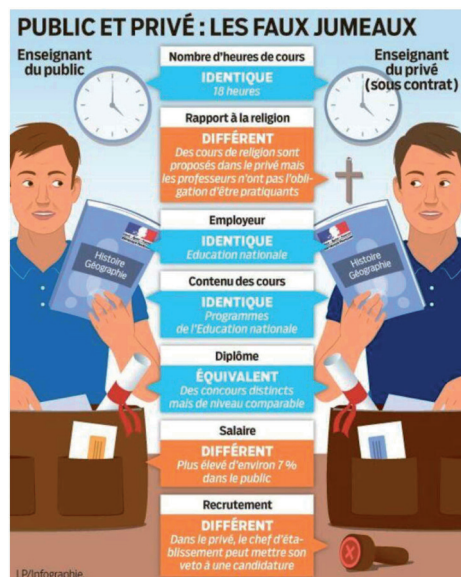
**141 200 enseignant-es**, c'est 16 % du corps enseignant.

44 665 dans le 1<sup>er</sup> degré (32 %) et 96456 dans le 2<sup>nd</sup> degré (68 %).

Seuls les établissements privés catholiques sont présents sur l'ensemble du territoire mais de façon très inégale : 43% des élèves de l'académie de Rennes, 41% de celle de Nantes, 14% de celle de Dijon, 10% de celle de Créteil. A Paris qui concentre de grands établissements prestigieux, l'EP scolarise 34% des élèves.

Sur 100 élèves de l'EP, 40 sont issues d'un milieu très favorisé alors qu'à l'inverse 42 sont issues d'un milieu défavorisé dans le secteur public.

Les établissements privés sont nés à des époques très différentes. Si la plupart sont issus d'une tradition religieuse et majoritairement catholique, il en existe aussi issus de traditions pédagogiques spécifiques : Montessori, Freinet, Steiner et également ouverts aux langues régionales (Diwan, Calandrets...). Si dans l'ensemble ils sont à but non lucratif, certains, pour l'instant nettement moins nombreux, sont des établissements répondant au souhait de créer une entreprise. Qu'on ne s'y trompe pas avec ces 4,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires, l'enseignement supérieur privé a de quoi appâter les appétits de certains.



Le **SUNDEP Solidaires** met régulièrement en garde le monde de l'éducation sur la privatisation programmée de l'enseignement public mais également privé sous contrat. Cette privatisation est probablement la dernière pierre à soulever pour parachever la construction finale d'un monde libéral en totale décomplexion, en France puisque c'est déjà le cas ou presque dans une grande partie du Monde.

Source infographie : <https://www.leparisien.fr/societe/profs-le-match-public-privé-les-faux-jumeaux-31-08-2016-6081737.php>

# NOS REVENDICATIONS

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

En comparant 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 conditions.
- 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, donc il est 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 exposé-es 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

Oui, le SUNDEP Solidaires a appelé à la grève et aux manifestations le 5 décembre 2019 et plus.

## 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 être lié à des obligations « confessionnelles ».



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



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 instituteurs/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 2023:

## Pap Ndiaye, un ministre dans un jeu d'équilibriste

La circulaire de rentrée 2023, publiée le 6 juillet, illustre la politique de notre ancien ministre Pap Ndiaye, c'est-à-dire une dose homéopathique d'une éducation progressiste dans un projet d'éducation libéral.

D'un côté, il y a une revalorisation individualisée et inégalitaire des personnels par le bicat du Pacte et un financement de plus en plus concurrentiel des écoles et des établissements, lié à des appels à projets. L'hégémonie des savoirs fondamentaux y est réaffirmée et l'influence du monde de l'entreprise sur l'éducation est renforcée par la réforme du lycée professionnel et la découverte des métiers au collège. D'un autre côté, elle accorde une place importante aux formulations progressistes portées par l'Union Syndicale Solidaires dont le Sundep Solidaires: contre le racisme et les discriminations, pour l'épanouissement des élèves, pour l'éducation à la sexualité et pour l'adaptation de l'école aux enjeux écologiques.

Le **Sundep Solidaires** se montrera particulièrement attentif aux moyens qui seront accordés pour assurer la mise en œuvre des ambitions affichées afin qu'elles ne servent pas de vitrine respectables à la politique de casse du service public d'éducation. Car sous des habits neufs, la lutte contre les inégalités sociales et scolaires ne peut pas se limiter à la création de « dispositifs d'excellence », ou tout autre label ou convention auxquels sont habitués les établissements de l'enseignement privé.

La circulaire confirme également la feuille de route des grands chantiers dénoncés par l'ensemble des organisations syndicales: l'accent ainsi mis sur les « missions complémentaires »

proposées dans le cadre du **Pacte** ou du « conseil national de la refondation » ou la **réforme décriée du lycée professionnel** qui se traduit par l'augmentation du temps de stages et des fermetures de filières. La généralisation du **dispositif de « découverte des métiers » dès la 5<sup>e</sup>**, tend à imposer davantage l'entreprise dans le temps scolaire au détriment des enseignements et d'autres projets favorisant l'ouverture culturelle et l'épanouissement des élèves.

### Un jeu d'équilibriste de notre ministre

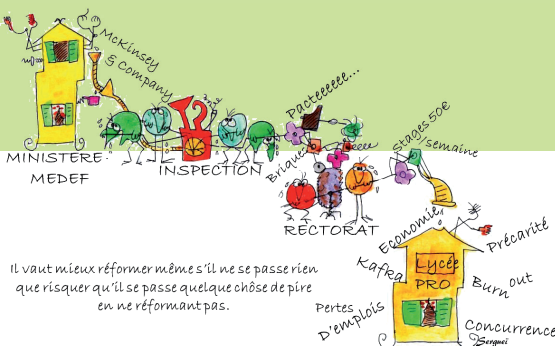
Pap Ndiaye consacre un volet à l'épanouissement des élèves mais les préoccupations écologiques, l'éducation à la sexualité et l'attention portée à la santé mentale des élèves vont de pair avec la mise en place des « Classes et Lycées engagés » pour promouvoir le Service National Universel (SNU) ou avec une autosatisfaction hypocrite en matière d'accompagnement des élèves en situation de handicap. En effet, les AESH devront encore attendre pour être reconnues et voir leur métier valorisé.

### S.N.U, embrigadement militaire ou divertissement ?

Mais c'est bien dès 2023 que seront programmés des « séjours de cohésion » sur temps scolaire dans le cadre du SNU. Le Sundep Solidaires réaffirme ses revendications d'abrogation pure et simple du SNU et de reversement des fonds alloués dans le service public d'éducation. Le SNU est en effet à mi-chemin entre l'embrigadement militaire et le divertissement bon marché pour un coût exorbitant de 2 milliards d'euros au total, et près de 3 500 euros pour chaque jeune concerné.

Retrouvez l'intégralité de l'article sur notre site :  
[www.sundep-solidaires.org/spip.php?article2116](http://www.sundep-solidaires.org/spip.php?article2116)





# ACTUALITÉS

## Lycée professionnel : la réforme de trop ?

Présentée en mai 2023 par le président de la République, aussi ministre de l'Éducation à ses heures, la réforme du lycée professionnel va se déployer progressivement à partir de la rentrée scolaire 2023. Si les rhétoriques de sa mise en place restent inchangées et si nobles, sur le papier avec ses zéro décrocheur·se, 100% d'insertion professionnelle et sa meilleure reconnaissance des enseignant·es, sa réalité s'avère tout autre.

### Concrètement de quoi est-il question ?

Majoritairement de faire des LP des centres de formation par apprentissage, avec dans une même classe, des apprenti·es (jusqu'à 30 ans) et des élèves sous statut scolaire dont les périodes de stage, désormais « gratifiées » seront allongées.

De créer des « bureaux d'entreprise » dans les LP, de mettre en place des « professionnels associées » à savoir des professionnels intervenant en LP.

De promouvoir des formations pensées en fonction des besoins des territoires.

Enfin, de supprimer, dès la rentrée prochaine, 80 filières considérées comme non rentables.

Ces annonces, à grand renfort de communication, n'en sont pas restées moins floues s'agissant en particulier de l'emploi des professeur·es concerné·es créant un

choc pour les personnels en pleine période de passations des examens de fin d'année. Cela est le signe d'un véritable symptôme de l'impréparation et du manque de considération du gouvernement. Cependant, les calculs sont vite faits : le calendrier est sans nul doute prévu, pour 33 000 enseignant·es de LP ?

### C'est-à-dire un véritable plan de licenciement à venir.

Enfin venue parachever ce « chef d'œuvre » gouvernemental, la mise en place du pacte en LP obligerait les professeur·es à accepter toutes les missions subalternes liées à cette réforme de manière annualisée pour pouvoir avoir droit à des cours à effectifs réduits avec une modeste augmentation de salaire, augmentation promise via une revalorisation qui n'en mérite pas le nom. Pour faire « accepter de force » cette réforme, E. Macron a promis aux établissements et structures qui scolarisent près d'un élève sur trois en France une dotation d'un milliard d'euros supplémentaires. De quoi aiguïser les appétits de groupes privés scolarisant déjà un peu partout en France des apprenti·es dont le nombre et les chiffres d'affaires ont augmenté de manière substantielles ces dernières années sur le territoire. Cet argent public ne pourrait-il pas être bien mieux employé ?

**Au SUNDEP Solidaires**, nous nous opposons à cette réforme qui vise à fournir une main œuvre peu qualifiée aux entreprises, au patronat alors même qu'elle promet l'égalité des chances aux élèves des LP.

**Au SUNDEP Solidaires**, nous nous opposons frontalement à la mise en place de cette réforme et appelons les enseignant·es à refuser de signer le pacte qui va mettre en concurrence directe les professeur·es en créant une hiérarchie entre elles, entre eux.

## Le PACTE, une brique lancée dans la marre de la revalorisation des enseignant-es.

«Lorsqu'on s'attend au pire, on n'est jamais déçu-e», cet adage résume très bien la situation vécue lors de l'annonce de la mise en place du Pacte enseignant-e par l'ancien ministre, Pap Ndiaye. « *Travailler plus pour gagner moins* », c'est bien ce qui est ainsi proposé puisque qu'une heure supplémentaire effectuée (et désocialisée) via ce Pacte est moins bien rémunérée qu'une heure poste classique. Au gouvernement : ils osent tout comme tenter de faire pactiser le corps enseignant avec le diable !

Pour augmenter leurs salaires, les enseignant-es vont devoir signer un « pacte » avec l'Éducation nationale, par lequel elles/ils s'engagent à assurer un certain nombre de missions. Ce pacte s'envisage sous forme de « briques » ou parts fonctionnelles de 18 heures annuelles s'agissant des Remplacements de Courtes Durées (RCD) ou/et de 24 heures annuelles pour mener des projets divers et variés voire bénéficier de groupes à effectifs réduits (en LP). Chaque professeur-e peut assurer jusqu'à 3/6 « briques » (1<sup>er</sup> degré, collège LGT/LP). Ces briques sont sécables.

Le flou des annonces imprécises des débuts laisse désormais place à la publication des décrets d'application qui viennent « cadrer » ce qu'il convient de lire comme le début d'un changement de paradigme qui vise à remplace le salaire au statut pour une contractualisation à la mission.

De ces décrets publiés au JO courant août 2023, ressort que ce sont toujours les RCD qui demeurent le ciment des briques du pacte. Leurs mises en place vont générer la construction d'une véritable usine à gaz dirigée par un référent académique.

Ces RCD sont prioritairement assurés sous la forme d'heures d'enseignement et, nou-

veauté, pourront être encadrés par des assistant-es d'éducation. Les enseignant-es signataires devront communiquer à leur cheffes d'établissement des créneaux fixes durant lesquels ils/elles pourront effectuer ces remplacements. Les enseignant-es concerné-es ne peuvent refuser d'assurer un remplacement sur l'un de ces créneaux qu'avec un motif légitime d'absence en application des règles régissant les autorisations d'absence.

Les missions quant à elles sont confiées à l'appréciation du/de la cheffe d'établissement. Dans le premier degré la mission de soutien en maths et français en 6<sup>e</sup> est prioritaire. Dans le second degré, on retrouve les interventions dans « devoirs faits » et l'« École ouverte ». S'ajoutent les interventions dans le cadre de la découverte des métiers au collège.

En les examinant de plus près, certaines missions correspondent tout simplement à des emplois nécessitant des compétences particulières qui, in fine, ne seront rémunérées qu'à la hauteur de prestations annuelles minimales !

A cela s'ajoute la mise en concurrence des enseignant-es au sein des établissements séparant les « pacté-es » des « non-pacté-es ».

**Au SUNDEP Solidaires, nous réclamons** une vraie revalorisation qui passe par une réelle augmentation du point d'indice.

**Au SUNDEP Solidaires, nous ne porterons** pas ces briques qui viennent parachever la construction d'un modèle libéral de l'Éducation !

## BAC Version 2023 : chronique d'un échec annoncé

Après trois sessions perturbées par la crise sanitaire et ses répercussions, la session 2023 du BAC s'est tenue pour la 1<sup>ère</sup> fois dans les conditions prévues par la réforme Blanquer. 739 500 candidat·es se sont présentés pour un taux de réussite quasiment identique à celui de l'année passée, à savoir 90,9 %.

### Quel bilan tirer pour cette véritable application de la réforme ?

De l'avis d'une majorité de professeur·es mais également d'élèves, « les épreuves de spécialité sont arrivées trop tôt dans l'année ». Au moment des ultimes révisions beaucoup d'enseignant·es confiaient « avoir eu du mal à boucler les chapitres du programme ». Les élèves en difficulté n'ont pas eu le temps d'assimiler les connaissances et la méthodologie nécessaires à une passation des épreuves dans les bonnes conditions. « On a eu clairement l'impression de gaver des oies » a déclaré Sabine qui enseigne les sciences physiques en terminale spécialité. Globalement, les professeur·es interrogés tout au long de l'année se sont montrés critiques envers la nouvelle organisation.

Les giboulées de Mars essayées, après avoir calculé leurs moyennes via des simulateurs en ligne, un grand nombre de lycéens et lycéennes étaient quasi certain·es de décrocher leur BAC en juin. En conséquence, est arrivé ce que beaucoup prédisaient depuis cette mise en place : de nombreux élèves ont lâché voire déserté les salles de cours au troisième trimestre. Quid de la reconquête du mois de juin mise en avant lors de la présentation de la réforme du BAC par J.M. Blanquer ?

Même le grand oral, la nouveauté phare de la réforme a pâti de cette organisation calendaire précoce, ainsi des membres du jury ont

constaté des performances moins bonnes que celles de l'an passé pour des élèves se déclarant presque bacheliers et déjà en vacances.

L'épreuve commune de philosophie qui avait déjà peu motivé les candidat·es l'an passé a encore été quelque peu chahutée cette année avec des professeur·es à la peine : « Ça m'a fait mal de voir mon prof essayer de nous motiver, en nous disant que la note de philo pourrait avoir un impact considérable sur un entretien d'embauche ! ».

Mais surtout, pour la 1<sup>ère</sup> fois cette année, les notes de spécialité ont été comptabilisées dans le dossier Parcousup des élèves et ont, sans nul doute, contribué de manière non négligeable à l'orientation post-bac des futur·es étudiant·es en leur donnant un poids plus important. « Ces notes inquiètent les adolescent·es. Cela engendre un phénomène d'absences perlées. Des lycéen·nes sèchent des évaluations pour ne pas faire baisser leur moyenne, parfois avec la complicité de leurs parents. » témoignent des enseignant·es. L'année de terminale devient désormais un véritable marathon engendrant pression et performance.

Sondés à ce sujet, les élèves l'ont bien compris et sont unanimes : « Avoir un bon dossier Parcoursup est maintenant plus important que de décrocher une mention au BAC ».

**Au SUNDEP Solidaires, nous demandons** au nouveau ministre de l'Éducation nationale de revoir sa copie, de réévaluer cette réforme du BAC que nous combattons depuis sa mise en place. Le BAC mérite, a minima, une concertation avec tout·es les acteurs et actrices du monde de l'éducation.

# PARCOURSUP :

## des algorithmes opaques au service des élites

Opacité, inégalité, compétitions, classements, sélection, « fabrique à élites » sont quelques-uns des termes associés à la plateforme Parcoursup dont le patronyme a envahi le vocabulaire des enseignants en terminale, leurs élèves et leurs parents à partir du mois de juin en France ces dernières années.

Lancée en 2018, rappelons que Parcoursup exprimait cette promesse, celle d'être une ouverture afin de permettre à chaque lycéen et lycéenne française de prétendre à une formation post-bac diplômante choisie et non subie.

Six campagnes de recrutement plus tard, il n'y a guère qu'au ministère que l'on fait semblant d'y croire. Car, en effet, la plateforme reste obscure pour le presque million de candidat·es et leurs parents ainsi qu'à leurs professeurs principaux qui pourtant tentent de se former avec les moyens du bord.

Depuis que les deux notes de spécialité y figurent, seules quantifications qui échappent au contrôle continu du « BAC maison », la pression autour d'une clarification des algorithmes de sélection s'accroît. Le BAC n'a lui-même pas fait long feu face à la machine Parcoursup. En juin, dans la plupart des familles qui compte un élève de terminale dans ses rangs, on petit-déjeune, on déjeune, on dîne bref on mange toute la journée du Parcoursup.

### Opacité, inégalité, « fabrique à élites » ?

La novlangue mise en place par le gouvernement est désormais bien ancrée dans les commissions qui gèrent les vœux des candidat·es de l'Université jusqu'aux grandes écoles très sélectives. Pourtant comment croire encore que le choix de spécialité doit être uniquement guidé par les seules aptitudes des élèves ? On lit pourtant à ce sujet que pour « faire médecine » c'est-à-dire intégrer une PASS voire une LAS, mieux vaut faire PC/SVT que PC/Maths et éviter la doublette SVT/Maths. Mais qu'on se rassure, les élèves de terminale ne seront pas sélectionnés mais évalués par les exami-

nateurs des commissions de sélection enfin non, d'évaluation.

Pourtant, dans les établissements de l'enseignement supérieur, les notes restent le principal élément d'évaluation. On attribue ainsi des coefficients plus ou moins importants, coefficients passés à la moulinette d'un algorithme qui peut différer selon les lieux. Il arrive même qu'on attribue des coefficients à des enseignants de spécialité afin de départager des candidat·es, entre eux, entre elles.

Une enquête de journalistes du *Monde* a levé le tabou sur la question du lycée d'origine. Celui-ci peut être inclus s'agissant des formations les plus sélectives sous prétexte que l'information ne servirait qu'à départager des élèves d'un même lycée. Ces mêmes journalistes nous apprennent que les logiciels maison qui tournent au sein des commissions de sélection des grandes prépa parisiennes ne sont pas accessibles aux non-initié·es. Quid de la transparence voulue par le Ministère ?

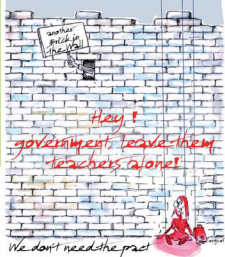
In fine, pour beaucoup de formations post-bac on s'accorde à dire que la plupart des pré-classements sont totalement automatisés et que de facto, on lit peu de lettres de motivation. Tous ces établissements reconnaissent qu'ils ne disposent pas des moyens humains nécessaires pour lire attentivement les dossiers des candidat·es.

Parcoursup reste donc ce processus complexe de sélection dont seules les initié·es peuvent tirer parti.

Parcoursup a su faire admettre, depuis sa création, la sélection là où il n'y en avait pas.

Parcoursup a désormais imposé, dans le monde de l'Éducation la vision libérale du gouvernement Macron, vision qui sera très probablement partagée par le nouveau locataire du MEN : Gabriel Attal.

**Parcoursup au SUNDEP Solidaires, c'est NON.**



## Obligations Règlementaires de Services

### 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 journées péda. + 6 h conseil d'école.
  - La 28<sup>e</sup> heure ne peut pas être imposée
- \* HSA pouvant être imposées

#### ➤ 2<sup>d</sup> degré

- 18 heures d'enseignement pour un-e certifié-e PLP. + 2h supplémentaires\*
- 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.

#### ➤ 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

**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.

## PREMIER DEGRÉ

### les fameuses dix minutes d'accueil

Aussi, rien n'impose à chaque enseignant d'être présent 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'enseignants 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 maîtres 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. L'allègement de service est attribué pour une durée maximale d'une année scolaire. Il ne saurait être renouvelé de manière automatique l'année suivante. Il reste un dispositif exceptionnel visant à concilier l'état de santé du demandeur, 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 professeurs souhaitant bénéficier du dispositif de la « retraite progressive » (avoir 60 ans et 150 trimestres) doivent demander un TPA et démarcher la CAR-SAT 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 Sudep 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 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 référent 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

Le décret transforme l'échelon spécial du grade unique des professeurs 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 principal d'éducation aux accompagnants d'élèves en situation de handicap et aux maîtres enseignants en établissement privé sous contrat.

Il comporte également des mesures de toilettage des statuts des corps des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré et des professeurs des écoles du corps de l'État pour la Polynésie française.

### 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 contingentements 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

## 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 contractuels employés 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 remplaçants 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 professeurs de l'enseignement privé. C'est à partir du 1<sup>er</sup> septembre, qu'il sera 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. Également il sera 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. A l'heure où nous rédigeons l'article, pas de publication du texte d'application.

### Analyse du SUNDEP Solidaires

Pour l'heure, rien n'est dit sur les modalités de la mobilité des professeurs. 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 professeurs ? L'avis du corps d'inspection est-il requis ? Aujourd'hui ce qui est sûr, c'est que seuls les professeurs de l'enseignement public peuvent être « détachés » 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.



# ENSEIGNANT·ES PRÉCAIRES

## la constante macabre de la paupérisation de l'enseignement

Dans certaines académies, ils/elles constituent près de 20 % des enseignant·es en poste. À l'instar de leurs collègues du public, les précaires de l'EP sont devenu·es la variable d'ajustement des établissements. Une précarité qui fragilise le monde de l'enseignement en paupérisant une partie des professeurs·es.

### Du nouveau à l'occasion de la rentrée 2023

Il concerne la mise en adéquation salariale avec les professeur·es contractuel·les du public. Il s'agit donc bien d'une revalorisation salariale revendiquée depuis longtemps par le SUNDEP Solidaires.

C'est à partir de septembre, que l'indice plancher pour un Maître Délégué (MD) 1<sup>ère</sup> catégorie va donc passer de 353, soit 1712,06 € à 371, soit 1826,38 € (brut mensuel). Les académies pourront toutefois rémunérer les Maîtres Délégués à un traitement supérieur, dès leur premier engagement, compte tenu de leur expérience professionnelle, de la rareté de leur discipline ou de la spécificité du besoin à couvrir. Les taux des heures supplémentaires seront aussi alignés sur ceux du public. À titre d'exemple, pour un MD1, on passe ainsi de 1153,71 € à 1311,85 € (brut annuel) pour la première HSA. Il faudra y ajouter l'augmentation de la prime d'attractivité, qui passera à 1500 € brut par an, soit 125 € brut

### Attention, au SUNDEP Solidaires,

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

par mois. Le salaire minimum passerait donc à 1951,38 €. Les collègues vont aussi bénéficier du doublement de l'Isoe/Isae (Indemnités de suivi et d'orientation ou d'accompagnement des élèves), une autre revendication du SUNDEP Solidaires qui a abouti.

### En contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Les professeur·es 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.

Cependant, lorsque le besoin le justifie, des CDI peuvent être conclus pour une durée indéterminée (décret du 8 août 2023).

### Le SUNDEP Solidaires lutte

pour faire revaloriser les salaires des enseignant·es précaires sur de nouvelles grilles de revalorisation, pour faire reconnaître auprès du Ministère leur statut en demandant la création d'une cohorte de remplaçant·es titulaires.



Urgence salariale

# 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'IEN/l'IA-IPR et un entretien avec le chef 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 de réponse à écrire dans les 15 jours dans le cadre « observa-

## **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.

tions ». De même, il vous est toujours possible de refuser une inspection. Pour le faire, il n'existe pas de procédure réglementaire. L'envoi d'un courrier préalable à son inspecteur/inspectrice ou IEN pour lui signifier son refus est toutefois préconisé. L'avis émis lors d'une inspection permet à une enseignant-e de progresser plus ou moins rapidement dans la grille indiciaire. Si de tels cas de figure se présentent, n'hésitez pas à faire appel à vos élu-es du SUNDEP Solidaires.

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

Le décret effectuant ces modifications doit voir le jour le 1<sup>er</sup> septembre 2023 avec prise d'effet 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-es, PLP, PEPS, CPE et PsyEN. Cette transformation permet dorénavant un passage automatique pour toutes, 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 toutes.

# SALAIRES ET INDEMNITÉS

- ✔ Instauration d'un jour de carence depuis janvier 2018
- ✔ Revalorisation du point d'indice le 01-07-2023 de 1,5% quand l'inflation est de +6% . D'ici la fin 2023, ce taux va continuer à flamber !
- ✔ La prime Grenelle ou Prime d'attractivité est reconduite, valorisée et sera versée aux collègues au 1<sup>er</sup> septembre 2023», **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 OU P. D'ATTRACTIVITÉ	INDICE	SALAIRE BRUT	+P. GRENELLE	
1	1	334	1644,21€	390	1919,89 €	100,00 €	450	2 215,25 €	100 €	
2	1	350	1722,97€	441	2 170,95 €	183,33 €	498	2 451,55 €	183,33 €	
3	2	371	1826,35€	448	2 205,41 €	170,83 €	513	2 525,39 €	170,83 €	
4	2	387	1905,12€	461	2 269,40 €	125,00 €	542	2 668,15 €	125,00 €	
5	2,5	405	1993,73€	476	2 343,24 €	91,67 €	579	2 850,29 €	91,67 €	
6 <sup>1</sup>	2 ou 3	431	2121,72€	492	2 422,01 €	75,00 €	618	3042,28 €	75,00 €	
7	3	450	2215,25€	519	2 554,92 €	75,00 €	659	3 244,11 €	75,00 €	
8 <sup>1</sup>	2,5 ou 3,5	476	2342,24€	557	2 741,99 €	33,33 €	710	3 495,18 €	33,33 €	
9	4	506	2490,93€	590	2 904,44 €	33,33 €	757	3 726,55 €	33,33 €	
10	4	537	2643,53€	629	3 096,43 €	0,00 €	800	3 938,23 €	0,00 €	
11	sans limite	560	2756,76€	673	3 313,03 €	0,00 €	830	4 085,91 €	0,00 €	

Échelon	Durée (en année)	HORS CLASSE				CLASSE EXCEPTIONNELLE	
		CERTIFIÉES, PE, PLP		AGRÉGÉ-ES		PE, CERTIFIÉES, PLP	
		INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT
1	2	590	2903€	757	3671,48 €	695	3 421,33€
2	2	624	3070€	800	3880,03 €	735	3 618,25€
3	2,5	668	3287€	830	4025,53 €	775	3 815,16€
4	2,5	715	3518€	(a)		830	4 085,91€
5	3	763	3754€			890 (1 <sup>er</sup> ch)	4381,00€
6	3	806	3966€			925 (2 <sup>er</sup> ch)	4553,57€
7 <sup>2</sup>	sans limite	821	4039€			972 (3 <sup>er</sup> ch)	4784,95€

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

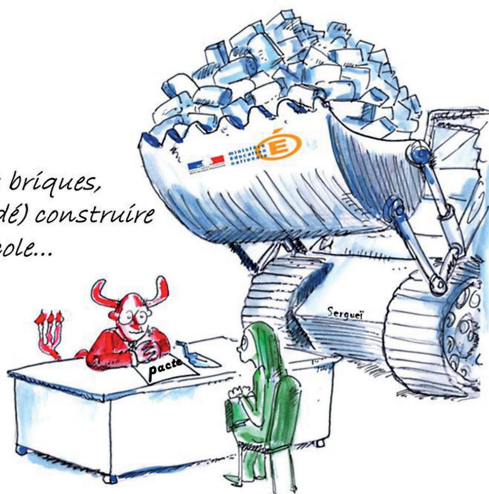
1. Bonification d'une année – 2. à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

# SALAIRES ET INDEMNITÉS

Alignement des salaires privé-public dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés : tous les maîtres délégués de l'enseignement privé vont bénéficier d'une rénovation de cadre de rémunération en cohérence avec celui des contractuels enseignants du public. C'est une revendication de longue date du Sundep Solidaires qui a enfin abouti.

Échelon	1 <sup>ER</sup> ET 2 <sup>ND</sup> DEGRÉ / DÉLÉGUÉ-ES AUXILIAIRES / MAÎTRES AUXILIAIRES/ CDI au 1 <sup>er</sup> septembre 2023 (temps complet), avec valeur du point au 01/07/2023 : 59,0734 €							
	Durée (en année)		MA 1			MA 2		
	CHOIX (20%)	ANCIENNETÉ	INDICE	SALAIRE BRUT	+PRIME D'ATTRACTIVITÉ	INDICE	SALAIRE BRUT	+PRIME D'ATTRACTIVITÉ
1	2,5 ans	3 ans	351	1 727,90 €	125,00 €	321	1 580,21 €	125,00 €
2	2,5 ans	3 ans	376	1 850,97 €	116,66 €	336	1 654,06 €	125,00 €
3	2,5 ans	3 ans	395	1 944,50 €	108,33 €	351	1 727,90 €	125,00 €
4	3 ans	4 ans	416	2 047,88 €	100,00 €	368	1 811,58 €	120,83 €
5	3 ans	4 ans	439	2 161,10 €	91,67 €	384	1 890,35 €	116,67 €
6	3 ans	4 ans	460	2 264,48 €	91,67 €	395	1 944,50 €	108,33 €
7	3 ans	4 ans	484	2 382,63 €	91,66 €	416	2 047,88 €	100,00 €
8	Sans limite	Sans limite	507	2 495,85 €	58,33 €	447	2 200,48 €	91,67 €

*Avec 2 ou 3 briques,  
vous pourriez (dé) construire  
notre école...*



## Les principales indemnités

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

#### ● **ISOE part fixe**

Les enseignants 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 fondament (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.

### ➤ **Indemnité GIPA**

#### **(Indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)**

Les maître-sses contractuelles et agréées qui n'ont eu ni promotion de grade ou d'avancement d'échelon entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022 bénéficient de cette indemnité en 2023.

Arrêté du 13 août 2023.

### ➤ **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 enseignantes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 à l'exception des documentalistes.

### ➤ **PEPA (Prime Exceptionnelle du Pouvoir d'Achat)**

cf. Décret 2023-702 du 31 juillet 2023.

Ce décret précise que cette prime comprise entre 300 € et 800 € sera destinée aux personnels dont la rémunération entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 30 juin 2023 est inférieure à 39 000 €. Voir les conditions dans le décret.

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.		<i>Décret n° 82 453 du 28 mai 1982</i>
<b>Autorisations d'absence facultatives (relèvent de la bienveillance de l'administration)</b>			
<b>Mariage/ Pacs</b>	- 5 jours ouvrables maxi	1 jour avec + attestation du maire + délai de route	<i>Circulaire FP/7 N°002874 du 7/05/01</i>
<b>Décès ou maladie très grave (enfant, parent, conjoint)</b>	- 3 jours ouvrables + délai de route (5 jours maxi)	Avec + certificat de décès	<i>Circulaire FP7 n°002874 du 7 mai 2001.</i>
<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. Calcul : décompte en demi-journée/année civile	Avec + certificat médical	<i>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 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	<i>Circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995</i>

# 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 ; diphtérie : 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</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	Art34 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	Art34 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 - PRÉVOYANCE - PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

## nos droits

### Protection sociale complémentaire (PSC)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les personnels de l'éducation nationale, bénéficient d'une prise en charge forfaitaire de 15 €/mois destinée à rembourser une partie des cotisations de PSC couvrant les frais dits de « santé ». Pensez à faire votre demande de remboursement sur votre plateforme Colibris. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, tous les personnels actifs de nos ministères devront adhérer au contrat collectif souscrit auprès de l'organisme de PSC qui aura été sélectionné dans le cadre d'une mise en concurrence. Ils bénéficieront du panier de soins de qualité et du niveau de remboursement élevé prévus par l'accord interministériel et précisés par l'arrêté du 30 mai 2022 et de la prise en charge de la moitié de leur cotisation par leur employeur.»

Un contrat national de Prévoyance, identique à tous les établissements, est obligatoire pour tous les établissements sous contrat avec l'État. Tous les personnels enseignants et de documentation rémunérés par l'État cotisent pour cette «garantie Prévoyance» via leur bulletin de salaire. (article L.442-1 du Code de l'éducation ou de l'article L.813-8 du Code rural)

Les établissements doivent fournir un exemplaire de la notice explicative du contrat de Prévoyance à tous les enseignants lors de l'embauche et à chaque fois que le contrat subit des modifications. Le ou la salarié-e doit alors signer un reçu lors de sa remise.

### Congés maladie ordinaire (CMO), durée maximale 12 mois.

- Droits aux CMO, durée est comptabilisée de date à date.
- Le contrat et l'avancement du maître sont maintenus.
- Après 3 mois d'arrêt, la rémunération tombe à 50 % du salaire. Par exemple, une personne arrêtée

du 1<sup>er</sup> octobre au 31 octobre, puis qui a repris 8 jours et a été à nouveau arrêtée du 10 novembre au 28 février. Ses droits seront calculés de date à date. Sa situation au 15 janvier, sera calculée depuis le 15 janvier de l'année précédente. Si, dans cet intervalle, 90 jours d'arrêt de travail ont été comptés, elle sera placée en ½ traitement.

- Le complément de salaire est alors versé par la prévoyance de l'établissement soit 95 % du salaire net de référence.
- Allègement de service

### Autres congés maladie : CLM-CLD-CGM

Après 3 mois d'arrêts consécutifs, sans perspective de reprise, les autres congés sont présentés page 25 du guide. Pour éviter de se retrouver en demi traitement, le SUNDEP Solidaires conseille de prévenir rapidement la DSDEN sous couvert de son chef de l'établissement, avec son certificat médical administratif.

### Garantie incapacité de travail – Invalidité permanente

S'il y a mise en invalidité par la Commission de réforme, le maître contractuel peut prétendre au Régime Temporaire de Retraite des maîtres des établissements d'Enseignement Privé (RETREP).

### Garantie décès – Invalidité absolue et définitive

Un versement aux bénéficiaires désignés par le ou la salarié-e d'un capital de base. Pour plus d'informations, se référer à la notice de la Prévoyance : AG2R-LA-MONDIALE-enseignement-prive-prevoyance-notice-information-enseignants.pdf (ag2rlamondiale.fr)

Mi temps thérapeutique de droit aux personnes en situation de handicap, ou en maladie»

# 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 et disponible sur les sites de vos rectorats d'académie. Pour plus d'informations, consultez le site : [www.fonctionpublique.gouv.fr/forfait-mobilites-durables-de-200-euros-par-an-pour-trajets-domicile-travail-des-agentes](http://www.fonctionpublique.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 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. Il faut effectuer sa demande de renouvellement. Les cartes sont distribuées aux enseignant-es par les chef-fes d'établissement des 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés.

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, seule-s 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 pas moins, pourtant, 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 certain-es chef-fes 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

## à l'origine de la crise du recrutement des professeur-es ?

Une chose est certaine, depuis 10 ans, les lignes ne cessent de bouger s'agissant des modalités de recrutement des enseignant-es en 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré. Ce manque de lisibilité n'aide certainement pas les futur-es candidat-es au métier d'enseignant-e à y voir clair.

### Les concours de l'enseignement

Depuis la session 2022, seul-es les étudiant-es inscrit-es en seconde année de master ou les candidat-es déjà titulaires d'un master pourront se présenter aux concours externes (CAPES, CAPET et Agrégation, à l'exception des professeur-es de lycée professionnel - spécialités professionnelles) de recrutement des professeur-es. Pour être nommé-es stagiaires, les lauréat-es devront justifier de la détention d'un master (et non plus d'une inscription en seconde année de master).

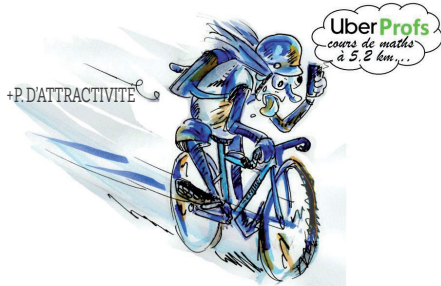
Les concours resteront organisés au niveau académique pour le premier degré et au niveau national pour le second degré.

### Alternance et Master Meef

Les Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE) forment à des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) dans le cadre d'un cursus de deux années d'études post-licence. Au cours du master, la formation peut être organisée en alternance donnant lieu à un contrat de travail signé avec le rectorat. Les étudiant-es qui ne réalisent pas une alternance, suivent une ou des périodes de stage pour une durée de 18 semaines. L'alternance prenant la forme d'un contrat de travail a toutefois vocation à devenir la modalité normale de réalisation du master Meef.

Un contractuel alternant doit effectuer un tiers de l'obligation réglementaire de service des titulaires. Différentes formules sont possibles : soit une organisation dite massée (temps plein sur un tiers de l'année soit 12 semaines), soit une organisation dite filée (temps partiel entrecoupé de périodes de formation), soit une formule combinant les deux. Les contractuels alternants bénéficient d'une rémunération mensuelle brute de 896 € à laquelle est ajoutée l'ISOE/ISAE au prorata de leur temps de service effectif.

**Au SUNDEP Solidaires**, nous nous inquiétons car les alternant-es professeur-es risquent dans le temps de constituer un vivier de professeur-es à bas prix, sous payé-es, moins formé-es et qui devront cumuler, sur une année, l'obtention de leur M2, l'obtention de leur concours en sus de la préparation de leur cours. Voilà un excellent moyen de précariser un bon nombre de jeunes professeur-es dès leur entrée dans le métier. Est-ce ainsi que l'on rend plus attractif le métier d'enseignant-e ? La résolution de la crise d'attractivité actuelle du métier d'enseignant-e passe très certainement par une revalorisation salariale digne de ce nom. Il suffit de comparer les salaires des professeur-es français-es avec ceux de leur homologue européen pour s'en persuader définitivement.



# 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 courtes durées, il existe le Compte Personnel de Formation (CFP) depuis 2017. C'est un dispositif qui permet des perspectives de mobilité professionnelle. L'enseignant.e 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 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 et chômeuses) 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 salariées, 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

Cette année en octobre, « 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**

# LA RETRAITE

c'est comme la galette au SUNDEP...

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 une enseignant-e du privé sous contrat ?

## Partir en retraite

Les enseignant-es du privé sous contrat sont des agent-es publics 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.

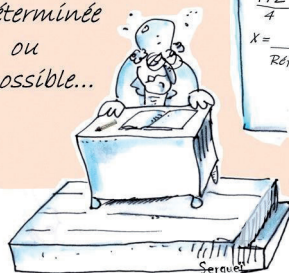
L'ouverture des départs en retraite est calquée sur celle de leurs homologues du public à savoir sur celle des fonctionnaires. Ainsi afin d'améliorer le montant de leur pension, ils/elles perçoivent une

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'une 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

Bon, ...  
calculez-moi si  
cette équation est  
indéterminée  
ou  
impossible...



Report sans fin



# LA RETRAITE

## ... on la veut complète !

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.



### Au SUNDEP Solidaires, nous voulons :

L'abrogation des réformes régressives.  
L'âge légal de départ à 60 ans et 55 ans pour les métiers pénibles et les carrières longues.

Pas de pensions inférieures au SMIC.

La pension nette égale à la moyenne des 6 meilleurs salaires nets de la carrière.

**Pour les agent-es de la fonction publique :**  
toute la retraite doit être versée par le trésor public ce qui rend inutile la caisse de retraite à point de l'IRCANTEC.

**Pour les agent-es de droit privé :**  
toute la retraite doit être versée par le régime général, rendant inutile la caisse de retraite par point de l'ARGIC-ARRCO.  
La retraite doit être indexée sur les salaires eux même indexés sur l'inflation.  
La suppression des conditions d'annuités et de manière générale de toute contributivité.

Le maintien des avantages préférentiels pour les femmes tant que l'égalité des salaires n'est pas réalisée.

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

**Au SUNDEP, au côté de l'Union syndicale SOLIDAIRES, nous avons défilé et manifesté tout au long de cette année 2022, riche de ce mouvement social inédit.**

# 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 SUNDEP-Solidaires !

### ➤ Élections CSE (plus de 11 ETP -Équivalents Temps plein) Cap sur le SUNDEP Solidaires !

Vous allez peut-être prochainement choisir vos représentantes 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 représentante 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 futures 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.

### ➤ Élections TPE-TPA (moins de 11 salariés-ETP)

Vous êtes salarié-e dans une école ou un centre de formation de moins de 11 salarié-es, ou bien salarié-e au domicile d'un particulier employeur, vous élirez votre représentant-e syndical-e de Solidaires issues eux aussi de TPE ; ils vous représenteront face aux employeurs dans des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles. Elles ont lieu tous les 4 ans, les prochaines en 2024.



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 2023/24

	ZONE A	ZONE B	ZONE C
Rentrée des enseignants	VENDREDI 1 <sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2023		
Rentrée scolaire des élèves	LUNDI 4 SEPTEMBRE 2023		
Vacances de la Toussaint	SAMEDI 21 OCTOBRE > DIMANCHE 5 NOVEMBRE 2023		
Vacances de Noël	SAMEDI 23 DÉCEMBRE 2023 > DIMANCHE 7 JANVIER 2024		
Vacances d'hiver	SAM 17 FÉVRIER > DIM 3 MARS 2024	SAM 24 FÉVRIER > DIM 10 MARS 2024	SAM 10 > DIM 25 FÉVRIER 2024
Vacances de printemps	SAM 13 > DIM 28 AVRIL 2024	SAM 20 AVRIL > DIM 5 MAI 2024	SAM 6 > DIM 21 AVRIL 2024
Pont de l'Ascension	MERCREDI 8 MAI > DIMANCHE 12 MAI 2024		
Début des vacances d'été	SAMEDI 6 JUILLET 2024		

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



Coupon 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 SOLIDAIRES

Union syndicale  
**Solidaires**  
Sud CGR  
SNV  
Sagor  
EBC2017

FÉMINISTE  
AUTOGESTIONNAIRE  
ANTIFASCISTE  
ANTIRACISTE  
INTERNATIONALISTE  
ÉCOLOGISTE  
ANTICAPITALISTE  
ANTIVIALIBÉRISTE  
LGBT+

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

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

