



**Cfdt:** FORMATION ET  
ENSEIGNEMENT  
PRIVÉS

# GUIDE DE L'ENSEIGNANT·E

ENSEIGNEMENT AGRICOLE

## Suivez-nous

Facebook



iFep apple store



Instagram



Site internet



iFep google play



Linkedin



Panneau syndical numérique



## Édito

Chères et chers collègues,

Cette année encore, les enseignants sous contrat font face à des défis immenses. Précarité, charges de travail croissantes, conditions de travail dégradées, manque de reconnaissance et inégalités persistantes sont autant d'obstacles qui minent notre métier ; le sens de notre travail est remis en cause, notamment par les récentes réformes engagées. La défiance envers l'école privée s'est accrue. La **Fep-CFDT** ne se résout pas à cette réalité, et milite pour retrouver la confiance en une école plus juste, au service de l'émancipation des élèves comme des enseignants et qui relève les défis éducatifs d'un monde en transformation.



En cette rentrée 2025, la **Fep-CFDT** vous offre ce livret, conçu spécialement pour vous accompagner tout au long de l'année scolaire, destiné à vous fournir les informations et les outils nécessaires pour faire face aux défis de notre métier.

Dans ces pages, vous trouverez des informations actualisées sur vos droits et obligations, des conseils pratiques pour gérer votre carrière, ainsi que des ressources pour mieux comprendre et optimiser vos conditions de travail. Nous avons également inclus des encarts spéciaux sur les avancées et les revendications, pour vous tenir informés des dernières évolutions et des combats que nous menons en votre nom.

La formation continue, les grilles indiciaires, les primes et indemnités, les congés et autorisations d'absence, ainsi que les questions de santé et de prévoyance sont autant de sujets abordés en détail, avec des illustrations et des QR codes pour vous permettre d'accéder facilement à des informations complémentaires et actualisées en temps réel sur notre site.

Nous avons voulu faire le point sur des sujets essentiels, tels que l'inclusion, l'accompagnement des enseignants en situation de handicap et la laïcité. Ces thèmes reflètent notre engagement pour une école ouverte à tous, respectueuse des différences et soucieuse du bien-être de chacun.

Enfin, n'oubliez pas que votre syndicat est là pour vous accompagner au quotidien. Que ce soit pour des questions individuelles ou collectives, nos élus et militants sont à votre écoute et prêts à vous soutenir. N'hésitez pas à nous contacter et à vous impliquer dans nos actions.

À la **Fep-CFDT**, nous ne nous contentons pas d'informer, nous nous battons chaque jour pour défendre vos intérêts et améliorer vos conditions de travail.

Ensemble, nous sommes plus forts. Ensemble, nous pouvons obtenir de nouvelles avancées et porter vos revendications avec détermination. Je vous souhaite une excellente année scolaire, riche en succès et en satisfactions professionnelles.

*A vos côtés toute l'année,  
Valérie Ginet*

Secrétaire générale de la Fep-CFDT



FORMATION ET  
ENSEIGNEMENT  
PRIVÉS

# VOUS EN DONNER +

GRÂCE À  
VOS ÉLU-E-S À LA CCM  
64,5 % DES VOIX, 6 ÉLU-E-S SUR 8



## VOUS ÉLU-E-S ONT OBTENU

- LA RETRAITE PROGRESSIVE POUR LES AGENTS À TEMPS INCOMPLET
- LA POSSIBILITÉ D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE
- LA RÉGULARISATION DU TAUX DES HSE ET HSA

## VOUS ÉLU-E-S ONT AGI POUR

- CORRIGER LES ERREURS ET OUBLIS DU SRH

CHANGEMENTS D'ÉCHELONS,  
RECLASSEMENT DANS UNE NOUVELLE  
CATÉGORIE, INDEMNITÉS,  
PRIMES PP NON VERSÉES, SFT, HSE, PSC,  
RÉSULTATS DES LISTES D'APTITUDE,  
VALORISATION DES SERVICES ANTÉRIEURS,  
INDICES ERRONÉS...

- ACCOMPAGNER LES AGENTS SOUHAITANT MUTER, OU EN RÉDUCTION OU RÉSILIATION DE CONTRAT



## Sommaire

CFDT, premier syndicat de France .....	6
CCM : 3 lettres pour deux instances dans lesquelles la Fep-CFDT agit ! .....	7 à 9
Contrats État-enseignants .....	10 à 11
Obligations de service .....	12 à 13
Classement et évolution de carrière .....	14 à 15
Comprendre ma fiche de paie .....	16 à 17
Salaires, primes et indemnités .....	18 à 22
Rémunération des examens .....	22
Mutations, passerelles, départs volontaires .....	24
Les points de vigilance pour votre fiche de service .....	25
Formation continue .....	26 à 27
Congés, autorisations d'absence et disponibilités .....	28 à 32
Complémentaire santé .....	33
Prévoyance .....	35
Retraite .....	36 à 37
Inclusion scolaire .....	38
Enseignant en situation de handicap : vos droits .....	39
Démêler le vrai du faux concernant la laïcité en établissement privé .....	40
Qui saisir en cas de dégradation de votre qualité de vie et de vos conditions de travail ? .....	41
Bulletin d'adhésion .....	42
Tous les syndicats Fep-CFDT .....	43

#5

Réalisation graphique :  
Valérie MASSON / 06 03 51 83 04 / studiovaldesign@gmail.com

Illustration couverture : Wingz

Impression : Imprimé sur du papier recyclé 100% FSC  
par l'Artésienne imprimerie coopérative depuis sa création en 1967.  
www.artesienne.com



## CFDT, premier syndicat de France



Avec 26,58 % des suffrages exprimés, la CFDT confirme sa position de premier syndicat du privé, une place qu'elle occupe depuis 2017.

Forte de ses 64,8 % des voix aux élections 2022, la Fep-CFDT est majoritaire aux CCM (Comité consultatif ministériel et à la Commission mixte paritaire). Elle est la première organisation syndicale, largement majoritaire avec 7 élus sur 10 au CCM et 6 sur 10 à la CCM, pour l'enseignement privé sous contrat.

Grâce à cette confiance ainsi exprimée, les militantes et militants Fep-CFDT peuvent agir quotidiennement pour améliorer la vie au travail, et notamment au sein des CCM.



Le CCM : De gauche à droite, Stéphanie Potier, Philippe Caldas, Jean-Christophe Leblanc, Christine Chauveau De Blanès, Serge Hastoy, Boris Genty, Catherine Girardy

## CCM : 3 lettres pour deux instances dans lesquelles la Fep-CFDT agit !



Le CCM : De gauche à droite, Christelle Chauveau De Blanès, Laurent Lemarchant, Jean-Christophe Leblanc, Valérie Queffelec-Masseboeuf, Marcelle Prigent, Pascale Legueil

### Le CCM : comité consultatif ministériel

**Titulaires :** Boris Genty, Catherine Girardy, Jean-Christophe Leblanc, Cécile Ruiz, Serge Hastoy, Stéphanie Potier, Catherine Liathard.

**Suppléants :** Philippe Caldas, Laurent Lemarchant, Christine Baudoin, Frédéric Anton, Sophie Maucorps, Nathalie Lacoste, Florence Magoutier.

### Le CCM (comité consultatif ministériel), c'est quoi ?

Avec 64,8 % des voix et 7 sièges sur 10 aux élections 2022, la Fep-CFDT est largement majoritaire au CCM. Une position qu'elle détient depuis sa mise en place en 2014 et qui lui a permis de peser et de faire évoluer les droits des agents. Une instance de dialogue entre les représentants des agents et l'employeur, l'État, pour faire évoluer le droit sur les questions de la gestion prévisionnelle des emplois, des règles statutaires, des politiques indemnitaires, de la qualification et de l'égalité professionnelles.

La Fep-CFDT participe à tous les groupes de travail tant avec le SRH qu'avec la DGER sur des thématiques telles que protection sociale, conditions de travail, égalité-diversité, santé, handicap, évolution de carrière, salaire... Nos interventions s'appuient sur des enquêtes, des remontées de toutes les régions via nos militants dans les syndicats, nos correspondants d'établissements ainsi que les délégués régionaux.

### Les avancées récentes :

- Une clarification sur les obligations de services avec la note de service de 2023,
- La rupture conventionnelle,
- Le doublement de l'ISOE « part fixe »,
- La mise en place des « briques » prenant en compte les missions effectives non rémunérées,
- La mise en place de la complémentaire santé,
- Le reclassement des lauréats concours,
- Le passage automatique à l'échelon 5 de la classe exceptionnelle.

#6

#7

## CCM : 3 lettres pour deux instances dans lesquelles la Fep-CFDT agit !

### Les sujets en cours :

Le CCF, la mixité de public, les moyens, la formation continue, l'aide sociale ministérielle pour le privé, les conditions de travail...

Boris Genty (élu CCM depuis 2014) : L'élu CCM se doit d'être informé sur l'ensemble des textes qui structurent l'enseignement agricole privé, et notamment le Code rural, le décret 89-406 et les notes de service qui explicitent ces textes réglementaires. Il s'agit tout autant d'en souligner l'insuffisance que de proposer des solutions à l'administration visant à en éviter les dérives. Le travail en amont donne de la légitimité à nos interventions et revendications. La Fep-CFDT contribue aussi à une meilleure compréhension par l'administration de problématiques qui sont propres au réseau agricole privé. C'est ce que nous faisons actuellement, par exemple sur le CCF. C'est un travail long, mais précis qui donne de la crédibilité à la revendication.

### La CCM : commission consultative mixte

**Titulaires :** Christelle Chauveau De Blanès, Jean-Christophe Leblanc, Valérie Queffelec-Masseboëuf, Laurent Lemarchant, Marcelle Prigent, Pascale Legueil

**Suppléants :** Christophe Maumy, Virginie Démaret, Jean-Marie Sauvageon, Emmanuel Viel, Frédérique Abrial Bonnet, Gildas Vinguetama

### La CCM (commission consultative mixte), c'est quoi ?

Avec 64,8 % des voix et 6 sièges sur 8 aux élections de 2022, la Fep-CFDT est majoritaire au à la CCM. Les élus Fep-CFDT sont le relais quotidien des agents qui les sollicitent lors d'un changement d'échelon, de catégorie, un rendez-vous de carrière, une demande de congé...

### Le travail des élus de la CCM

Les élus Fep-CFDT ont notamment agi à la suite des erreurs, oublis, retards dans les salaires liés à la gestion RH de façon générale. Le recueil « Couac en série » a amené l'administration à revoir quelques procédures, mais nous sommes encore très sollicités et devons agir pour les situations qui nous sont remontées via notre réseau de délégués régionaux et correspondants d'établissements.

Les élus Fep-CFDT peuvent intervenir directement auprès de l'échelon académique (le SRFD) ou directement auprès du bureau BE2FR du ministère. Les situations que nous avons à traiter relèvent parfois d'une problématique simple, mais, pour certaines d'entre elles, c'est bien l'expertise et l'expérience des élus Fep-CFDT qui ont permis de débloquer des situations complexes. N'hésitez pas à contacter l'élu à la CCM via le correspondant d'établissement ou le délégué régional!

### Le travail des élus à la CCM comprend :

- L'emploi, les mutations, les réductions et résiliations de contrats,
- L'avancement (bonifications à la suite des rendez-vous de carrière),
- Les promotions (changement de grade : hors classe, classe exceptionnelle...),
- Les demandes de congé de formation professionnelle (CFP),
- L'examen des mesures disciplinaires.

### Le quotidien de l'élu à la CCM :

J.-C. Leblanc (élu à la CCM depuis 2010) : La fonction d'un élu à la CCM est un travail de proximité. Il gère la carrière de chacun des enseignants du champ agricole. Cela nécessite une bonne connaissance des textes réglementaires, une relation régulière avec les représentants du service RH du ministère, et surtout beaucoup de ténacité! En effet, il n'est pas rare de revenir trois ou quatre fois pour régler un problème administratif (une prime ou une indemnité non versée, un reclassement erroné, un indice faux...). Dernièrement, les élus de la Fep-CFDT ont agi pour que les agents à temps incomplet aient droit à la retraite progressive ou pour que les maîtres auxiliaires touchent enfin une prime de précarité.

#8

#9



### Élections fonctions publiques : du 3 au 10 décembre 2026

En 2026, plus que jamais, votre vote pour la Fep-CFDT sera essentiel pour garantir des conditions de travail justes, une reconnaissance accrue de nos métiers et un dialogue social fort.

Grâce à nos actions passées et à la compétence de nos élus (la CCM et le CCM), nous avons prouvé notre capacité à obtenir des résultats. En nous soutenant, vous choisirez un syndicat proche de vos préoccupations.



# Contrats État-enseignants



## Le recrutement

Le décret 89-406 définit différentes voies permettant de bénéficier d'un contrat de droit public au sein du ministère de l'Agriculture.

- La première est l'obtention d'un concours externe de 2<sup>e</sup> catégorie (professeur certifié) ou 4<sup>e</sup> catégorie (professeur de lycée professionnel). Les candidats peuvent y prendre part avec un Master 2 pour les disciplines les plus courantes. C'est la voie A. Toutefois, s'agissant de disciplines moins répandues, il est possible de candidater au niveau L3. C'est la voie B.

Les lauréats sont nommés stagiaires au 1<sup>er</sup> septembre de l'année du concours. Les stagiaires de la voie A sont affectés dans un établissement en qualité de stagiaires. Ils suivent une formation d'un an organisée par l'ENSFEA. Les lauréats de la voie B sont affectés à l'ENSFEA où ils suivent un stage de deux ans avec l'obligation d'obtenir le Master MEEF afin de pouvoir prétendre au certificat d'aptitude pédagogique. Les stagiaires déjà titulaires d'un Master sont considérés comme les lauréats de la voie A.

- L'autre possibilité est de candidater sur un poste, d'au moins 9 heures, resté vacant à l'issue du mouvement de l'emploi. Le chef d'établissement propose alors la nomination de l'enseignant au ministère en qualité d'agent de catégorie 1 ou 3, en fonction des titres détenus. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le Master ou un titre équivalent est exigé, sauf dans certaines disciplines techniques (*décret no 2010-958 du 25 août 2015*), pour être classé en catégorie 3. Un postulant détenant le diplôme d'Agro Paris Tech ou cumulant un titre d'ingénieur et un doctorat sera classé en catégorie 1. Dès sa nomination, l'agent entre dans une période d'essai d'une année scolaire au cours de laquelle le ministère peut résilier le contrat de sa propre initiative ou sur proposition du chef d'établissement

## Le contrat définitif

**Le contrat devient définitif (CDI), lorsque la qualification pédagogique est attestée :**

- Par une inspection favorable pour les enseignants des catégories 1 et 3. Celle-ci doit intervenir au cours de la deuxième année scolaire. En cas d'inspection pédagogique défavorable, le contrat est caduc au plus tard au terme de l'année scolaire en cours. Cependant, l'enseignant peut demander une nouvelle inspection, mais **impérativement dans les deux mois** suivant la réception de l'avis négatif.

- Ou, pour les enseignants des catégories 2 et 4, par un certificat d'aptitude pédagogique délivré en cas de validation du stage consécutif à l'obtention d'un concours externe. En cas d'échec, le candidat peut être autorisé à renouveler une fois son stage.

## Le contrat à temps complet

Un contrat est en principe souscrit pour un service complet, soit 18 heures hebdomadaires. Un agent à temps complet peut exercer une autre activité (sous réserve de l'avis favorable de la déontologie de la fonction publique).

## Le contrat à temps incomplet

Un contrat à temps incomplet est souscrit lorsque le chef d'établissement n'est pas en mesure de proposer un temps plein à l'agent. Celui-ci est alors proposé pour une fraction en 18<sup>e</sup>, entre 9/18<sup>e</sup> et 17/18<sup>e</sup>. Dès lors que l'évolution de la structure pédagogique le permet (ouverture de classe(s), augmentation de la dotation en postes), il est prioritaire pour compléter son temps incomplet.

## Le contrat à temps partiel

Un agent dont le contrat est à temps plein peut solliciter un temps partiel. Celui-ci lui est accordé dans la mesure où le service le permet, c'est le temps partiel autorisé ou TPA. Mais il est de droit (TPD) lorsqu'il est demandé à la suite d'une naissance ou pour soigner un conjoint, un enfant ou un ascendant gravement malade ou handicapé.

L'autorisation ne peut être donnée que pour une période correspondant à l'année scolaire complète. Mais la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai pour un motif grave, tel que la baisse des revenus du ménage ou une modification de la situation familiale, sous réserve de la présentation de justificatifs.

La demande, sous couvert du chef d'établissement, doit être faite dans le délai fixé par l'administration, en général avant la fin mars. **Elle est à renouveler tous les ans.** L'agent à temps partiel peut retravailler à temps plein. Les heures libérées sont réservées et ne peuvent être contractualisées.

La rémunération est proportionnelle au temps de service (de 50 à 90 %), sauf dans les quotités de 80 % et 90 %. Elle est alors respectivement égale à 85,7 % et 91,4 % du temps plein. Pour la détermination des droits à la formation, à l'avancement et à la promotion, le service est compté comme un temps complet.

**Le temps partiel est exclusif de toute autre activité.** L'agent à temps partiel ne peut pas obtenir de HSA.

## Le licenciement

**Le licenciement peut être prononcé dans trois circonstances :**

- À la suite d'une modification du contrat État-établissement, lorsque la réduction entraîne un service inférieur au mi-temps. Dans ce cas, l'enseignant bénéficie d'une priorité de réemploi inscrite dans la loi ; sa nomination sur un poste vacant n'est plus

subordonnée à la proposition du chef d'établissement, mais dépend de la seule autorité de l'administration.

- À la suite d'une incapacité totale et définitive d'exercer le métier.  
- À la suite d'une faute grave, après saisine du conseil de discipline.

Quelle que soit la circonstance, le licenciement ne peut intervenir que dans des conditions clairement encadrées par les décrets.

L'indemnité de licenciement est déterminée selon les règles en vigueur pour les agents non titulaires de l'État.

## Revendications

La Fep-CFDT revendique la baisse du nombre d'agents classés en catégorie 3, voire la disparition de cette catégorie qui n'offre aucune perspective de carrière : absence de réelle formation à l'entrée dans le métier, grille intéressante en début de carrière, mais qui plafonne après quelques années, un seul grade, pas d'accélération de carrière, impossibilité de bénéficier des passerelles vers l'Éducation nationale. **Elle agira pour proposer des solutions afin de permettre à toutes et tous d'accéder aux catégories 2 et 4.**



De gauche à droite, Laurie Albien (Conseillère de la ministre), Boris Genty, Christine Chauveau De Blanès, André Jeffroy, Cécile Ruiz, Serge Hastoy

## Obligations de service

Les obligations de service sont fixées par les articles 24 à 29 du décret 89-406, et explicitées par la note de service DGER/SDEDC/2023-379. Cette note de service a fait l'objet d'un travail dans le cadre du comité consultatif ministériel (CCM) et la Fep-CFDT y a largement contribué et agit auprès de la DGER pour la faire respecter

### Temps de service

Les enseignants contractuels à temps complet sont tenus de fournir un service hebdomadaire de 18 heures, soit 648 heures par an, dont le face-à-face et le SCA (suivi de stage, concertation et autres activités).

### Pondération

Les heures de BTS sont affectées d'un coefficient de pondération de 1,25, sans que les cours donnés sur la même matière dans **deux divisions ou sections** puissent être comptés deux fois. On attribue le coefficient 1,25 lorsque les heures d'enseignement identique sont données dans des classes administratives distinctes.

### 1<sup>re</sup> chaire

Les obligations de service hebdomadaire des enseignants donnant au moins 6 heures d'enseignement (216 heures annuelles dans *Phoenix*) dans les classes de 1<sup>re</sup>, de terminale et de BTS sont diminuées d'une heure, sans que les heures d'enseignement identique dans **deux divisions ou sections** d'une même classe puissent être comptées deux fois.

### Majoration

Les obligations de service hebdomadaire sont majorées d'une heure lorsque les enseignants donnent plus de 8 heures d'enseignement (288 heures annuelles dans *Phoenix*) dans des classes de moins de 20 élèves.

### Minoration

Les obligations de service hebdomadaire sont diminuées d'une heure lorsque les enseignants donnent plus de 8 heures d'enseignement dans des classes de plus de 35 élèves, et de deux heures lorsque les classes comptent plus de 40 élèves.

### HSA

Tout enseignant peut être tenu de faire une HSA (heure supplémentaire annuelle). La première de ces heures supplémentaires est mieux rémunérée.

### Classes de 2<sup>de</sup> GT, 1<sup>re</sup> G et terminale G

Le temps de service annuel s'obtient en multipliant le nombre d'heures hebdomadaires des référentiels par 36 semaines.



# OBLIGATIONS

### Le service d'enseignement en « face-à-face »

Une séquence de cours dure en moyenne 55 minutes, comptabilisée 1 heure. Toutes les heures figurant dans la grille horaire (y compris pluri) sont affectées d'un coef. 1 ou 1,25 en BTS.

Il n'y a pas lieu de décompter les heures pour les jours fériés, formations, jurys d'examen, le temps passé en sortie scolaire, les congés maladie et maternité, l'autorisation d'absence...

### Le SCA : suivi, concertation et autres activités

Chaque enseignant, quelle que soit la nature du champ disciplinaire dans lequel il intervient (général, technologique ou professionnel), a vocation à être associé au suivi des élèves en stage en entreprise ou en PFMP. Le SCA correspond aux heures libérées lorsque les élèves sont en stage.

Il est attribué par le chef d'établissement en concertation avec les équipes ou les représentants du personnel. Les heures attribuables au titre

du SCA ne doivent pas être utilisées pour réaliser le face-à-face élèves ou pour des activités déjà dotées au titre des référentiels. En clair, le **taux de SCA attribué/attribuable** doit être au moins égal à **100 %** à l'échelle de l'établissement.

### Il se décompose en trois parties :

- **Le suivi de stage (S)** est un temps donné pour la préparation, la recherche, l'organisation des stages, les conventions de stage et les annexes, le suivi et les visites des élèves, les relations avec les maîtres de stage et les exploitations pédagogiques...
- **La concertation (C)** correspond au temps d'échange au sein des équipes et entre collègues. L'application *Phoenix* attribue automatiquement 18 heures pour un temps complet, ce qui nous paraît un minimum.
- **Le « autres » (A)** est un temps attribué pour la réalisation de projets : pédagogie, coopération internationale, agroécologie, développement durable, projets citoyens, organisation des voyages d'études...

L'inégalité de traitement au niveau des conditions de travail est très importante au ministère de l'Agriculture entre le public et le privé. La Fep-CFDT revendique les 18 h hebdo : « même travail = mêmes droits ».



# Classement et évolution de carrière

## Changer de catégorie

L'entrée dans l'enseignement agricole privé se fait essentiellement sur titres. Aussi, la quasi-totalité des nouveaux enseignants est classée en catégorie III. Leur progression est bloquée au bout de quinze ans.

### Deux possibilités leur permettent d'en sortir :

- Passer un **concours interne** pour accéder à la catégorie II (professeur certifié) ou à la catégorie IV (professeur de lycée professionnel), à condition d'avoir trois ans d'ancienneté comme agent contractuel de droit public, pour au moins un demi-service d'enseignement, et de justifier d'une licence ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre de l'Agriculture.



Le nombre de promotions par liste d'aptitude est défini par celui des lauréats au concours avec un ratio de 1/9<sup>e</sup>. Très peu d'agents sont ainsi promus chaque année en catégorie II ou IV. Ils sont ensuite stagiaires pendant un an et reclassés selon le système dit « des coefficients caractéristiques ». Leur promotion est actée par l'avis favorable de l'inspection sur la base d'un rapport de stage.

Les **enseignants d'EPS**, ne bénéficiant pas d'un concours interne au sein du MASA, peuvent accéder à d'une liste d'aptitude spécifique, **obtenue par la Fep-CFDT en 2017**. Ils doivent justifier pour cela au minimum d'une licence et avoir assuré un service d'enseignement égal ou supérieur à un mi-temps pendant au moins cinq ans, dont trois en qualité de personnel enseignant contractuel. Les agents promus chaque année en catégorie II ou IV sont stagiaires à la rentrée suivante, et reclassés à l'échelon comportant un indice égal ou supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur catégorie d'origine. Leur promotion est actée par l'avis favorable de l'inspection sur la base d'un rapport de stage.

## Avancer plus vite

Le protocole Parcours professionnel, carrière et rémunération (PPCR) a mis en place un avancement unique selon l'ancienneté. Mais deux rendez-vous de carrière permettent aux agents des catégories II et IV de le booster par le biais de bonifications d'ancienneté d'une année. Le premier a lieu au 6<sup>e</sup> échelon, avec un an d'ancienneté, et le second, au 8<sup>e</sup> échelon avec une ancienneté comprise entre dix-huit et trente mois. Chaque collègue concerné est averti en début d'année scolaire afin qu'il puisse préparer ce RDV. Celui-ci prend la forme d'une inspection et de deux entretiens, l'un avec l'inspecteur, l'autre avec le chef d'établissement. Un avis est ensuite émis qui permet à l'administration de classer les agents, dont 30 % bénéficieront de la bonification.

## Changer de grade

### Passer à la hors classe

Un troisième rendez-vous est prévu pour les agents des catégories II et IV pour le passage à la hors classe (HC). Il concerne les agents ayant deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale et prendra la même

forme que les précédents. Les agents seront classés en fonction de leur valeur professionnelle et de leur expérience. Le nombre de promotions est calculé selon le ratio de 23 % entre promus et promouvables, en 2025. Ces promotions tiennent aussi compte de la mixité proportionnelle, c'est-à-dire que la proportion de femmes ou d'hommes promus doit correspondre à celle des femmes ou hommes promouvables.

### Passer à la classe exceptionnelle

Un quatrième rendez-vous, sans inspection, permet le passage à la classe exceptionnelle. Les viviers ont été supprimés en 2024 et les agents n'ont donc plus à candidater pour cette promotion. Tout agent ayant atteint le 5<sup>e</sup> échelon de la hors classe est automatiquement inscrit sur la liste des promouvables. Le chef d'établissement émet un avis, qui peut être « très favorable » pour au plus 30 % des promouvables de l'établissement.

À terme, 10 % des effectifs de chaque corps (catégorie II et IV) seront classés en classe exceptionnelle. Aussi, pour y parvenir, une montée en charge progressive des promotions sera mise en œuvre.

Pour le suivi de votre carrière, contactez les élus Fep-CFDT de la CCM.

La Fep-CFDT a obtenu une campagne de reclassement par listes d'aptitude exceptionnelles pour les années 2020 à 2022, ce qui devait permettre le reclassement de 1200 agents de catégorie III environ.

Faute de concours en nombre suffisant, le nombre d'agents en catégorie III est redevenu en 2025 équivalent à celui d'avant 2020.

La Fep-CFDT réclame une nette augmentation des postes ouverts aux concours externes et internes.



#14

L'épreuve d'admissibilité, affectée d'un coefficient 1, consiste en la rédaction d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). L'épreuve d'admission est un oral devant un jury d'une durée maximale de 50 minutes, coefficienté 4. Les lauréats suivent une année de formation et sont reclassés dans les catégories II ou IV, selon le système dit « des coefficients caractéristiques » qui permet le recalcul de la carrière en tenant compte des durées les plus longues dans l'ancienne catégorie. La liste des concours ouverts et le nombre de postes font l'objet d'un arrêté et d'une note de service chaque année, dans le courant du mois d'octobre.

- Être inscrit sur une **liste d'aptitude**.

L'agent doit être titulaire au minimum d'une licence ou d'un diplôme équivalent et avoir accompli, pour au moins un demi-service, dix ans de service d'enseignement, dont cinq ans en qualité de contractuel dans l'enseignement agricole privé au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle la liste est établie.

#15

# Comprendre ma fiche de paie

DDFIP DES HAUTS DE SEINE		BULLETIN DE PAYER N° ORDRE 1 A 4357	
MOS DE AVRIL 2025		TEMPS DE TRAVAIL 2 151,67 H	
GESTION POSTE 3	AFFECTATION 4	LIBELLE	IBRET 13001261000015 39985360700015
5	IDENTIFICATION NUMERO	CLÉ	IPROD
293	00	02	05
6	GRADE	ENFANTS A CHARGE	ECH
02	05	0491	10
7	ELÉMENTS	À PAYER	À DÉDUIRE
11	12	13	14
15	16	17	18
19	20	21	22
23	24	25	26
27	28	29	30
31	32		
101000	TRAITEMENT BRUT	2367,95	
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	81,70	
200205	HEURES ANNÉES ENSEIGNT	270,88	
200364	ISOE PART FIXE	212,50	
200576	MAJ.O. 1ERE HSA ENSEIGNT	27,09	
201743	ISOE PART MODULABLE	124,82	
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	41,75	
202373	PRIME D'ATTRACTIVITE	265,00	
202387	PR. EQUIPMT INFORMATIQUE	176,00	
202475	ISOE PART FONCTIONNELLE	625,01	
401142	COT SAL VIEILLESSE PLAFON		270,83
401220	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		159,75
401320	C.S.G. DEDUCTIBLE		216,28
401520	C.R.D.S.		20,44
402142	COT SAL VIEILLESSE DEPLAF		16,64
403342	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL		143,52
403399	COT PAT AF MAJORATION		74,89
403542	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE		11,84
403642	COT PAT VIEILLESSE PLAF		325,59
403742	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF		84,04
403842	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE		7,10
404042	COT PAT MALADIE DEPLAFON		229,68
457000	REDUCTION COT. HEURES SUP		-104,39
501090	COT SAL RAEP		54,08
501091	COT ASSURANCE PREVOYANCE		6,47
501190	COT PAT RAEP		54,08
504062	COT SAL RUAA TRANCHE 1		159,36
504162	COT PAT RUAA TRANCHE 1		239,43
504262	COT SAL RUAA TRANCHE 2		20,32
504362	COT PAT RUAA TRANCHE 2		30,46
504462	CBG SAL RUAA TRANCHE 1		33,76
504562	CBG PAT RUAA TRANCHE 1		50,63
504662	CBG SAL RUAA TRANCHE 2		2,54
504762	CET PAT RUAA TRANCHE 2		3,81
504862	CET SAL RUAA TRANCHE 1		5,50
504962	CET PAT RUAA TRANCHE 1		8,24
506062	CET SAL RUAA TRANCHE 2		0,33
506162	CET PAT RUAA TRANCHE 2		0,50
604970	TRANSFERT PRIMES / POINTS		32,42
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU		3299,27
011200	HEURES SUPPL. EXO NETTIES		861,31
011300	MONTANT NET SOCIAL		3299,27
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 1,90%)		48,55
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO			
* RAPPELS : VOIR DECOMPTÉ			
NUMERO SECURITE SOCIALE	5433,99	TOTAL DU MOIS	4192,60
			942,88
			1273,81
COTÉ TOTAL EMPLOYEUR		NET À PAYER	3 249,72 €
			TOTAL CHARGES PATRONALES
BASE 90 DE L'ANNEE	16 612,00 €	BASE 90 DU MOIS	4 160,19 €
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE	10 190,55 €	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS	2 555,49 €
COMPTABLE ASSIGNAIRE DDFIP 092			
MIS EN PAIEMENT LE 20 AVRIL 2025			
VIRE AU COMPTE N°			
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DES COMPTEURS PUBLICS			
2D-DOC			

# Comprendre ma fiche de paie

- N° d'ordre A 4357
- Temps de travail : (151,67 h pour un temps plein), temps partiel ou incomplet
- Codification de l'établissement d'affectation (numéros de département et d'établissement)
- Nom de l'établissement d'affectation
- Code ministère (enseignement agricole privé)
- Grade : Enseignant contractuel (droit public non-fonctionnaire) - Enseignement privé agricole (EPA)  
Catégorie : C1 (grille ingénieurs ou agrégés), C2 (grille certifiés), C3 (grille ACEN cat. 1, cat. 2 ou cat. 3), C4 (grille PLPA)  
CN (classe normale), HC (hors classe) ou CE (classe exceptionnelle)
- Nombre d'enfants à charge (veiller à bien compléter la demande de SFT auprès de son établissement)
- Échelon : correspondant à l'ancienneté dans la grille
- Indice de rémunération associé à l'échelon
- Fraction du temps de travail, si temps partiel ou incomplet
- Traitement brut (pour l'obtenir : Indice (indiqué en 9) x valeur du point de la fonction publique / 12)
- Supplément familial de traitement dont le montant (correspondant au nombre d'enfants indiqué en 7) est fixé par décret,
- Traitement pour « heures années enseignement » correspondant aux HSA (heures supplémentaires annuelles),
- Indemnité de suivi et d'orientation (ISOE) part fixe : attribuée au *pro rata* du temps de travail pour, entre autres, l'évaluation des élèves, la participation aux conseils de classe et aux réunions de parents. Son montant est de 2550 € brut, versé mensuellement (212,50 €).
- Majoration de 20 % pour la 1<sup>re</sup> HSA,
- Indemnité de suivi et d'orientation (ISOE) part modulable : prime mensuelle versée aux professeurs principaux, elle est indépendante du temps de travail, mais varie en fonction des classes : 1497,84 €/an, soit 124,82 €/mois, et pour la 4<sup>e</sup> 1308,72 €/an, soit 109,06 €/mois.
- Indemnité compensatrice CSG : attribuée à tous les agents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour neutraliser l'effet de la hausse de la CSG. Le calcul de son montant diffère selon que l'agent a été en poste avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- Prime d'attractivité : prime versée mensuellement sous certaines conditions de rémunération, jusqu'à l'échelon 7 de la classe normale, elle est ainsi revalorisée pendant les 15 premières années de la carrière des enseignants. En cas de temps partiel ou incomplet, le montant de la prime sera ajustée proportionnellement à la quotité horaire du contrat de l'enseignant.
- Prime d'équipement informatique d'un montant de 176 € brut annuel, versée en une seule fois.
- Indemnité de suivi et d'orientation (ISOE) part fonctionnelle : elle correspond à une mission supplémentaire du pacte appelée « brique » au MASA. Le montant annuel brut est de 1250 €, elle est versée pendant 9 mois d'octobre à juin, soit 138,89 €/mois. Il est possible de cumuler plusieurs missions.
- Cotisations sociales, dont la réduction de cotisation des heures supplémentaires (code 457000)
- Transfert prime/points : instauré en 2017, lors de l'entrée en vigueur du protocole PPCR, pour limiter l'effet de l'ajout de points sur les grilles indiciaires
- Salaires nets à payer avant impôt, donné à titre d'information
- Heures supplémentaires exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7500 € par an.
- Montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source, selon le taux choisi (neutre, personnalisé, individualisé), modifiable auprès des services fiscaux
- Coût salarial total pour les finances publiques
- Rémunération brute totale
- Retenues salariales
- Charges patronales, données pour information
- Montants imposables (mois et année)
- Salaires nets à payer après prélèvement de l'impôt à la source
- Code 2D-DOC prouvant que le document n'a pas été modifié ou falsifié

## Autres informations pouvant être mises sur le bulletin de salaire :

- Notification du ou des jours de carence avec la ou les dates de référence, avec une ligne dans les prélèvements 21 intitulée « Pré Carence Rem. Pr. » pour précompte du ou des jours de carence à déduire
- pour la PSC, ce sont les 5 lignes situées en bas du bulletin commençant par « AGRICA », avec votre cotisation et la participation de l'État d'un montant de 37,16 €.

# Salaire, primes et indemnités

## Les grilles de rémunération

### Catégorie III : grille ACEN

C'était l'une des revendications prioritaires de la Fep-CFDT : les grilles de salaires des agents de catégorie III ont été revalorisées en 2021. Elles se divisent en 3 catégories correspondant à 3 niveaux de diplômes.

Catégorie 3 : niveau de diplôme Bac + 2			
Échelon	Durée	Indice majoré	Traitement brut
6	-	469	2 308,79 €
5	3	451	2 220,18 €
4	3	433	2 131,57 €
3	3	415	2 042,96 €
2	3	397	1 954,34 €
1	3	379	1 865,73 €

Catégorie 2 : niveau de diplôme Bac + 3/4			
Échelon	Durée	Indice majoré	Traitement brut
7	-	525	2 584,46 €
6	3	503	2 476,16 €
5	3	480	2 362,94 €
4	3	458	2 254,63 €
3	3	436	2 146,33 €
2	3	415	2 042,96 €
1	3	393	1 934,65 €

Catégorie 1 : niveau de diplôme Bac + 5			
Échelon	Durée	Indice majoré	Traitement brut
6	-	601	2 958,59 €
5	3	567	2 791,22 €
4	3	535	2 633,69 €
3	3	503	2 476,16 €
2	3	471	2 318,63 €
1	3	439	2 161,10 €

Maîtres auxiliaires				
Échelon	Durée		Indice majoré	
	Grand choix	Ancienneté	MA 1	MA 2
8	-	-	507	447
7	3	4	484	416
6	3	4	460	395
5	3	4	439	384
4	3	4	416	368
3	2,5	3	395	351
2	2,5	3	376	335
1	2,5	3	349	321



La Fep-CFDT demande la publication rapide du décret pour que les MA soient enfin rémunérés sur la grille des ACEN.

Traitement brut mensuel = (indice majoré × valeur du point) / 12

Valeur du point d'indice : 59,0734 (1<sup>er</sup> juillet 2023)

Au salaire brut, il faut notamment ajouter les primes et indemnités

## Catégories II et IV

Classe normale			
Échelon	Durée	Indice majoré	Traitement brut
11	-	678	3 337,65 €
10	4	634	3 121,04 €
9	4	595	2 929,06 €
8	3,5 *	562	2 766,60 €
7	3	524	2 579,54 €
6	3 *	497	2 446,62 €
5	2,5	481	2 367,86 €
4	2	466	2 294,02 €
3	2	453	2 230,02 €
2 (tit)	1	446	2 195,56 €
1 (stag)	1	395	1 944,50 €

\* Réduction de 1 an pour 30 % des collègues (grâce aux rendez-vous de carrière)

Hors classe			
Échelon	Durée	Indice majoré	Traitement brut
7	-	826	4 066,22 €
6	3	811	3 992,38 €
5	3	768	3 780,70 €
4	2,5	720	3 544,40 €
3	2,5	673	3 313,03 €
2	2	629	3 096,43 €
1	2	595	2 929,06 €

Classe exceptionnelle				
Échelon	Durée	Indice majoré	Traitement brut	
5	HEA <sup>3</sup>	-	977	4 809,56 €
	HEA <sup>2</sup>	1	930	4 578,19 €
	HEA <sup>1</sup>	1	895	4 405,89 €
4	3	835	4 110,52 €	
3	2,5	780	3 839,77 €	
2	2	740	3 642,86 €	
1	2	700	3 445,95 €	

## Ingénieurs

Catégorie I Ingénieur			
Échelon	Durée	Indice majoré	Traitement brut
10	-	797	3 923,46 €
9	3	748	3 682,24 €
8	2,5	710	3 495,18 €
7	2	649	3 194,89 €
6	2	596	2 933,98 €
5	2	560	2 756,76 €
4	1,5	528	2 599,23 €
3	1,5	490	2 412,16 €
2	0,5	455	2 239,87 €
1	0,5	393	1 934,65 €

Catégorie I Ingénieur en chef				
Échelon	Durée	Indice majoré	Traitement brut	
hors échelle B	7 HEB <sup>3</sup>	-	1072	5 277,22 €
	7 HEB <sup>2</sup>	4	1018	5 011,39 €
	7 HEB <sup>1</sup>	4	977	4 809,56 €
hors échelle A	6 HEA <sup>3</sup>	3,5	977	4 809,56 €
	6 HEA <sup>2</sup>	3	930	4 578,19 €
	6 HEA <sup>1</sup>	3	895	4 405,89 €
5	2,5	835	4 110,52 €	
4	2	797	3 923,46 €	
3	2	748	3 682,24 €	
2	1	694	3 416,41 €	
1	1	633	3 116,12 €	

Catégorie I Ingénieur Général				
Échelon	Durée	Indice majoré	Traitement brut	
3	HED <sup>3</sup>	-	1284	6 320,85 €
	HED <sup>2</sup>	1 an	1231	6 059,95 €
	HED <sup>1</sup>	1 an	1178	5 799,04 €
2	HEC <sup>3</sup>	1 an	1178	5 799,04 €
	HEC <sup>2</sup>	1 an	1153	5 675,97 €
	HEC <sup>1</sup>	1 an	1129	5 557,82 €
1	HEB <sup>3</sup>	8 mois	1072	5 277,22 €
	HEB <sup>2</sup>	8 mois	1018	5 011,39 €
	HEB <sup>1</sup>	8 mois	977	4 809,56 €



# Salaire, primes et indemnités

## Salaires

### ISOE Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

**Part fixe :** Elle est perçue par les enseignants au *pro rata* du temps de travail et versée sur le salaire chaque mois.

ISOE part fixe (depuis sept. 2023)	
2 550 € annuels	soit 212,50 € mensuels

**Part modulable :** Elle est versée uniquement aux professeurs principaux. Le 1<sup>er</sup> versement a lieu sur la paie de février, puis elle est mensualisée à partir de la paie de mars. Son montant varie suivant les classes et elle n'est pas attribuée pour les classes de BTSA. Un agent ne peut percevoir qu'une seule ISOE part modulable. Depuis décembre 2017, un second professeur principal peut être désigné en classe de terminale si l'effectif dépasse 25 élèves.

ISOE part modulable (depuis sept. 2023)	
Classe de 4 <sup>e</sup>	1 308,72 €
Classes de 3 <sup>e</sup> , 2 <sup>de</sup> GT, 1 <sup>re</sup> et terminale d'enseignement général et technologique et classes de 2 <sup>de</sup> , 1 <sup>re</sup> et terminale de baccalauréats professionnels et 1 <sup>re</sup> et 2 <sup>e</sup> années de CAPA	1 497,84 €

**Part fonctionnelle 1 :** Il s'agit du « pacte enseignants » et cela correspond aux « briques » : missions complémentaires au service des élèves et établissements (jusqu'à 6 briques possibles). Elle est versée sur 9 mois, généralement de décembre (avec rattrapage depuis octobre) à juin. Cette indemnité est défiscalisée.

1. Décret n° 2023-808 du 22 août 2023

ISOE part fonctionnelle (depuis sept. 2023)	
1 250 € annuels	soit 138,89 € mensuels

### SFT Supplément familial de traitement

La demande se fait auprès du chef d'établissement. Il est important de vérifier la complétude du dossier.

Nb d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	77,71 €	117,29 €
3	15,24 €	8 %	194,03 €	299,57 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	138,66 €	217,82 €

### La prime informatique

Son montant annuel brut est de 176 €. Elle est versée sur le salaire d'avril.

Les documentalistes sont exclus de cette prime, ce que dénonce la Fep-CFDT.

## Heures supplémentaires

### HSA : Heures supplémentaires annuelles

Ce sont des heures supplémentaires hebdomadaires payées par l'État sur 9 mois, à compter du mois d'octobre, avec un premier versement sur la paie du mois de décembre. Le taux de la 1<sup>re</sup> HSA est majoré de 20 %. Elles sont inscrites sur la fiche Phoenix (annexe II-2).

### HSE : Heures supplémentaires effectives ponctuelles

Elles sont versées en cas de remplacement ponctuel ou pour des initiatives d'appui personnalisé sur déclaration du chef d'établissement.

Corps, grade	1 <sup>re</sup> HSA (montant brut)		Autres HSA (montant brut)		Taux horaire HSE
	€/an	€/mois sur sur 9 mois	€/an	€/mois sur 9 mois	
Contractuels catégorie 2 et 4 Classe normale	1 462,75 €	162,53 €	1 218,96 €	135,44 €	42,32 €
Contractuels catégorie 2 et 4 Hors classe/Classe exceptionnelle	1 609,02 €	178,78 €	1 340,85 €	148,98 €	46,56 €
Maitres auxiliaires catégorie 2	1 115,12 €	123,90 €	929,27 €	103,25 €	32,27 €
Maitres auxiliaires catégorie 1	1 203,73 €	133,75 €	1 003,11 €	111,46 €	34,83 €
Contractuels catégorie 3 grille 1	1 530,91 €	170,10 €	1 275,76 €	141,75 €	44,30 €
Contractuels catégorie 3 grille 2	1 299,16 €	144,35 €	1 082,63 €	120,29 €	37,59 €
Contractuels catégorie 3 grille 3	1 187,38 €	131,93 €	989,48 €	109,94 €	34,36 €
Ingénieurs catégorie 1	1 758,57 €	195,40 €	1 465,47 €	162,03 €	50,88 €
Ingénieurs en chef catégorie 1	1 934,43 €	214,94 €	1 612,02 €	179,11 €	55,97 €
Ingénieurs généraux catégorie 1	1 934,43 €	214,94 €	1 612,02 €	179,11 €	55,97 €

### La prime d'attractivité

La prime a été mise en place au 01/05/2021. Elle est versée mensuellement en fonction de votre quotité de service.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2025, le montant de la prime Grenelle est le suivant (montant brut pour un temps complet) :

Échelon	Catégorie I 2 <sup>e</sup> groupe, II, IV	Catégorie III			Maitres auxiliaires	
		Catégorie 1 (Bac + 5)	Catégorie 2 (Bac + 3/4)	Catégorie 3 (Bac + 2)	MA 1	MA 2
1	2 130 €/an	1 400 €/an	1 500 €/an	1 500 €/an	1 500 €/an	1 500 €/an
2	2 980 €/an	1 250 €/an	1 400 €/an	1 500 €/an	1 500 €/an	1 500 €/an
3	3 370 €/an	1 100 €/an	1 400 €/an	1 400 €/an	1 500 €/an	1 500 €/an
4	3 180 €/an	1 100 €/an	1 300 €/an	1 400 €/an	1 400 €/an	1 500 €/an
5	2 880 €/an	1 100 €/an	1 200 €/an	1 300 €/an	1 300 €/an	1 500 €/an
6	2 500 €/an	700 €/an	1 100 €/an	1 300 €/an	1 300 €/an	1 500 €/an
7	1 500 €/an		1 100 €/an		1 200 €/an	1 400 €/an
8	400 €/an					
9	400 €/an					

# Salaire, primes et indemnités

## Salaires

### Calendrier indicatif de versement des primes et indemnités

(établi sous réserve de la réception effective en temps voulu des informations nécessaires à la mise en paiement)

Intitulé de l'indemnité	Mise en paie
Prime d'équipement informatique	Paie d'avril
HSA	Installation paie de décembre avec effet au 01/10, puis mensuel jusqu'au mois de juin
Prime attractivité	Mensuel
HSE	Paie de décembre, mars, juin après service fait
ISOE part fixe	Mensuel
ISOE part modulable	Paie de décembre avec effet au 01/09, puis mensuel jusqu'au mois d'août
ISOE part fonctionnelle	Paie de décembre et ajustement dans l'année
Prime spéciale 3 HSA et plus (500 €)	Paie de décembre ou janvier
PEMEE (prime d'entrée dans le métier d'enseignant)	Versement au fil de l'eau en fonction de la levée des clauses suspensives

#22

## Rémunération des examens

### Prise en charge des frais d'examen (remboursés par la DRAAF qui vous convoque)

arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission

	Taux de base (La Rochelle, Poitiers, Niort...)	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris (91-92-93-94)			Commune de Paris (75)
Hébergement	90 €	120 €			140 €
Déjeuner et dîner	20 €	20 €			20 €
Indemnités kilométriques		1 à 5 CV	6 à 7 CV	> 7 CV	
	< à 2000 km	0,32	0,41	0,45	
	2 à 10 000 km	0,40	0,51	0,55	
	> à 10 000 km	0,23	0,30	0,32	

La Fep-CFDT vous conseille de demander une avance de frais. Cette avance est calculée en prenant en compte le déplacement, l'hébergement et les repas. Après calcul, 75 % du montant est versé avant le départ en mission. La régularisation se faisant après la mission effectuée.

## TABLEAU RÉCAPITULATIF DES VACATIONS D'EXAMENS

Chaque *Draaf* ordonnatrice recueille les justificatifs.

Type de paiement	Nature de l'épreuve	Niveau 3 CAPA, BEPA, BPA	Niveau 4 Bac, Brevet professionnel	Niveau 5 BTS
À la copie	Correction d'épreuve écrite	1 €/copie	2 €/copie	2,50 €/copie
Par candidat	Face-à-face : épreuve orale	17 € pour 4 heures	39 € pour 4 heures	55 € pour 4 heures
	Ex. : Épreuve de 20 minutes	Calcul : taux horaire × durée épreuve × nombre de candidats		
		1,42 €/candidat	3,25 €/candidat	4,58 €/candidat
À l'heure	Face-à-face : épreuve pratique ou pratique et orale	Calcul : taux horaire × nombre d'heures		
		17 € pour 4 heures	39 € pour 4 heures	55 € pour 4 heures
	Ex. : Épreuve de 1 heure	4,25 €/heure	9,75 €/heure	13,75 €/heure
	Face-à-face : épreuve d'EPS. Cas particulier Ex. : Épreuve de 1 heure	39 € pour 4 heures		
Par candidat et/ou à l'heure	Face-à-face : épreuve de rapport ou de dossier ou de document écrit.	17 € pour 4 heures	39 € pour 4 heures	55 € pour 4 heures
		Calcul : taux horaire × nombre d'heures		
	1- Correction du document écrit	4,25 €/heure par candidat	9,75 €/heure par candidat	13,75 €/heure par candidat
	2- Épreuve orale du rapport ou dossier	Calcul : taux horaire × durée épreuve × nombre de candidats		
	Ex. : Épreuve de 20 minutes	1,42 €/candidat	3,25 €/candidat	4,58 €/candidat
	Total : correction du rapport + temps de l'épreuve orale	5,67 €/candidat	13 €/candidat	18,33 €/candidat

#23

La rémunération des vacances d'examens est fonction du diplôme évalué et de la forme de l'épreuve.<sup>1</sup>

Ce paiement apparaît sur votre bulletin de salaire sous l'intitulé « Rem. Act. Form. Recrut. 3 ».

En cas de retard de paiement, contactez votre délégué régional et/ou la DRAAF qui vous a convoqué.

La Fep-CFDT demande que chaque agent reçoive un justificatif de ses vacances d'examens.

<sup>1</sup> Note de service DGER/SDPOFE/N2013-2063 du 2 mai 2013;  
Arrêté n° NOR AGRS1001269A du 13 avril 2012;  
Arrêté n° NOR AGRS1122420A du 7 septembre 2011 (cf. titre II);  
Décret n° 2010-235 du 5 mars 2010;  
Note de service SG/SRH/SDMEC/2017-159 21/02/2017



## Mutations, passerelles, départs volontaires

### Mutation au sein de l'enseignement agricole

Tout enseignant contractuel ayant levé la clause suspensive de son contrat par une inspection favorable peut participer au mouvement. Pour cela, il est indispensable qu'il signale son intention en remplissant la demande de principe (DDP), annexe 1 de la note de service publiée courant décembre, qui doit être communiquée fin janvier à l'administration via le chef d'établissement. En cas de choix multiples, il doit veiller à bien prioriser ses vœux. Son poste devient alors « susceptible d'être vacant ». La DDP n'a en aucun cas un caractère définitif.

L'enseignant souhaitant confirmer son intention doit remplir l'annexe de la note de service sur la mobilité en hiérarchisant les postes choisis. Il faut respecter rigoureusement les procédures (envoi de l'annexe par voie électronique aux différents interlocuteurs) et le calendrier fixés par la note de service « Mobilité » publiée courant janvier. La liste des postes vacants est ensuite publiée par une note de service courant mars.

### Passerelles vers l'Éducation nationale

Seuls les enseignants des catégories II et IV bénéficient de cette possibilité et peuvent candidater sur des postes vacants du MEN (ministère de l'Éducation nationale). Ils conservent leur grade et leur ancienneté, donc le même salaire. Les enseignants de catégorie

II doivent candidater sur des postes en collège et en lycée général et technologique. Ceux de catégorie IV, uniquement en lycée professionnel. Par leur statut particulier, les enseignants d'EPS ne peuvent postuler qu'en collège et lycée général. La passerelle vers l'Éducation nationale est **une avancée obtenue par la Fep-CFDT en 2016**.

Pour le suivi de votre dossier de mutation, contactez les élus Fep-CFDT de la CCM (mouvement agricole) et des CCM académiques (pour les passerelles vers la MEN).

### Rupture conventionnelle

Les enseignants de l'enseignement agricole privé ont été les seuls agents de la fonction publique à ne pas bénéficier d'une possibilité de rupture conventionnelle lors de sa mise en place en 2020 ! Jusqu'à la fin de l'année 2024-2025, il ne leur restait donc que la démission pour quitter le métier d'enseignant ! chaque agent désireux de s'engager dans cette démarche, doit se référer à la note de service SG/SRH/SDCAR/2025-325 et contacter la Fep-CFDT. **C'est une avancée majeure obtenue par la Fep-CFDT après cinq années de négociations difficiles.**



Rupture conventionnelle



Note de service

Mutation au sein de l'enseignement agricole		Passerelle MEN (calendrier propre à chaque académie)	
Fin janvier	Demande de principe	Décembre	Candidature en ligne pour les mutations intra et interacadémiques
Mi-mars	Publication des postes	Mi-janvier	
Début avril	Fin des candidatures	Février	Étude des mutations interacadémiques en CAE
Mi-mai	1 <sup>er</sup> tour examen des candidatures en CCM	Mi-mars	Classification et codification des demandes de mutations intra et interacadémiques
Mi-juin	2 <sup>e</sup> tour examen des candidatures en CCM	Mi-mars à mi-avril	Publication des postes et saisie des vœux par les enseignants sur les sites de l'enseignement catholique et du rectorat

## Les points de vigilance pour votre fiche de service

**Date de remise :** Le seul document qui détermine votre service (et votre rémunération) est la fiche Annexe II-2 (Phoenix). Tout autre document (Tempo, Excel) n'est qu'un document interne à l'établissement et donc pas opposable.

La fiche **Annexe II-2** « provisoire » doit vous être remise dès le début d'année scolaire.

La fiche **Annexe II-2** « définitive » doit vous être remise fin septembre.

**Signer sa fiche ne veut pas dire « accepter », mais juste « prendre connaissance ». Faites vérifier votre fiche par la Fep-CFDT et contestez-la en cas de non-respect.**

**Effectifs :** Vérifiez les effectifs indiqués, ils peuvent impacter la majoration (1 h de plus).

**Nb de semaines :** Vérifiez votre nombre de semaines qui doit être conforme au référentiel.

**Nouveauté :** En bac pro, le nombre de semaines sur les deux années doit être de 58.

**Total heures :** Toute heure supérieure aux heures contrat (soit 648 heures pour un temps plein) doit être considérée comme une heure supplémentaire. Vérifiez le total en bas de votre fiche Annexe II-2. Si ce total est supérieur à 648 h, demandez le paiement en HSA ou sur fonds propre.

**Article 29 :** Cette répartition ne peut avoir pour conséquence d'augmenter le service hebdomadaire effectif moyen de plus de 12,5 % ni de le diminuer de plus de 25 % sur plus de quatre semaines consécutives par rapport au service hebdomadaire pour lequel le contrat de l'enseignant est souscrit. « Le service hebdomadaire effectif moyen d'un enseignant peut varier, sur 4 semaines consécutives, entre 20,25 heures et 13,5 heures par semaine. Pour un enseignant à temps plein (18 heures contrat) bénéficiant d'une HSA, le service hebdomadaire (SCA compris) peut varier sur 4 semaines consécutives entre 21,25 heures et 14,5 heures par semaine. »

### Situation n° 1

	Semaine N	Semaine N + 1	Semaine N + 2	Semaine N + 3	Semaine N + 4	Semaine N + 5	Moyenne sur 4 semaines
Service SCA compris		19	14,5	20,5	16	21	18 h

Conforme, car moyenne hebdo sur 4 semaines comprise entre 13,5 h < 18 h < 20,25 h

### Situation n° 2

	Semaine N	Semaine N + 1	Semaine N + 2	Semaine N + 3	Semaine N + 4	Semaine N + 5	Moyenne sur 4 semaines
Service SCA compris		19	22	22	21	21	21 h

**Non conforme**, car moyenne hebdo sur 4 semaines 21 h supérieure à 20,25 h

Pour toute question sur vos obligations de services, contactez la Fep-CFDT.

## Formation continue

### La formation initiale et continue, un levier indispensable pour tous

La formation est un droit ouvert à tous les personnels, quelle que soit leur ancienneté. Elle permet de parfaire ses compétences et d'en acquérir de nouvelles, valorisables dans les établissements, tant auprès des élèves qu'au sein des équipes, mais aussi dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

### Le plan de formation

Élaboré en concertation avec le chef d'établissement (qui valide l'inscription), le plan de formation doit permettre à chaque collègue de se former régulièrement. Il est soumis pour avis aux représentants du personnel, qui ne doivent pas hésiter à le mettre à l'ordre du jour des réunions du CSE. Il est primordial qu'au sein d'un même établissement chacun puisse, dans le respect de critères de priorité connus de tous, bénéficier de cette montée en compétences.

### Le financement

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'État pour les agents de droit public. Les frais connexes (déplacement, restauration, hébergement) sont à la charge des établissements qui fixent eux-mêmes leurs règles de remboursement. Ils peuvent choisir de suivre, ou pas, les préconisations des fédérations CNEAP, UNREP.

### Revendications

La Fep-CFDT revendique une prise en charge de tous les frais engagés, parce que la formation ne doit pas occasionner de reste à charge pour les collègues.

### Les organismes de formation

Les professeurs de l'enseignement agricole privé se forment généralement auprès des organismes subventionnés par l'État employeur, l'IFEAP<sup>1</sup> pour le CNEAP, d'une part, et le service de formation de l'UNREP, d'autre part.



Bien sûr, la possibilité de se former auprès d'un autre organisme, public ou privé d'ailleurs, existe. Il faut pour cela soumettre le projet à l'établissement et/ou au SRFD (service régional de la formation et du développement) qui examineront la demande.

### Les différents types de formation

Les catalogues des organismes de formation proposent différents types de sessions :

- Une **formation obligatoire (TUTAC-APP)** pour tous les collègues entrant dans l'enseignement agricole privé en catégorie 3. Cet « **appui à la prise de poste** » d'une durée de 5 jours, étalé sur les deux premières années d'exercice, fait partie du plan en sept mesures en faveur des catégories 3, obtenu grâce à l'action de la Fep-CFDT.
- Des **formations qualifiantes** post-concours (internes et externes) d'une durée d'un an, assurées par l'IFEAP, l'UNREP et l'ENSFEA<sup>2</sup>, qui permettent d'acquérir le certificat d'aptitude au professorat, après validation par un jury composé, entre autres, de membres de l'administration. **D'autres formations qualifiantes** sont également proposées sous la forme de parcours, étalés sur deux années scolaires, par l'IFEAP (LIRE Les Incontournables pour réussir son enseignement) ou l'UNREP (formateur d'établissement d'enseignement professionnel).
- Des **formations de perfectionnement**, de courte durée (1 à 4 jours), autour de l'éducation, de la pédagogie, de la didactique et de l'accompagnement au cours desquelles l'Inspection peut intervenir.

### Les dispositifs complémentaires

La formation continue peut aussi servir à mener à bien des projets de **requalification** ou de **reconversion**. Pour ce faire, différents dispositifs peuvent être mobilisés.

Un bilan de compétences est réalisé par un organisme prestataire à la demande de l'agent ou de l'administration. Son financement est réalisé sur les crédits de la formation continue. Un congé (de 24 heures au maximum) peut être accordé par l'administration.

Parmi les projets de requalification les plus fréquents, les concours peuvent permettre un nouveau départ. Leur préparation est rendue possible par l'État employeur qui accorde du temps (5 jours par an) aux agents afin qu'ils se préparent aux épreuves. Des sessions spécifiques de formation sont organisées par l'IFEAP et l'UNREP, à la fois pour les épreuves écrites et orales.

Pour les projets liés à l'obtention d'un diplôme ou à la sécurisation de l'emploi, la montée en compétences peut s'opérer de plusieurs façons.

D'abord, par le biais du **CFP, le congé de formation professionnelle** (anciennement CIF<sup>3</sup>), d'une durée maximale de trois années, fractionnables, sur l'ensemble de la carrière. Accordé à la CCM après instruction du dossier par l'administration, il donne lieu au versement,

pendant une année seulement, d'une indemnité forfaitaire de 85 % du salaire brut. Le poste n'étant pas protégé pendant la durée du congé, la réintégration ne se fait dans l'établissement d'affectation que si les structures le permettent.

Ensuite, par le biais de la **VAE, la validation des acquis de l'expérience**, qui permet d'obtenir un diplôme ou une certification enregistrée au RNCP (Registre national des certifications professionnelles) par validation. Les candidats peuvent bénéficier, à leur demande, d'un congé (24 heures au maximum par an et par validation) afin d'être formés à la préparation ou à la réalisation du dossier.

Enfin, le **CPF, le compte personnel de formation**, permet à chaque agent d'acquérir des droits à la formation exprimés en heures (25 par an dans la limite de 150) ou en euros. Ce CPF peut être combiné avec les autres dispositifs : par exemple, avant ou après le CFP (congé de formation professionnelle), pour disposer de temps supplémentaire pour une VAE ou un bilan de compétences, ou encore pour compléter le dispositif de préparation aux concours... Il peut être mobilisé pour une formation diplômante, certifiante, ou pour acquérir de nouvelles compétences, dans le but d'accéder à de nouvelles responsabilités, pour une mobilité, une reconversion... Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'employeur.



<sup>1</sup> Institut de formation de l'enseignement agricole privé.

<sup>2</sup> École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole.

<sup>3</sup> Congé individuel de formation.

## Congés, autorisations d'absence et disponibilités

Depuis l'adoption de la loi Censi en 2005, les enseignants de droit public bénéficient des mêmes dispositions que leurs homologues du public en ce qui concerne les temps partiels, les congés de toute nature, les autorisations d'absence, les maladies professionnelles ou accidents de service1...



### Autorisations spéciales d'absences rémunérées de courte durée

de droit :

Types de congé	Durée et droits
Les absences à titre syndical	10 jours
Préparation examen/concours	Durée du concours + 2 jours ouvrables avant la 1 <sup>re</sup> épreuve
Pour réaliser des examens médicaux obligatoires	
Pour participer aux travaux d'une assemblée publique élective	
Pour participer à un jury de cour d'assises	

### Sur autorisation

Types de congé	Durée et droits
Mariage ou PACS de l'agent	5 jours ouvrables + délai de route
Garde d'un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant présente un handicap)	Nb de jours = Nb de demi-journées hebdomadaires travaillées + 1 jour
Décès d'un ascendant ou descendant direct	3 jours ouvrables + délai de route
Maladie très grave du conjoint, des père et mère	3 jours ouvrables + délai de route
Naissance d'un enfant	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Préparation à l'accouchement	
Rendez-vous médicaux non obligatoires	

### Congés de longue durée rémunérés

Attention, la baisse de rémunération des agents publics en cas de congé maladie ordinaire est effective depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025. Ainsi, outre le 1<sup>er</sup> jour de carence, à partir du 2<sup>e</sup> jour et jusqu'au 90<sup>e</sup>, la rémunération passe de 100 à 90 %.

Types de congé	Durée et droits
Congé de maladie ordinaire (CMO)	12 mois maximum, dont 3 mois à PT et 9 mois à ½ T
Congé de longue maladie (CLM)	3 ans maximum, dont 1 an à PT et 2 ans à ½ T
Congé de longue durée (CLD)	5 ans maximum, dont 3 ans à PT et 2 ans à ½ T
Accidents de service et maladies professionnelles	12 mois, CMO, dont 3 mois rémunérés à 90%
Accidents de service et maladies professionnelles	3 ans, CLM à PT
Accidents de service et maladies professionnelles	8 ans, CLD, dont 5 ans à PT et 3 ans à ½ T
Maternité	16 ou 26 semaines à PT
Adoption	10 ou 18 semaines à PT
Congé de paternité suivant la naissance	25 jours consécutifs dans les 4 mois. 4 jours au moins doivent suivre immédiatement les 3 jours du congé de naissance. Les 21 jours restants doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.
Congé de formation professionnelle	1 an rémunéré à 85 % du T + 2 ans NR
Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)	24 h par an, fractionnables
Congé de formation syndicale	12 jours par an à PT et 18 jours par an à PT pour les militants

NR : Non rémunéré

CMO : Congé maladie ordinaire CLM : Congé longue maladie CLD : Congé longue durée

PT : Plein traitement ;

%T : Pourcentage de la rémunération à plein traitement

# Congés, autorisations d'absence et disponibilités

## Congés de longue durée rémunérés

Types de congé	Durée et droits
Congé pour siéger comme représentant d'une association, d'une mutuelle ou d'une instance placée auprès d'une autorité de l'État ou d'une collectivité territoriale	9 jours par an à PT ; limité à 12 jours en cas de cumul avec un congé de formation syndicale
Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air	6 jours par an à PT
Période d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle	Jusqu'à 30 jours par an sur une année civile à PT
Période d'activité dans la réserve de sécurité civile	Jusqu'à 15 jours par an sur une année civile à PT

## Disponibilités non rémunérées

Types de congé	Durée et droits
Adoption à l'étranger	6 semaines par agrément d'adoption
Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans	3 ans maximum renouvelables, jusqu'aux 12 ans de l'enfant. L'agent peut bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ; congé de droit ; poste protégé un an.
Suivi du conjoint, du partenaire de PACS	3 ans, renouvelables
Congé « article 31 » <sup>1</sup>	3 ans maximum, fractionnables. Limité à l'une des missions de l'enseignement agricole. Le poste est protégé pour la durée du congé.
Congé pour convenances personnelles (CCP)	10 ans maximum sur la carrière. L'agent doit reprendre 18 mois après une période de 5 ans pour bénéficier à nouveau de 5 années maximum. Justifier de 4 années de services.
Congé création ou reprise d'entreprise	2 ans maximum, non renouvelable. Justifier de 4 années de services <sup>2</sup>
Mandat d'élu local	Durée du mandat ; poste non protégé.
Études ou recherches présentant un intérêt général	3 mois, renouvelable une fois ; poste non protégé.

#30

## Disponibilités non rémunérées

Types de congé	Durée et droits
Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie	3 mois
Soins à une personne à charge (conjoint, parent, enfant) après accident ou maladie grave	3 ans renouvelables ; poste protégé un an
Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air	6 jours par an
Congé de présence parentale	Maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. L'agent bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale
Congé parental	Service protégé pour une durée d'un an par congé parental, à compter de la rentrée scolaire qui suit le début du congé parental

#31

(1) Congé « Article 31 » du décret 89-406 accordé pour coopération internationale, formation continue, animation du milieu rural, développement et recherche.

(2) Ne pas avoir déjà bénéficié d'un congé de longue durée dans les 6 mois qui précèdent.

**NR** : Non rémunéré

**CMO** : Congé maladie ordinaire **CLM** : Congé longue maladie **CLD** : Congé longue durée

**PT** : Plein traitement ;

**%T** : Pourcentage de la rémunération à plein traitement

Tout congé, même de droit, doit faire l'objet d'une demande, à formuler auprès du bureau BE2FR, sous couvert du chef d'établissement, deux mois avant la date de départ souhaitée. De même, la demande de réintégration est obligatoire trois mois avant la fin du congé. À défaut, il est automatiquement mis fin au contrat à l'issue du congé.

## Congés, disponibilités et autorisations d'absence (suite)

### Maîtres auxiliaires

Types de congé	Durée et droits
Présence parentale	310 jours par période de 36 mois Pas de condition d'ancienneté NR, mais AJPP
Proche aidant	3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de sa carrière NR, AF
Parental	Accordé par période de six mois, renouvelable, jusqu'aux 3 ans de l'enfant NR Condition : justifier d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de la naissance (ou de l'adoption) de l'enfant
Soins à une personne à charge	1 an, renouvelable dans la limite de 5 ans NR Condition : être employé de manière continue depuis plus de 1 an
Pour élever un enfant de moins de 12 ans	1 an renouvelable maximum 3 ans NR Condition : justifier d'une ancienneté de plus de 1 an
Formation professionnelle	3 ans maximum sur l'ensemble de la carrière : 1 an 85 % T + 2 ans NR ; sous condition d'ancienneté : 36 mois
Concours autre administration	Durée de la période probatoire Condition : être recruté pour répondre à un besoin permanent
VAE	24 heures par an PT
Bilan de compétences	24 heures par an PT, 10 ans de services exigés
Formation cadre/ animateur jeunesse	6 jours par an NR
Représentation	9 jours par an PT
Pour suivre son conjoint ou son partenaire de PACS	3 ans, renouvelable NR Condition : être employé depuis plus d'un an
Obligations légales (mandat politique)	Durée du mandat (ministériel ou parlementaire) NR
Parental	3 ans, renouvelable avec un maximum de 10 ans pour l'ensemble des contrats successifs NR Conditions : être en CDI et ne pas avoir bénéficié de certains congés
Raisons familiales	15 jours par an NR
Création d'entreprise	2 ans maximum NR

Les congés ne peuvent être attribués au-delà du terme de l'engagement. Le réemploi ne concerne que les maîtres auxiliaires dont le terme du contrat est postérieur à celui du congé.

**PT** : Rémunération plein traitement ; **% T** : Rémunération avec un pourcentage ; **NR** : Non rémunéré ; **AJPP** : Allocation journalière de présence parentale ; **IJ** : Indemnités journalières Sécurité sociale ; **AF** : Allocations familiales ; **AIT** : Allocation d'invalidité temporaire ; **IC** : Indemnités compensatrices versées par l'État ; **SP** : Service protégé : le maître retrouve son service à l'issue de son congé ; **SNP** : Service non protégé : le maître est réintégré sur un service vacant après participation au mouvement. (Il peut être admis à la retraite ou reclassé en cas d'inaptitude définitive.)

## Complémentaire santé

### Complémentaire santé collective et obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025

À la suite des négociations dans la fonction publique d'État, puis au ministère de l'Agriculture, deux accords ont été conclus et signés par la CFDT (accord interministériel du 26 janvier 2022 et accord ministériel du 22 mai 2024). Ainsi, une couverture complémentaire santé collective et obligatoire s'est mise en place le 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour les agents de l'État avec une participation financière de l'employeur (égale à 50 % de la cotisation d'équilibre pour le socle obligatoire et à 50 %, plafonnée à 5 €, pour les options).

La CFDT a obtenu 3 niveaux de garanties optionnels progressifs et qui tiennent compte des besoins spécifiques des agents du MASA :

- Population majoritairement féminine (prise en charge de contraceptifs ou tests de grossesse non remboursés, d'actes prénataux, protections périodiques durables...),
- Population exposée au public (prise en charge de vaccins non remboursés, médecine douce, séances de psychologues en plus du dispositif Mon Psy...),
- Travail sur écran (amélioration des garanties optiques dans les options...).

Il est possible de couvrir également son conjoint et ses enfants (facultatif).

Cette couverture collective et obligatoire est plus avantageuse qu'un contrat individuel, et notamment sur les points suivants :

- Dispositifs de solidarité (aides financières) ;
- De meilleures garanties pour des cotisations moins élevées ;
- Allègements fiscaux et sociaux ;
- Mise en œuvre d'actions de prévention en santé.

Des mécanismes de solidarité, discutés avec les organisations syndicales, ont été mis en place en faveur des retraités, mais aussi des agents ayant des difficultés de santé (sous conditions de ressources) :

### - Aides individuelles :

- Aide financière en cas de difficultés sociales induites par des raisons de santé ;
- Prise en charge de 50 % de la cotisation complémentaire santé des agents en congé maladie sans traitement ;
- Aide financière pour les agents bénéficiant d'un congé proche aidant ;
- Prise en charge financière de séjours pour les aidants et les aidés permettant du répit aux aidants.

### - Aides collectives :

- Accompagnement à destination des agents en situation d'aide (webinaires, conférences, coaching...).

### - Aides pour les retraités :

- Réduction de la cotisation (de 20 à 50 %, pour une durée variable entre 2 mois et un an renouvelable).

**Attention :** pour bénéficier de ces aides, il faut que l'agent en fasse la demande !

Pour en savoir plus, consultez ces deux articles sur notre site :

- Complémentaire santé obligatoire au MASAF : top départ le 1<sup>er</sup> Janvier 2025 :



- Simulateur de cotisations de Mercer :



**Attention :** les agents déjà partis à la retraite au 1<sup>er</sup> janvier 2025 peuvent également adhérer au régime et bénéficier des aides en faveur des retraités aux faibles revenus.

#33

# VOUS EN DONNER +

GRÂCE À  
VOS ÉLU-E-S AU CCM  
64,7% DES VOIX, 7 ÉLU-E-S SUR 10

**POUR LES SALAIRES**  
PRIME ISOE PART FIXE  
**POUR TOUS**  
**2550 € BRUT/AN**  
PACTE "BRIQUES"

**1250 € BRUT/AN**  
**JUSQU'À 6 BRIQUES**  
PRIME D'ATTRACTIVITÉ  
**JUSQU'À 1500 €**  
**BRUT/AN**

PRIME PROFS PRINCIPAUX (ISOE PART MODULABLE)  
**1500 € BRUT/AN**  
**SAUF EN 4E : 1300 € BRUT/AN**



## POUR VOS DROITS

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ,  
ACCORD ÉGALITÉ-DIVERSITÉ,  
RETRAITE PROGRESSIVE POUR LE TEMPS INCOMPLET,  
CLARIFICATION SUR LES OBLIGATIONS DE SERVICES

## Prévoyance

### Prévoyance : couverture complémentaire

Chaque enseignant et documentaliste, rémunéré par l'État, travaillant dans un établissement privé sous contrat, bénéficie du régime de prévoyance des enseignants géré paritairement.

### La prévoyance, qu'est-ce que c'est ?

- Un revenu de remplacement pour atteindre 95 % du traitement net, lorsque l'agent est placé en congé de maladie et qu'il arrive en fin de droits à plein traitement ou à la fin des 3 premiers mois de congé de maladie ordinaire (CMO) ;
- Un capital décès versé aux ayants droit de l'agent ;
- Une rente d'éducation ou une majoration de capital décès versée aux enfants à charge.

### Taux de cotisation :

- Part établissement : 1,05 %,
- Part salarié : 0,2 % (elle devait être portée à 0,3 % à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 en raison du déficit du régime mais cette augmentation n'est toujours pas effective).

**N.B. Les accords de prévoyance ont été dénoncés** par les organisations représentant les établissements de l'enseignement catholique. Un accord de substitution est en cours de négociation et doit être conclu avant le 1<sup>er</sup> novembre 2025 afin de maintenir la couverture.

### Améliorations des dispositions statutaires

À la suite de l'accord interministériel conclu le 20 octobre 2023 au niveau de la fonction publique d'État, la CFDT a obtenu des améliorations portant sur :

- Les congés maladie (notamment pour les agents non titulaires),
- L'instauration d'une rente éducation versée par l'État (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024),
- Une meilleure prise en charge de l'invalidité (au plus tard pour le 1<sup>er</sup> janvier 2027).

### Congé de maladie ordinaire et congé de maladie :

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025, il a été mis fin au plein traitement pendant les 3 premiers mois du congé maladie (des titulaires et non titulaires). **La CFDT dénonce cette mesure et en demande l'abrogation et revendique toujours la suppression du jour de carence. Signez la pétition intersyndicale !**

Une pétition intersyndicale contre le jour de carence et pour le maintien de la rémunération à 100 % des 3 premiers mois du CMO peut être signée *via* ce QR code :



La Fep-CFDT demande que notre régime prévoyance prenne en charge à hauteur de 95 % de la rémunération nette en relais des 90 % du traitement (ce que refuse le collège des établissements financeurs) :

#35



### Aides sociales :

#### action sociale du régime de prévoyance

Après demande auprès de l'action sociale ministérielle ou interministérielle, d'une part, et de son organisme assureur, d'autre part, des aides financières complémentaires et/ou d'urgence peuvent être attribuées par la commission sociale du régime de prévoyance des enseignants. Si vous vous trouvez dans une situation délicate en lien avec la santé, l'invalidité, le handicap, le décès, n'hésitez pas à contacter votre syndicat Fep-CFDT.

# Retraite

La CFDT s'est opposée à la réforme des retraites de 2023, injuste sur de nombreux points, et notamment quant au report de l'âge légal. La CFDT continue à être contre cette réforme et tente d'obtenir des améliorations significatives dans le cadre de la délégation paritaire permanente qui négocie actuellement à la demande du Premier ministre, et en particulier pour :

- Revenir sur le report de l'âge légal à 64 ans,
- Mieux reconnaître la pénibilité,
- Réparer l'injustice faite aux femmes par la réforme de 2023,
- Ouvrir une négociation sur le travail.

## À quel âge peut-on bénéficier d'une pension de retraite ?

- Entre 62 ans et 64 ans (âge légal) en fonction de son année de naissance.
- Entre 58 et 63 ans pour les carrières longues.

## De quoi se compose la pension de retraite ?

- De la pension de base versée par la Sécurité sociale, en fonction des salaires des 25 meilleures années et du nombre de trimestres validés.
- Des pensions de retraite complémentaire versées par l'Agirc-Arrco et/ou l'Ircantec, en fonction du nombre de points acquis.
- D'une pension de retraite additionnelle (RAR) versée, pour le compte de l'État, par l'Association pour la prévoyance des cadres (APC), en pourcentage du montant des autres retraites pour les enseignants sous contrat qui ont au moins 17 ans de services en tant que titulaires.

### Attention :

Les enseignants qui ont vu leur pension liquidée entre le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et l'instruction ministérielle portant clause de cristallisation (datée du 24 juin 2024), et donc selon les règles de la réforme de 2023, doivent demander la régularisation de leur dossier pour que leur pension soit réévaluée!

## Le régime temporaire de retraite de l'enseignement privé (RETREP MEN/ATCA MASA)

**Tout enseignant peut cesser son activité professionnelle dans le cadre du RETREP/ATCA s'il est :**

- Maître ou documentaliste de l'enseignement privé sous contrat définitif avec l'État,
- Avec 15 À 17 ANS de services d'enseignement,
- Et s'il ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite Sécurité sociale à taux plein.

### Conditions d'âge :

- 57 ans pour les maîtres ayant été rémunérés pendant 15 à 17 ans sur l'échelle des instituteurs.
- 62 ans pour les autres.

### Sans condition d'âge :

- Après 15 ans de services pour les mères et pères de trois enfants et plus (sous conditions),
- En cas d'invalidité (dans ce cas, pas de condition de durée de services),
- Si l'on est parent d'un enfant gravement handicapé (80 %),
- Si son conjoint est atteint d'une maladie incurable.

N.B. La Fep-CFDT a obtenu une clause de cristallisation pour les enseignants qui ont été admis au RETREP/ATCA avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Cette clause neutralise l'impact de la réforme de 2023 quant à l'augmentation de la durée de cotisation, ainsi les collègues ne sont pas pénalisés.

## La retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif qui offre la possibilité d'aménager sa fin de carrière, tout en continuant à valider des trimestres et à accumuler des points de retraite complémentaire.

L'âge d'ouverture des droits passe progressivement de 60 à 62 ans avec la réforme des retraites de 2023.

Dès 60 ans, il est possible de percevoir une partie de sa pension de retraite, tout en conservant une ou plusieurs activités salariées à temps partiel.

### Conditions :

- Avoir au moins 60 et 62 ans (en fonction de sa date de naissance),
- Avoir validé 150 trimestres,
- Avoir une ou plusieurs activités salariées totalisant entre 40 % et 80 % d'un temps plein (fraction révisable tous les ans à la demande de l'enseignant; attention, il faut conserver un temps partiel de 50 % minimum pour conserver un contrat avec l'État).

Par exemple, une personne en retraite progressive qui travaille à 60 % percevra, en même temps que son traitement, 40 % de sa pension de retraite. (Il s'agit d'un calcul provisoire de sa pension, qui, lors de la liquidation définitive, sera recalculée en tenant compte des cotisations versées et des trimestres validés pendant la période de retraite progressive.)



La Fep-CFDT à vos côtés toute l'année



### Attention :

En cas de trimestres manquants pour le taux plein, les coefficients de minoration temporaires Agirc-Arrco sont plus élevés que ceux de la retraite de base. Précisez bien dans votre demande qu'il s'agit de la retraite progressive, donc d'une liquidation provisoire.



### Attention :

La CFDT a obtenu dans l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés (seniors) la possibilité de prendre une retraite progressive à partir de 60 ans (comme avant). Un décret doit être pris en juin 2025 pour transposer cette mesure à effet du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

La Fep-CFDT agit pour que cette mesure soit effective pour les enseignants sous contrat avec l'État dès le 1<sup>er</sup> septembre 2025, y compris pour les enseignants qui n'ont pas demandé de temps partiel autorisé dans les délais.



## Démêler le vrai du faux concernant la laïcité en établissement privé



**1. Un-e chef-fe d'établissement peut supprimer une heure de cours pour une célébration religieuse.**

**Faux :** Les heures de cours font partie du service public d'éducation.

**2. Une direction ne peut pas obliger un-e enseignant-e à accompagner des élèves à la messe.**

**Vrai :** La liberté de conscience permet à toute personne de refuser de participer à un temps confessionnel.

**3. Un programme scolaire peut être aménagé en fonction du caractère propre d'un établissement privé sous contrat.**

**Faux :** Les élèves des établissements privés sous contrat doivent recevoir les mêmes enseignements que ceux du public.

**4. Une association qui porte des sujets confessionnels peut intervenir dans une classe sur temps scolaire devant tous les élèves.**

**Faux :** La liberté de conscience doit permettre à tout élève de refuser un temps confessionnel et le temps de cours doit être strictement laïc.

**5. Un-e enseignant-e peut être inquiété-e s'il ou elle dénigre la religion de l'établissement dans lequel il ou elle exerce.**

**Vrai :** Le respect du caractère propre d'un établissement oblige à respecter la religion qui porte son projet d'établissement.

**6. Les élèves des établissements privés ne peuvent pas refuser les cours de culture chrétienne.**

**Faux :** La liberté de conscience permet de refuser un cours de culture religieuse si celui-ci ne transmet pas une connaissance en toute neutralité de toutes les religions.

**7. On peut demander à un-e enseignant-e du 1<sup>er</sup> degré de prendre sur les heures de concertation pour préparer un temps de catéchèse.**

**Faux :** Le temps de concertation est destiné à préparer du temps de service public en direction des élèves.

**8. Un-e enseignant-e ne peut pas se soustraire à son enseignement en raison de la présence de croix dans sa classe.**

**Vrai :** La structure dans laquelle l'enseignant-e travaille est confessionnelle, elle peut formaliser ce caractère propre, mais cela ne doit pas heurter la liberté de conscience de chacun-e.

**9. Le temps de cathé dit «28<sup>e</sup> heure» n'est pas une obligation réglementaire, c'est du bénévolat.**

**Vrai :** Cette règle découle de la liberté de conscience et du caractère propre.

## Qui saisir en cas de dégradation de votre qualité de vie et de vos conditions de travail ?

La responsabilité de la prévention de risques psychosociaux et de la protection des personnels contre toute dégradation de leurs conditions de travail incombe à la fois aux chef-fe-s d'établissement et à la hiérarchie académique (*décret n°82 - 453 du 28 mai 1982*).

La Fep-CFDT agit au quotidien pour que les services académiques visant à protéger les personnels de droit public enseignant dans les établissements privés sous contrat le fassent de la même façon que pour leurs homologues du public (revendications de SSCT académiques et négociation des accords ministériels).

Les administrations structurent leurs dispositifs d'accompagnement permettant de répondre à leurs obligations d'employeurs. Selon la problématique - individuelle ou collective - les services à contacter sont

- **Cellule RH de proximité.** Présente depuis 2020 dans chaque académie; les membres donnent des premières réponses à vos questions et proposent un accompagnement personnalisé dans vos démarches en termes de carrière, de formation et d'évolution professionnelle.

- **Cellule d'écoute académique** pour les victimes ou témoins de violences, discriminations, harcèlement. Elle recueille les signalements des personnels sur ces sujets.

- **Service médical en faveur des personnels.**

Composé d'un médecin conseiller technique du recteur, responsable du service, de médecins de prévention assistés, d'un infirmier ou d'une infirmière de santé au travail, d'un ou d'une psychologue du travail et d'un secrétariat. Vous pouvez le saisir à tout moment.

- **Le médiateur du MASA** peut être saisi pour régler des litiges entre les personnels et les services du MASA.

Mais il existe aussi une cellule d'écoute nationale pour les personnels du MASA dont les coordonnées sont disponibles sur Internet.

En cas de dégradation des conditions de travail et si toutes les voies de recours, il est possible d'activer son **droit à la protection fonctionnelle** par une demande écrite au *DRAAF* par voie hiérarchique (exemption de l'avis circonstancié de la direction d'établissement si elle est concernée).

La Fep-CFDT et ses représentant-e-s en établissement peuvent accompagner l'agent dans ses démarches vers le bon interlocuteur ou la bonne interlocutrice.

Elle est aussi en lien avec de nombreuses structures institutionnelles permettant de répondre aux besoins si nécessaire (ministère, associations diverses, défenseur des droits, médias...).



#41

## Être adhérent et adhérente Fep-CFDT, c'est :

- Être accompagné à chaque étape par des experts sur sa carrière ou sa mobilité, son temps de travail...
- Être informé de ses droits et bénéficier d'une aide si ceux-ci ne sont pas respectés
- Recevoir une documentation riche et pouvoir se former pour connaître ses leviers d'action
  - Participer à des temps entre pairs pour débattre, partager, revendiquer
  - Partager des valeurs et avoir la possibilité de les porter collectivement



Flasher pour adhérer



### Bulletin d'adhésion

Mme  M.

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Courriel : .....@ : .....

Tél. fixe : ..... Tél. portable : .....

Date de naissance : ...../...../.....

### adhère à la CFDT Formation et enseignement privés

Nom de l'établissement : .....

Adresse : .....

**Fonction : enseignant**  - sous contrat  - hors contrat  - premier degré  - second degré  - MEN

MASA  matière d'exercice et structure (maternelle, primaire, collège, LGT, LP).....

**formateur**  - **personnel administratif**  - **personnel éducatif**  - **personnel de service**

Temps complet -  Temps partiel ..... %

Vous pouvez déduire 66 % de votre cotisation de votre impôt sur le revenu. Si vous n'êtes pas imposable, vous aurez droit à un crédit d'impôt. Une attestation fiscale vous sera délivrée.

Calcul de votre cotisation : (salaire mensuel net x 0,75 %) : .....

Le ..... / ..... / ..... **Signature**

À renvoyer à : Fep-CFDT, 47 avenue Simon Bolivar - 75019 Paris

## Tous les syndicats Fep-CFDT



Nouvelle-Calédonie

Guyane

Polynésie

Réunion

fep-cfdt.fr



#43

#42

**“ Nous défendons  
vos droits comme si  
c’étaient les nôtres.”**

VALÉRIE GINET  
SECÉTAIRE GÉNÉRALE  
DE LA Fep-CFDT

**Ils et elles sont profs.  
Comme vous.  
Ils siègent au ministère pour  
faire entendre la voix  
des enseignants du privé.  
Leurs combats : emplois,  
carrière, salaires, statuts,  
égalité professionnelle,  
reconnaissance du métier.  
Vos élus CCM\*  
sont vos relais face  
au ministère.**

\* CCM : Comité consultatif  
ministériel et commission  
consultative mixte.



**FAITES LE CHOIX D'UNE VOIX FORTE,  
ENGAGÉE, COMPÉTENTE.**