



Cfdt: FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS

GUIDE DE L'ENSEIGNANT·E

ÉDUCATION NATIONALE

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

VOUS EN DONNER +

**GRÂCE À
VOS ÉLU-E-S CCMMEP**

**ISAE, ISOE, ISP
POUR TOUS
2550 € BRUT/AN**



**PRIME D'ATTRACTIVITÉ
DE + 600 € À + 1780 €
BRUT/AN POUR
LES 15 PREMIÈRES ANNÉES**



**PRIME PROFS PRINCIPAUX
1ERE, TERMINALE, CAP 2E
1476 € BRUT/AN**



**LA FEP-CFDT,
PREMIER SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ,
AGIT POUR VOUS.**



Sommaire

CFDT, premier syndicat de France	6 à 7
Contrats	8 à 10
Obligations réglementaires de service (ORS)	11 à 13
Évolution de carrière	14 à 15
Comprendre ma fiche de paie	16 à 17
Grilles salariales 1 ^{er} et 2 ^d degrés	18 à 20
Primes, indemnités	21 à 22
Emploi/Mouvement	23 à 25
Formation continue	26 à 27
Congés, disponibilités et autorisations d'absence	28 à 32
Complémentaire santé	33
Prévoyance	35
Retraite	36 et 37
Inclusion scolaire	38
Handicap	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 de la 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.

La Fep-CFDT est la **première organisation syndicale, loin devant les autres organisations, pour l'enseignement privé sous contrat**. Forte de ses 31,29 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles en 2022, elle dispose de trois sièges au CCMMEP.

Au niveau local, la Fep-CFDT est l'organisation qui dispose du plus grand nombre d'élus en CCMA et elle est largement représentée en CCMI/D.

Grâce à votre confiance ainsi exprimée, militantes et militants Fep-CFDT peuvent agir quotidiennement pour améliorer la vie au travail, et notamment en CCMMEP.



De gauche à droite : Sébastien Pillias, Nadia Claës-Beck, Valérie Ginot, Carole Berlemont, Jessica Bertrand, Pascale Orecchioni, élus CCMMEP

#6 Missions du CCMMEP

Le Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé (CCMMEP) est l'instance nationale de concertation. Il réunit les élus des syndicats représentatifs des enseignants et du ministère de l'Éducation nationale. Il est présidé par le ministre ou son représentant.

Cette instance est consultée sur tous les projets de textes, notamment sur ceux réglant la carrière des agents : grilles, emploi, formation... Par exemple, en 2024, le CCMMEP s'est penché sur le projet de la réforme de la formation initiale. Les comités donnent aussi leur avis sur les questions d'ordre général, comme les conditions de travail, l'égalité professionnelle, la lutte contre toutes les discriminations, la santé. Ils sont également informés des décisions budgétaires ayant des conséquences sur la gestion des emplois et leur répartition académique. Chaque année, le CCMMEP reçoit le panorama social – bilans des promotions, concours, ruptures conventionnelles, changements d'échelles de rémunération – et en débat.

Les avancées obtenues

Neuf séances du Comité consultatif des maîtres du privé ont eu lieu depuis les élections de 2022. Déterminés, les élus Fep-CFDT ont obtenu là des avancées, entérinées par des décrets, arrêtés ou circulaires discutés telles que : l'augmentation de la prime d'attractivité, le passage à 2550 € des primes de suivi des élèves, les nouvelles évolutions de carrière avec la possibilité de changer d'échelle de rémunération ou l'accès au concours interne de conseiller principal d'éducation; de meilleures perspectives de carrière aussi, grâce à l'augmentation du taux de promotion à la hors classe, à la suppression des viviers 1 et 2 et au décontingement et à la linéarisation de la classe exceptionnelle. Concernant les maîtres délégués, ont notamment été obtenus l'alignement de leurs rémunérations sur celles de leurs homologues du public; de nouvelles modalités pour leur évaluation professionnelle et la possible portabilité de leur CDI dans d'autres académies.

Constructifs, les élus de la Fep ont proposé des amendements pour faire évoluer les textes afin qu'ils tiennent davantage compte des spécificités du privé. Par exemple, l'amendement Fep-CFDT permettant de clarifier les rôles respectifs de l'inspecteur et du chef d'établissement dans l'évaluation professionnelle des maîtres délégués a été soutenu par tous les autres syndicats, et retenu par le ministère.

Soucieux de porter les remontées du terrain, les élus *Fep* ont interpellé à plusieurs reprises le ministère pour obtenir des cadrages clairs sur la tenue de journées pédagogiques, ainsi que sur les conditions d'accueil des apprentis en lycée professionnel et sur le statut des enseignants concernés

Enfin, le plan présenté par le ministère en juin 2024 démontre que la revendication de la Fep-CFDT pour davantage de contrôle des établissements sous contrat a été entendue, pour l'utilisation des fonds publics et comme pour le respect du contrat d'association et des valeurs de la République, la laïcité ou la liberté de conscience.

Les revendications

L'action des élus CCMMEP s'inscrit aussi dans la durée. Tant qu'elles n'ont pas abouti, les revendications de la Fep-CFDT continuent d'être portées par les élus. De nombreux chantiers sont en cours ou à venir : de meilleures conditions de travail; la poursuite d'une revalorisation salariale pour tous et sans condition; de réelles perspectives de carrière avec un abaissement de durée passée dans les 10^e et 11^e échelons de la classe normale; la création d'un 8^e échelon dans la hors classe; l'augmentation du taux de promotion à la hors classe et à la classe exceptionnelle; de vraies évolutions de carrière avec l'accès à tous les concours de l'Éducation nationale (personnels de direction et inspecteurs), ainsi que la possibilité d'aller travailler dans d'autres ministères.

Des revendications qui vont toutes dans la même direction : la reconnaissance de l'investissement sans faille des enseignants du privé au service des élèves et du service public d'éducation.



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 (CCMMEP, CCMA CCMI/D), nous avons prouvé notre capacité à obtenir des résultats. En nous soutenant, vous choisirez un syndicat proche de vos préoccupations.



Contrats

Maître contractuel dans un établissement privé sous contrat d'association



Agent de droit public, le maître contractuel dans un établissement privé sous contrat a comme seul employeur l'État.

Il est recruté en réussissant un concours spécifique à l'enseignement privé, qui lui donne accès à une échelle de rémunération (consulter l'*I-fep* en flashant le QR code en bas de page).

À la suite de l'obtention de ce concours, il doit effectuer un stage d'un an. Pendant cette période probatoire, il obtient un contrat provisoire et bénéficie des dispositions applicables aux agents contractuels stagiaires de l'État.

Le stage validé, son contrat d'enseignement devient définitif et lui donne accès à un support de service. À ce titre, il dépend du régime social des fonctionnaires : par exemple, son traitement est maintenu en cas de maladie.

Il bénéficie aussi de la parité avec les enseignants fonctionnaires du public pour les :

- Conditions de service et de cessation d'activité;
- Mesures sociales;
- Possibilités de formation;
- Mesures de promotion et d'avancement.



À noter :

Le maître de l'enseignement privé sous contrat bénéficie également d'une prévoyance : se reporter à la page 35 de ce fascicule. Il est par ailleurs soumis aux mêmes obligations que les enseignants du public.

#8



Attention :

Les concours spécifiques au privé ne donnent pas accès à un corps de fonctionnaires, mais à une échelle de rémunération (échelle de rémunération des certifiés, des professeurs des écoles, etc.). Le support de service sur lequel est placé l'enseignant n'est pas un poste attiré, comme c'est le cas dans l'enseignement public.

Panneau numérique syndical



l'I-fep



Maître agréé dans un établissement sous contrat simple

Après agrément de l'administration, le maître agréé est recruté directement par un établissement auquel il est lié par un contrat de travail de droit privé. Il est soumis au Code du travail et à la convention collective dont dépend la structure qui l'emploie.

Il n'est pas agent de droit public, mais sa rémunération est prise en charge par l'État et sa carrière est calquée sur celle d'un maître contractuel.

Le concours spécifique à l'enseignement privé lui permet d'accéder à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles. Lauréat de ce concours, il doit effectuer un stage d'un an. Pendant cette période probatoire, il obtient un agrément provisoire et bénéficie alors des dispositions applicables aux stagiaires de l'État.

Le stage validé, son agrément devient définitif.

Il bénéficie donc de la parité avec les enseignants du public pour les :

- Conditions de service et de cessation d'activité;
- Mesures sociales;
- Possibilités de formation;
- Mesures de promotion et d'avancement.

Il est soumis aux mêmes obligations que les enseignants du public.



À noter :

Les maîtres sous contrat simple ne sont pas éligibles au dispositif de la rupture conventionnelle.

#9

Quel que soit son contrat, l'enseignant doit vérifier et conserver les documents administratifs qui doivent lui être remis.

- L'arrêté de nomination,
- Le PV d'installation dont la signature déclenche le paiement du salaire,
- Le contrat d'enseignement à titre définitif ou provisoire ou le contrat de maître délégué,
- L'état de ventilation des services (VS), pour les enseignants du 2^d degré, qui récapitule le service d'enseignement. En cas de contestation, le maître doit annoter le VS et l'adresser avec un courrier au rectorat. Il ne peut être tenu d'effectuer plus de 2 heures supplémentaires,
- Le calendrier de répartition des 108 heures pour les enseignants du 1^{er} degré.

Contrats

Maître délégué dans un établissement sous contrat d'association ou sous contrat simple

Le maître délégué est recruté pour assurer le remplacement d'un maître contractuel ou agréé, ou pour assurer un service vacant non pourvu.

S'il exerce dans un établissement sous contrat d'association, il est agent public et peut bénéficier d'un CDD (contrat à durée déterminée) ou d'un CDI (contrat à durée indéterminée) de droit public.

S'il exerce dans un établissement sous contrat simple, il demeure un salarié de droit privé.

Il est classé en fonction de ses diplômes dans l'une des deux catégories de rémunération des maîtres délégués (*première catégorie* et *deuxième catégorie*).

Les maîtres recrutés par CDI et les maîtres engagés depuis plus d'une année par CDD bénéficient d'une évaluation professionnelle au moins tous les trois ans. Les maîtres délégués des 1^{er} et 2^d degrés peuvent bénéficier d'une révision de l'indice de rémunération dans le cadre de leur entretien d'évaluation au moins tous les trois ans. Ces entretiens permettent d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir du maître.

Il perçoit les primes et indemnités dont bénéficient les maîtres contractuels ou agréés exerçant les mêmes fonctions.

Il est soumis, pour la détermination de ses conditions d'exercice et de cessation de fonctions, aux règles applicables aux personnels enseignants non titulaires de l'enseignement public des 1^{er} et 2^d degrés. Il bénéficie, dans les mêmes conditions que ces derniers, du régime de travail à temps partiel, du régime des congés de toute nature ainsi que d'autorisations d'absence.



À noter :

Les maîtres délégués en CDI sont désormais éligibles au dispositif de la rupture conventionnelle.

#10 Depuis la circulaire du 21 août 2024, précisant le cadre de gestion des maîtres délégués, ces derniers sont classés dans des niveaux de rémunération.

Par dérogation, dès leur premier engagement, les académies peuvent rémunérer ces derniers à un traitement supérieur au traitement minimum, et ce, compte tenu de l'expérience professionnelle détenue, de la rareté de la discipline enseignée ou de la spécificité du besoin à couvrir. Ces modalités de mise en œuvre se font après consultation et travail avec les CCM.

Avancées
Alignement des rémunérations des maîtres délégués sur les contractuels du public

La Fep-CFDT revendique un corps de titulaires remplaçants.



Obligations réglementaires de service (ORS)



Face au gouvernement, la Fep-CFDT défend pied à pied les droits des personnels soumis aux obligations de service

La Fep-CFDT revendique une reconnaissance de toutes les tâches et plus de liberté dans l'organisation des 108 heures. Par ailleurs, la 28^e heure (ou 25^e), liée au caractère propre, ne peut se faire que sur la base du volontariat et en dehors du temps de service d'enseignement lié à l'État.
ORS = 27 h et non 28 h.

Premier degré

Un service d'enseignement hebdomadaire de 24 heures (face-à-face pédagogique) + 108 heures annuelles, soit 3 heures hebdomadaires.

Focus 108 heures

36h	48h	18h	6h
Activités pédagogiques complémentaires (APC), organisées en groupes restreints d'élèves	Travaux en équipes pédagogiques	Formation continue, pour au moins la moitié, et animation pédagogique	Conseils d'école obligatoires
1 ^o Aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages	Relations avec les parents		Pour les écoles catholiques sous contrat, ce temps est consacré à des travaux en équipe pédagogique ou au conseil d'établissement
2 ^o Aide au travail personnel ou activité prévue par le projet d'école	Élaboration et suivi des projets personnalisés de scolarisation pour les élèves en situation de handicap		Selon les écoles, la participation au conseil d'établissement est intégrée aux 108 h, ou basée sur le volontariat

Second degré

Échelle de rémunération	ORS hebdomadaire	Complément
Agrégés	15 heures	
Agrégés en EPS	14 heures	+ 3 heures AS*
Certifiés, PLP	18 heures	
PEPS	17 heures	+ 3 heures AS*
Documentalistes	30 heures	+ 6 heures (relations avec l'extérieur) Possibilité d'enseignement (1 h de face-à-face pédagogique = 2 h ORS)
Professeur du 1 ^{er} degré en dispositif Ujis	21 heures	

* Développement de l'association sportive et entraînement de ses membres

Obligations réglementaires de service (ORS) (suite)

Les enseignants – à l'exception des professeurs documentalistes, des professeurs du 1^{er} degré exerçant en enseignement adapté et des PEGC – peuvent être tenus d'effectuer dans l'intérêt du service, 2 heures supplémentaires hebdomadaires sauf empêchement pour raison de santé.

Compte tenu des conditions particulières d'enseignement dans certains établissements, classes ou niveaux, certaines heures de cours sont décomptées dans le service des enseignants après avoir été affectées d'un coefficient de pondération.

Par exemple, chaque heure d'enseignement en classe de 1^{re} ou de terminale des voies générale et technologique est décomptée dans les *maxima* de service de l'enseignant, après avoir été affectée d'un coefficient de pondération de 1,1 (plafonnée à une heure). En classe de BTS, la pondération est de 1,25 (non plafonnée).

Ces dispositifs de pondération s'appliquent pour le décompte des *maxima* de service de l'échelle de rémunération de l'enseignant.

Le temps partiel dans le premier et le second degré

L'autorisation d'exercer son service à temps partiel peut être accordée :

- **De droit** : par exemple à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, au titre d'un handicap, pour donner des soins à un proche (conjoint, enfant à charge âgé de moins de 20 ans, ascendant atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou d'une maladie grave) ou pour raison thérapeutique;
- **Sur autorisation** : pour convenances personnelles, pour accéder à la retraite progressive, pour la création ou la reprise d'une entreprise. Pour la demande, se conformer à la circulaire de son académie en se rapprochant de son syndicat.

Quelle durée ?

L'autorisation vaut pour l'année scolaire, sauf cas particuliers. Elle est renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.



Quelle quotité de travail ?

Réglementairement, elle doit être comprise entre 50 et 80 %* pour un temps partiel de droit et comprise entre 50 et 90 % pour un temps partiel sur autorisation.



À noter :

Les enseignants à temps partiel peuvent, depuis le décret du 12 octobre 2021, effectuer des heures complémentaires, des HSE (heures supplémentaires effectives) et des briques de pacte sur la base du volontariat.

Quelle rémunération ?

- Pour les quotités de temps de travail comprises entre 80 % et 90 %, la rémunération est calculée selon la formule = (quotité de temps partiel aménagé en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40 ;
- Pour un temps partiel strictement inférieur à 80 %, la rémunération est au *pro rata* du temps de travail effectué ;
- Pour un temps partiel égal à 80 % ou 90 %, le traitement et les indemnités liées au traitement principal sont majorés respectivement à 85,7 % et à 91,4 %.

Situation administrative

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation.



À noter :

Les heures libérées par le maître bénéficiant d'un temps partiel de droit sont protégées. Celles libérées par un temps partiel sur autorisation deviennent vacantes et doivent être publiées lors du mouvement. Le maître souhaitant augmenter sa quotité de service doit participer au mouvement.

Cas particulier du temps partiel thérapeutique

Il est accordé par périodes successives dans la limite de 1 an, pour des quotités allant de 50 à 90 % du temps de travail.

Les 3 premiers mois sont accordés sur avis du médecin traitant. Le renouvellement est possible sur avis d'un médecin agréé.

Pour le cas particulier du temps partiel thérapeutique (TPT), la rémunération est prise en charge à 100 % par l'administration.



À noter :

Le TPT est renouvelable 1 an après une reprise de service à temps plein.

Nos avancées

- La CFDT a contribué à préciser que les professeurs documentalistes avaient des ORS de 36 heures, dont 6 heures consacrées aux relations avec l'extérieur. Cette clarification vise à mieux encadrer leurs missions et à éviter les dérives.

Nos revendications

- La quotité de service à 80 % pour un temps partiel de droit, notamment dans le 1^{er} degré, ne devrait pas pouvoir être refusée,
- Les pondérations à 1,1 doivent également s'appliquer pour les collègues intervenant en lycée professionnel (1 h de 1^{re} et terminale bac pro = 1,1 h dans la VS),
- Faire appliquer la réglementation pour les professeurs documentalistes : 1 h de face-à-face pédagogique = 2 h d'ORS.

Évolution de carrière

Il existe trois grades dans chaque corps : la **classe normale**, la **hors classe** et la **classe exceptionnelle**.

- La classe normale,
- La hors classe à partir de la 2^e année du 9^e échelon de la classe normale,
- La classe exceptionnelle uniquement accessible à partir du 5^e échelon de la hors classe pour les PE, PLP, PEPS et certifiés et à partir du 4^e échelon pour les agrégés.

Les rendez-vous de carrière

Ces rendez-vous interviennent aux étapes suivantes de la carrière :

1^o Premier rendez-vous : au 6^{ème} échelon (dans la deuxième année)

2^o Deuxième rendez-vous : au 8^{ème} échelon (entre 18 et 30 mois)

3^o Troisième rendez-vous : au 9^{ème} échelon (dans la deuxième année).

Procédure

La procédure reste inchangée et est décrite dans le *Guide du rendez-vous de carrière*** (flasher le QR code ci-dessous).

Modalités et évaluation

Vous pouvez préparer ce rendez-vous en complétant le *document de référence de l'entretien***, votre CV sur *I-professionnel*, (flasher le QR code ci-dessous). puis en consultant la grille du rendez-vous de carrière**.

Déroulé du rendez-vous de carrière

- Visite en classe de l'IEN/IPR,
- Entretien avec l'IEN/IPR,
- Entretien avec le chef d'établissement,
- Communication à l'agent de la grille et des commentaires de l'IEN/IPR et du chef d'établissement,
- Possibilité pour l'agent de faire des observations (délai à respecter),
- Notification de l'appréciation finale arrêtée par le recteur ou l'IA-DASEN,
- Possibilité de contester l'appréciation finale : dans un premier temps auprès de l'autorité administrative, dans un délai de 30 jours francs, et, dans un second temps, auprès de la CCM en cas de refus du recteur ou de l'IA-DASEN de modifier la valeur professionnelle de l'agent.



Rendez-vous de carrière

Une évaluation : selon une grille (11 items, 4 niveaux par item).

• 5 items seront renseignés par l'inspecteur ou l'inspectrice, 3 par le ou la chef-fe d'établissement et les 3 restants par les deux après échange. L'un et l'autre compléteront ce document par une appréciation écrite.

Passage de la classe normale à la hors classe

- Concerne tous les maitres qui ont eu un rendez-vous de carrière au cours de la deuxième année du 9^e échelon de la classe normale et ceux qui l'ont dépassé.
- Le tableau d'avancement est établi à partir d'un barème qui prend en compte l'appréciation du Dasen/recteur ou rectrice en nombre de points et le temps de présence dans la plage d'appel en nombre de points.
- À la demande de l'administration, l'avis du ou de la chef-fe d'établissement et celui de l'IEN/IPR sont formulés lors du RV de carrière s'il a lieu. Ils doivent être communiqués au maître par voie électronique ou postale, qu'un rendez-vous ait eu lieu ou non. Ces avis, les rapports d'inspection et les informations complétées dans I-Professionnel permettent au Dasen/recteur ou rectrice d'arrêter une appréciation qualitative de la valeur professionnelle du maître.
- Les CCM sont alors consultées pour avis. Au final, c'est le Dasen/recteur ou rectrice qui arrête le tableau d'avancement.



Avancées obtenues

- Possibilité de passer le concours CPE en interne,
- Possibilité de changer d'échelle de rémunération,
- Possibilité pour les PLP d'enseigner dans une autre échelle de rémunération (modification du décret de 1992).

La Fep-CFDT revendique une vraie mobilité professionnelle dans toutes les fonctions publiques, ainsi que la possibilité d'être détaché dans une autre administration.

Comprendre ma fiche de paie

Comprendre ma fiche de paie

DDFIP		BULLETIN DE PAYER		N° ORDRE	
MOIS DE JANVIER 2025		A 7918		TEMPS DE TRAVAIL 2 151,67 H	
GESTION POSTE		LIBELLÉ		SIRET	
IDENTIFICATION		A PAYER		A DÉDUIRE	
MTN	NUMERO	OLE	INDOS	GRADE	ENFANTS A CHARGE
206				PROF.LYC.PROF. CN EP	00 07
INDICE DU NO. D'HEURES	Taux horaire ou %	TEMPS PARTIEL			
0524		11			
CODE	ELEMENTS	A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT	2259,66		12	13
102000	INDEMNITE DE RESIDENCE	23,59			
200205	HEURES ANNEES ENSEIGNT	319,31			23
200364	ISOE PART FIXE	186,15		14	
200576	MAJORELERE HSA ENSEIGNT	25,54			25
201228	I.S.O.E. PART MODULABLE	109,00		24	
201847	IND TUTORAT STAGIAIRE 2D	104,17			
201881	I.S.S. VOIE PROFESS.	33,33		15	22
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	25,90			
202321	PRIME EQUIPT INFORMATIQUE	176,00		27	26
202326	"PRIME GRENELLE"	109,50			
401192	COT SAL VIEILLESSE PLAFON		222,77		
401210	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		99,17		
401310	C.S.G. DEDUCTIBLE		192,66		
401510	C.R.D.S.		15,86		
402192	COT SAL VIEILLESSE DEPLAF		12,91		
403392	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL				169,50
403592	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE				11,68
403692	COT PAT VIEILLESSE PLAF				276,04
403792	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF				61,34
403892	COT SOLIDARITE AUTONOMIE				7,01
404092	COT PAT MALADIE DEPLAFON				226,50
454000	REDUCTION COT.HEURES SUP.		-39,00		17
501090	COT SAL RAEP		32,28		
501091	COT ASSURANCE PREVOYANCE		5,76		
501190	COT PAT RAEP				32,28
504061	COT SAL URCREP TRANCHE 1		131,08		
504161	COT PAT URCREP TRANCHE 1				196,94
504461	CEG SAL URCREP TRANCHE 1		27,77		
504561	CEG PAT URCREP TRANCHE 1				41,65
554500	COT PAT VST MOBILITE				46,70
604970	TRANSFERT PRIMES / POINTS		32,41	18	
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU				2527,24
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 0,00%)		0,00		
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO				19	20
* RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ		€	€	€	
NUMERO SECURITE SOCIALE	€ 4298,14	TOTAUX DU MOIS	3372,15	733,67	1069,64
COUT TOTAL EMPLOYEUR		NET À PAYER	2 638,48 €	TOTAL CHARGES PATRONALES	
BASE SS DE L'ANNEE	€ 3 228,50	BASE SS DU MOIS	€ 3 228,50		
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE	€ 2 297,42	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS	€ 2 297,42		
COMPTABLE ASSIS ATARE	DDFIP				
MIS EN PAIEMENT LE	27 JANVIER 2022				
VIRE AU COMPTE N°					

AFFECTATION	
1	N° d'ordre : donné par le service gestionnaire
2	Temps de travail : 151,67 h pour un service à temps plein
3	N° de gestion : code + n° de département
4	N° de poste : académie/rectorat + n° d'établissement à 4 chiffres
5	N° de SIRET de l'établissement
6	N° 206 : Ministère de l'Éducation nationale + n° de Sécurité sociale + Clé
7	Grade : classe normale CN, hors classe HC, classe exceptionnelle CE
8	Nombre d'enfants à charge
9	Échelon
10	Indice majoré (varie selon le grade et l'échelon; indice servant la comptabilité)
11	Fraction du temps de travail effectué
ÉLÉMENTS DU SALAIRE	
12	Traitement brut (indice x valeur du point de la fonction publique / 12)
13	Indemnité de résidence : zone 1 : 3 %, zone 2 : 1 %, zone 3 : 0 % du traitement brut
14	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves part fixe (ISOE), en 2 ^d degré, ou indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE), en 1 ^{er} degré, réduite au prorata en cas de temps partiel
15	Indemnité compensatrice de CSG
16	Cotisations sociales salariés : s'appliquent sur la rémunération, certaines seulement sur la tranche 1 (part de la rémunération inférieure au plafond de la Sécurité sociale, soit 3 428 €/mois au 01/01/2022) ou sur la tranche 2
17	Cotisations sociales patronales payées par l'État
18	Transfert primes/points
19	Rémunération brute du mois
20	Cotisations salariales à déduire de la rémunération brute induisant le net à payer
21	Montant imposable du mois : rémunération nette + CGS non déductible + CRDS
FIGURENT AUSSI DANS CE BULLETIN	
22	Indemnité de sujétion spécifique voie professionnelle
23	Heures supplémentaires annuelles (HSA)
24	ISOE part modulable (professeurs principaux et professeurs référents)
25	Majoration Ire HSA enseignement (+ 20 %)
26	Prime équipement informatique
27	Prime Grenelle
NE FIGURENT PAS DANS CE BULLETIN	
Supplément familial de traitement (SFT) – 1 enfant : 2,29 €; 2 enfants : de 73,79 € à 111,47 €; 3 enfants : de 183,56 € à 284,03 €...	
Heure supplémentaire effective (HSE), ponctuelle, payée au mois	



Grilles salariales 1^{er} et 2^d degrés

PE, PLP, PEPS, certifiés classe normale

Depuis le 1^{er} janvier 2024

Échelon	Votre indice	Nombre d'années requises dans l'échelon	Traitement brut (euros arrondis)	Prime d'attractivité
11	678	/	3 338	/
10	634	4	3 121	/
9	595	4*	2 929	33
8	562	3,5/2,5**	2 767	33
7	524	3	2 580	125
6	497	3/2 **	2 447	208
5	481	2,5	2 368	240
4	466	2	2 294	265
3	453	2	2 230	281
2	446	1	2 196	248
1	395	1	1 944	177

Avancées

- Revalorisation du point d'indice, la CFDT a obtenu une hausse de 1,5 % en juillet 2023, suivie de l'attribution de 5 points supplémentaires pour tous les agents en janvier 2024, afin de compenser l'inflation.

Revendications

- Alignement du point d'indice sur l'inflation,
- Transformation primes/points d'indice,
- Diminution du temps passé dans chaque échelon (y compris 9 et 10), réduisant ainsi le temps passé en classe normale.

* Rendez-vous de carrière

** Rendez-vous de carrière et accélération possible

Agrégés classe normale

Échelon	Votre indice	Nombre d'années requises dans l'échelon	Traitement de base brut
11	835		4 110
10	805		3 963
9	762	4*	3 751
8	715	3,5/2,5**	3 520
7	664	3	3 269
6	623	3/2**	3 067
5	584	2,5	2 875
4	547	2	2 693
3	518	2	2 550
2	503	1	2 476
1	455	1	2 239

* Rendez-vous de carrière

** Rendez-vous de carrière et accélération possible



PE, PLP, PEPS, certifiés hors classe

Échelon	Votre indice	Nombre d'années requises dans l'échelon	Traitement de base brut
7	826	/	4 066
6	811	3	3 992
5	768	3	3 781
4	720	2,5	3 544
3	673	2,5	3 313
2	629	2	3 096
1	595	2	2 929

Avancée

- Création du 7^e échelon.

Revendications

- Création d'un 8^e échelon pour les collègues ne passant pas en classe exceptionnelle,
- Accès pour tous à la classe exceptionnelle (augmenter le taux de promotion).

Agrégés hors classe

Échelon	Votre indice	Nombre d'années requises dans l'échelon	Traitement brut de base (euros arrondis)
4	977		4 810
	930	1	4 578
	895	1	4 406
3	835	3	4 110
2	805	2	3 963
1	762	2	3 751

Agrégés classe exceptionnelle

Échelon	Votre indice	Nombre d'années requises dans l'échelon	Traitement brut de base (euros arrondis)
3	1072		5 277
	1018	1	5 011
	977	1	4 810
2	977	1	4 810
	930	1	4 578
	895	1	4 406
1	835	2,5	4 110

#19

PE, PLP, PEPS, certifiés classe exceptionnelle

Échelon	Votre indice	Nombre d'années requises dans l'échelon	Traitement brut (euros arrondis)
5	977	/	4 810
	930	1	4 578
	895	1	4 406
4	835	3	4 111
3	780	2,5	3 840
2	740	2	3 643
1	700	2	3 446

Avancées

- Fin des viviers,
- Décontingement de la classe exceptionnelle,
- Linéarisation de la classe exceptionnelle (de l'échelon 1 à l'échelon 5) et suppression de l'échelon spécial.

Revendication

- Faire de la classe exceptionnelle un grade de débouchés, et non plus un grade de sommité.

Instituteur

Échelon	Nombres d'années	Votre indice	Traitement brut
11	-	538	2 648,45
10	4	499	2 456,46
9	4	464	2 284,17
8	3 et 3 mois	443	2 180,79
7	3	422	2 077,41
6	1,5	413	2 033,10
5	1,5	400	1 969,11
4	1,5	390	1 919,88
3	1	383	1 885,42
2	9 mois	371	1 826,35
1	9 mois	361	1 777,12

Grilles salariales 1^{er} et 2^d degrés (suite)

Les heures supplémentaires annuelles (HSA)

Les HSA sont des heures effectuées au-delà de la norme statutaire. Depuis la sortie du décret 2019-309, un enseignant peut se voir imposer deux heures supplémentaires dans le cadre de l'organisation du service. Le montant des HSA varie en fonction du corps d'appartenance (certifié, agrégé, PLP, PEPS) et du grade de l'enseignant (classe normale, hors classe et classe exceptionnelle).

	Première HSA Euros brut/an Majorée de 20 %	HSA supplémentaires Euros brut/an Sans majoration
Certifiés, PLP classe normale	1463	1219
Certifiés, PLP hors classe et classe exceptionnelle	1609	1341
PEPS classe normale	1316	1097
PEPS hors classe et classe exceptionnelle	1448	1209
Agrégés classe normale	2110	1759
Agrégés hors classe et classe exceptionnelle	2321	1934
Agrégés PEPS classe normale	1862	1552
Agrégés PEPS hors classe et classe exceptionnelle	2048	1707
Maîtres délégués première catégorie	1312	1093
Maîtres délégués seconde catégorie	1214	1012

Les heures supplémentaires effectives (HSE)

Les HSE sont des heures supplémentaires réalisées ponctuellement par les enseignants, en complément des heures régulières de leur emploi du temps. Contrairement aux heures supplémentaires annuelles (HSA), qui sont attribuées pour toute l'année scolaire, les HSE sont occasionnelles et correspondent à des besoins spécifiques ou temporaires.

	Montant HSE Euros brut/an
Certifiés, PLP classe normale	42,33
Certifiés, PLP hors classe et classe exceptionnelle	46,56
PEPS classe normale	38,09
PEPS hors classe et classe exceptionnelle	41,90
Agrégés classe normale	61,06
Agrégés hors classe et classe exceptionnelle	67,17
Agrégés PEPS classe normale	53,88
Agrégés PEPS hors classe et classe exceptionnelle	59,26
Maîtres délégués première catégorie	40,12
Maîtres délégués seconde catégorie	37,12

Primes, indemnités

En plus du salaire de base, défini par leur corps d'appartenance, leur grade et leur échelon, les maîtres de l'enseignement privé sous contrat sont éligibles à diverses indemnités, primes et heures supplémentaires.



Primes et indemnités spécifiques aux enseignants du 1^{er} degré

● L'**ISAE** (indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves) s'élève pour un temps plein à 2500 € annuels brut, c'est un versement mensuel. Son montant est proportionnel au temps de service (2550 €).

● L'**IMP** (indemnité pour mission particulière) rémunère des missions, telles que celles de référent pour les usages numériques ou de référent auprès des élèves en situation de handicap, et des missions d'intérêt pédagogique. Les taux annuels sont fixés à 1250 € et 2500 €, selon les modalités et le temps d'exercice.

La Fep-CFDT revendique une prime et/ou une indemnité pour le temps consacré aux évaluations nationales.

● L'**ISS** (indemnité de sujétion spécifique) de la voie professionnelle, allouée aux PLP et PEPS assurant au moins 6 heures de cours hebdomadaires dans les classes de 1^{re} et de terminale des voies professionnelles, et dans les classes préparant à un CAP : 400 € brut par an.

● L'**indemnité de sujétion pour effectif pléthorique**, allouée aux enseignants assurant au moins 6 heures hebdomadaires devant un ou plusieurs groupes d'élèves dont l'effectif est supérieur à 35, s'élève à 1250 € brut par an.

● L'**indemnité de responsabilité DDFPT** en faveur des enseignants ayant la qualité de DDFPT de 5917 € à 7563 € suivant le nombre d'élèves suivis.

● L'**IMP** (indemnité pour mission particulière) rémunère des missions dont la nature est très variée : coordination de discipline, coordination des activités physiques et sportives, coordination de cycle d'enseignement ou de niveau d'enseignement, référent culture ou numérique, tutorat d'élèves en lycée, référent décrochage ou autres missions d'intérêt pédagogique et éducatif.

Il existe 5 taux annuels forfaitaires : 312,50 €, 625 €, 1250 €, 2500 € et 3750 €.

L'attribution des IMP et des pactes doit être soumise à la discussion des équipes pédagogiques entre février et juin, lors d'une réunion de l'instance de concertation de l'établissement. N'hésitez pas à informer votre syndicat de tout dysfonctionnement!

Passerelles vers l'Éducation nationale

● L'**ISOE** (indemnité de suivi et d'orientation des élèves) comprend :

- La part fixe, versée à tous les enseignants, dont le montant s'élève à 2550 € brut par an, soit 212,50 € par mois.

- La part modulable, versée uniquement aux professeurs principaux et aux professeurs référents. Son montant, qui dépend de la classe d'exercice et du corps d'appartenance, varie de 1308 € à 1497 € brut par an pour un professeur référent à 1609 € brut par an pour un professeur principal agrégé.

- La part fonctionnelle (Pacte), versée au maître s'engageant dans le cadre d'une mission spécifique, dont le montant s'élève à 1250 € brut par an et par brique.

● L'**ISP** (indemnité de sujétion particulière) des professeurs documentalistes est de 2550 € brut par an, soit 212,50 € par mois.

#21

Primes, indemnités (suite)

Primes et indemnités communes aux enseignants des 1^{er} et 2^d degrés

- **La prime d'équipement informatique** de 176 € brut, soit environ 150 € net, est versée en janvier aux personnels à temps complet comme à temps partiel.

- **L'indemnité pour activité péri-éducative** est de 23,81 €/heure.

- **La prime d'entrée dans le métier** de 1500 € est versée en deux fois, en général en novembre et en février, lors de la première année de titularisation. Cependant, si vous avez été délégué ou suppléant plus de trois mois avant votre nomination, vous n'aurez pas droit à cette prime. Les personnels en préprofessionnalisation et les titulaires d'un master « MEEF » peuvent également bénéficier de cette prime.

- **La prime spéciale d'installation** concerne les collègues affectés dans certaines régions, comme l'Île-de-France et l'agglomération de Lille. Les agrégés ne peuvent y prétendre. Son montant varie entre 2146 € et 2210 € selon la zone de résidence. Elle est cumulable avec la prime d'entrée dans le métier.

- **La prime d'attractivité** (prime Grenelle) est attribuée mensuellement de manière dégressive aux collègues titulaires des échelons 1 à 9 (de 3370 € à 400 € par an).

- **L'indemnité de tuteur d'un stagiaire de concours** s'élève à 1250 € par an.

- **L'indemnité de tutorat pour SOPA** (stage d'observation et de pratique accompagnée) est de 150 € par étudiant en M1 et de 300 € par étudiant en M2.

- **L'indemnité de tuteur d'un étudiant contractuel alternant en master MEEF** est de 800 €.

- **Le forfait mobilité durable** : prise en charge des frais engagés par les agents au titre de leur déplacement entre le lieu d'habitation et le lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable (de 100 à 300 €

par an), demande à réaliser avant le 31 décembre de l'année scolaire.

Primes et indemnités spécifiques à l'enseignement spécialisé

- L'indemnité pour les enseignants des 1^{er} et 2^d degrés exerçant en **SEGPA** ou en **ULIS** (collège ou lycée) est de 1765 € brut par an.

- L'**IFP** (indemnité de fonction particulière) pour les enseignants du **1^{er} degré titulaires du CAPPEI** est de 844 € brut par an.

- Une **bonification indiciaire** de 15 points pour les instituteurs enseignants spécialisés.

- **L'indemnité de tutorat CAPPEI** pour suivi de stagiaire s'élève de 500 à 700 €.

Avancées

- Doublement de l'ISOE et de l'ISAE : la part fixe de l'ISOE a été portée à 2 550 € brut annuels, cette mesure concerne également les maîtres délégués et les professeurs documentalistes (rentrée 2023).

- Revalorisation des professeurs principaux : l'indemnité des professeurs principaux de 1^{re}, terminale et 2^e année de CAP a été alignée sur le taux le plus élevé, atteignant 1 475,74 € brut annuels (rentrée 2023).

- Accès à la prime Grenelle pour les stagiaires, initialement exclus.

Revendications

- Triplement de l'ISOE, ISAE.
- Réévaluation et pérennité de la prime informatique

- Obtention du RIFSEEP (*Comme les autres agents de la fonction publique de l'État.*) (*Le RIFSEEP [régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel] est le principal dispositif indemnitaire en vigueur dans la fonction publique de l'État depuis le décret no 2014-513 du 20 mai 2014. Il a pour objectif de simplifier et d'harmoniser les régimes indemnitaires en remplaçant la majorité des primes et indemnités existantes.*)

Emploi/Mouvement

L'emploi et le mouvement des maîtres de l'enseignement privé sous contrat des établissements catholiques sont gérés dans un premier temps lors des commissions de l'emploi (CAE* ou CDE**/CIDE***). À la fin du mouvement, c'est le recteur, à la suite des CCM (commissions consultatives mixtes), qui valide les propositions sur les supports de poste.

Qui est déclaré en perte d'heures ou de contrat ?

Le critère principal est celui de la durée des services d'enseignement, de direction ou de formation accomplis dans les établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat. C'est l'AGS (ancienneté générale de service).

Mais d'autres critères peuvent être pris en compte :

- Le volontariat ;
- Les qualifications particulières.

Le chef d'établissement doit consulter l'ensemble des PE en concertation (pour le 1^{er} degré), les maîtres des disciplines concernées (2^d degré) et les instances représentatives du personnel (CSE, comité social et économique), puis communiquer le procès-verbal de la réunion au président de la commission de l'emploi (CAE*), pour le second degré, ou des CDE**/CIDE***, pour le premier degré.

* Commission académique de l'emploi (2^d degré)

** Commission diocésaine de l'emploi (1^{er} degré)

*** Commission interdiocésaine de l'emploi (1^{er} degré)

Le mouvement de l'emploi du 1^{er} degré

Le calendrier de l'emploi en 1^{er} degré est académique. Se référer chaque année à l'académie et à la DDEC (Direction diocésaine de l'enseignement catholique) de sa région.

Étapes	Actions	Accompagnement syndical
Inscription au mouvement interdiocésain via fiche du SGEC	Le maître remplit la fiche de mutation interdiocésaine et l'envoie à la DDEC d'origine.	Le syndicat peut vous communiquer le nom du correspondant emploi CFDT du ou des diocèses demandés. Le syndicat peut vous aider à remplir la fiche de mutation.
Publication des circulaires concernant le mouvement par le rectorat	Le chef d'établissement réceptionne les demandes de temps partiels, de disponibilité et de cessation de fonction.	Le maître peut solliciter le syndicat pour suivre sa demande de mutation en lui transmettant sa fiche de vœux.
	Le maître remplit sa demande de participation au mouvement de l'emploi (perte d'emploi, complément de poste, mutation interne).	

Emploi/Mouvement (suite)

Le mouvement de l'emploi du 1^{er} degré

Étapes	Actions	Accompagnement syndical
Publication des postes	Le maître consulte les services vacants (V) ou susceptibles d'être vacants (SV) sur le site du rectorat ou de la <i>DSDEN</i> .	En réunion de bureau CDE/CIDE, le syndicat veille à l'élaboration de la liste des postes.
Dépôt des candidatures auprès de la <i>DSDEN</i> et des CDE/CIDE	Le maître candidate auprès des instances académiques, des instances catholiques, du ou des chefs d'établissement auprès desquels il postule.	Le syndicat conseille individuellement les maîtres concernant les choix des postes.
Codification des maîtres Avis sur les propositions de postes		Les mandatés CDE/CIDE s'assurent des déclarations de perte de poste, vérifient les dossiers, veillent à faire respecter les priorités, donnent leur avis sur les propositions de postes. Le syndicat informe l'adhérent et chaque maître qui lui a transmis sa demande de suivi des propositions de poste.
Consultation CCMD/CCMI (commissions consultatives mixtes départementales et interdépartementales)	Les CCM donnent leur avis sur les propositions de nomination du <i>DASEN</i> , après préparation par la CDE**/CIDE***. Le recteur notifie au chef d'établissement la ou les candidatures retenues. Retour des avis des chefs d'établissement au rectorat.	Les élus CCMD/CCMI sont consultés sur les propositions de poste. L'administration peut suivre l'avis des élus CCMD/CCMI. Le syndicat informe l'adhérent et chaque maître qui lui a transmis sa demande de suivi de son affectation de poste.
Affectation par le <i>DASEN</i> (directeur académique des services de l'éducation)	Le maître est affecté sur le poste.	

#24

Le mouvement de l'emploi du 2^d degré

Mois	Calendrier Emploi	Démarches du maître	Accompagnement syndical
Janvier	Déclaration de l'intention de muter, interacadémique et intra-académique Demande d'un premier emploi pour les néo-titulaires	Le maître fait sa demande auprès des instances catholiques	Les mandatés Fep-CFDT vérifient : - la conformité des codifications définies dans les accords de l'emploi, - que les dossiers sont complets.
Mars	Demande de participation au mouvement de l'emploi Recensement des pertes d'heures	Le maître fait sa demande auprès de l'administration rectorale et/ou des instances catholiques	Les mandatés Fep-CFDT en CAE* s'assurent que les pertes d'heures ont été déclarées lors d'une réunion du CSE dans chaque établissement et que le PV de celle-ci a été envoyé au président de la CAE.
Avril/mai	Ouverture du serveur académique et envoi du dossier papier Les dates varient en fonction des académies La CAE* avertit d'une proposition de service	Acte de candidature auprès du rectorat et des chefs d'établissement Rencontre du ou des chefs d'établissement	Le syndicat Fep-CFDT propose une fiche de suivi aux adhérents et maîtres désirant un suivi particulier de leur situation. Les élus FEP-CFDT défendent au mieux les intérêts des collègues, dans le respect des accords pour l'emploi.
Juin	Première CCMA (commission consultative mixte académique) : examen des dossiers des titulaires		Les élus Fep-CFDT en CCMA émettent un avis sur les propositions de nomination du recteur.
Juillet	Deuxième CCMA : examen successif des dossiers des lauréats de concours, des maîtres délégués en CDI, puis en CDD La CNA (Commission nationale d'affectation) décide de l'affectation des maîtres sans proposition d'emploi	Le maître est invité à donner ses choix d'académie	Les mandatés Fep-CFDT en CNA suivent les dossiers des adhérents.
Septembre	PV d'installation	Le maître signe son PV	

#25

Formation continue

Comme pour les collègues du public, l'État finance la formation continue des maîtres qui exercent dans le privé sous contrat. Les possibilités de formation varient selon le réseau (catholique, juif, laïc, protestant ou musulman).

Où trouver une formation ?

En pratique, les plans de formation proposés par les différents réseaux sont dispensés par **Formiris** (pour le réseau catholique), le **FSJU** (Fonds social juif unifié pour le réseau juif), le **CFFP Euroécole** (centre de formation pour les professionnels de l'éducation pour le réseau laïc).

Ils proposent des formations didactiques, pédagogiques, qui permettent de se préparer à l'enseignement, et des formations liées à une évolution professionnelle, au bien-être, à la prévention et à la santé.

M@gistère est une plateforme nationale de formation continue axée sur la mise en œuvre des politiques éducatives et sur l'acquisition de compétences professionnelles.

L'EAFC (école académique de formation continue) est une structure permanente mise en place dans chaque académie pour coordonner, piloter et organiser toutes les actions de formation continue des enseignants. Elle propose une gamme étendue de services et de formations destinés à tous les personnels de l'Éducation nationale dans une académie.

Le programme académique de formation (PrAF) est un dispositif mis en place dans chaque académie en France pour organiser et coordonner la formation continue des personnels de l'Éducation nationale.

Il propose des formations didactiques ou pédagogiques dédiées en priorité aux collègues du public.

Les inspecteurs et inspectrices organisent des formations axées sur la discipline d'enseignement ou sur les réformes en cours.



À noter :

L'EAFC, le PrAF et les formations inspecteurs sont en priorité pour les collègues du public.



À noter :

Tout collègue d'un établissement non catholique peut s'inscrire à une formation proposée par *Formiris*.

Des formations sont également proposées par le réseau Canopé, sur M@gistère, la plateforme de formation continue des enseignants de l'Éducation nationale. Il s'agit de modules en ligne d'autoformation, de parcours de formation en présentiel et/ou en distanciel - synchrone ou asynchrone, c'est-à-dire simultanément avec d'autres stagiaires ou en différé.

Canopé se concentre sur l'accompagnement pédagogique, l'innovation et la transformation des pratiques éducatives.

Le CPF : une autre voie pour accéder à la formation

Quel que soit le réseau, chaque enseignant acquiert des droits sur son compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 25 heures par an, dans la limite de 150 heures. Pour mobiliser celui-ci, une demande doit être faite auprès de son administration, c'est-à-dire auprès du rectorat, qui acceptera, ou non, sous certaines conditions (nécessité de service, formation RNCP, par exemple).

Ensuite, *Formiris* peut prendre en charge, sous certaines conditions, les frais complémentaires de la formation ou les frais annexes (jusqu'à épuisement de l'enveloppe votée annuellement).

Enfin, dans le 1^{er} degré, il existe un plan de formation dans chaque établissement. 18 heures prises sur les 108 heures annualisées sont dédiées à la formation.

Le CPF : congé de formation professionnelle

Les enseignants en tant qu'agents de la fonction publique ont droit à 12 mois de congé formation avec maintien de salaire à hauteur de 85 % du salaire brut, dans la limite de 2778 €, et ce, après étude des dossiers par la CCMA ou la CCMD/I et après validation par l'autorité académique.



Avancées

- La Fep-CFDT a sauvé le CPF que l'enseignement catholique ne voulait plus financer.
- Priorisation des formations sur les nouveaux programmes : Laïcité, EVARS, inclusion.

Revendications

- La Fep-CFDT revendique au sein des instances de *Formiris* et auprès du rectorat l'égal accès de tous et toutes à une formation de qualité, qui permette autant la montée en compétences dans le métier d'enseignant que l'accompagnement de la carrière ou la reconversion.
- La Fep-CFDT revendique le droit à la formation pour tous les collègues enseignants de droit public. Cela suppose qu'un travail soit fait concernant la qualité de la formation. Cette dernière doit répondre aux besoins de chacun afin qu'il puisse approfondir ses compétences professionnelles, pour se perfectionner dans ses fonctions, mais aussi évoluer dans son métier ou sa carrière, ou bien encore se reconverter.

N'hésitez pas à joindre votre correspondant académique formation.

Congés, disponibilités et autorisations d'absence

Les **maîtres contractuels et agréés** bénéficient des mêmes congés et disponibilités que les enseignants du public. Ceux dont le **contrat** ou l'**agrément** est **définitif** bénéficient des dispositions applicables aux fonctionnaires. Ceux qui ont un **contrat** ou un **agrément provisoire** bénéficient de celles applicables aux stagiaires de l'État. Les maîtres délégués, en CDD ou en CDI, bénéficient des dispositions applicables aux agents non titulaires de la fonction publique.

Dans le cas d'une demande de congé formation, d'une autorisation d'absence, de la déclaration d'un accident de service, etc., le chef d'établissement n'émet qu'un avis et, même si celui-ci est défavorable, il doit transmettre le dossier au rectorat. Seul le recteur ou le *DASEN* (après consultation de la CCM dans certains cas, notamment pour le congé de formation) prend la décision finale.



À noter :

Tout enseignant bénéficie d'une prévoyance complémentaire, qui complète le demi-traitement en cas de maladie (sauf lors du CMO où le traitement est maintenu à 90 % depuis le 01/04/2025) ou d'invalidité, ou qui verse un capital aux ayants droit, en cas de décès.

#28

Maîtres en contrat ou agrément définitif ou provisoire

Congés

Types de congé	Durée et droits
Maladie ordinaire (CMO)	12 mois maximum, dont 3 mois à 90 % et 9 mois à ½ T (SP) Période de référence mobile sur une année 1 jour de carence (depuis le 01/01/2018)
Longue maladie (CLM)	3 ans maximum, dont 1 an PT et 2 ans à 60 % T (SP)
Maladie de longue durée (CLD)	5 ans maximum, dont 3 ans PT et 2 ans à ½ T (SP)
Invalidité temporaire imputable au service (ITIS)	Sans limitation de durée, sauf pour les stagiaires (limité à 5 ans) (SP jusqu'à 24 mois consécutifs)
Maternité	16 semaines (1 ^{er} ou 2 ^e enfant) ou 26 semaines (à partir du 3 ^e enfant). 34 semaines (jumeaux) ou 46 (triplés ou plus) PT (SP)
Adoption	10 semaines (1 ^{er} ou 2 ^e enfant) ou 18 semaines (à partir du 3 ^e enfant). 22 semaines (adoptions multiples) PT (SP)
Paternité, accueil de l'enfant	25 jours calendaires ou 32 jours calendaires (naissances multiples) PT (SP)

Congés

Types de congé	Durée et droits
De naissance (pour le conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption)	3 jours ouvrables PT
Proche aidant	3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de sa carrière NR (possibilité d'allocation journalière de proche aidant)
Solidarité familiale	3 mois maximum, renouvelable 1 fois NR (SP)
Présence parentale	310 jours par période de 36 mois NR, mais AJPP (SP)
Parental	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, accordé par période de 2 à 6 mois NR possibilité de prestation partagée d'éducation de l'enfant) (SP 1 an)
Formation professionnelle	3 ans : 1 an 85 % T (plafonné) + 2 ans NR (SP)
Formation syndicale	12 jours par an PT

Disponibilités

Types de congé	Durée et droits
Adoption à l'étranger	6 semaines NR (SP)
Mise en disponibilité d'office pour raison de santé	6 à 12 mois, dans la limite de 6 ans consécutifs (exceptionnellement 7 ans) NR, IJ ou allocation d'invalidité temporaire (SNP)
Soins à une personne à charge	3 ans, renouvelable 2 fois NR (contrat provisoire : 1 an, renouvelable 2 fois NR) (SP 1 an)
Pour élever un enfant de moins de 12 ans	3 ans, renouvelable NR (contrat provisoire : 1 an, renouvelable 2 fois NR) (SP 1 an)
Pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS	3 ans, renouvelable NR (contrat provisoire : 1 an maximum, renouvelable 2 fois) (SNP)
Convenances personnelles	10 ans maximum NR (SNP) (contrat provisoire : 3 mois NR)
Création d'entreprise	Contrat définitif : 2 ans NR (SNP)
Études ou recherche	Contrat définitif : 3 ans, renouvelable 1 fois NR (SNP)
Pour exercer un mandat d'élu local	Durée du mandat NR (SNP)

PT : Rémunération plein traitement;
% T : Rémunération avec un pourcentage;
NR : Non rémunéré;

AJPP : Allocation journalière de présence parentale;
SP : Service protégé;
SNP : Service non protégé.

#29

Congés, disponibilités et autorisations d'absence (suite)

Autorisations d'absence

Types d'autorisation d'absence	Durée et droits
Événement familial	<ul style="list-style-type: none"> • Mariage ou PACS : 5 jours + 48 h délai de route PT • Examens médicaux obligatoires antérieurs et postérieurs à l'accouchement PT • Pour naissance, accordé au conjoint ne bénéficiant pas du congé maternité ou d'adoption : 3 jours PT • Pour garde d'un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si handicap) : nombre de jours = nombre de demi-journées hebdomadaires travaillées + 1 jour • Décès ou maladie très grave du conjoint, pacsé ou ascendants directs : 3 jours ouvrables + délai de route de 48 h maximum • Décès d'un enfant : 12 jours ouvrables (enfant de + de 25 ans) ou 14 jours ouvrables (enfant de - de 25 ans).
VAE	Contrat définitif : 24 h par an PT
Bilan de compétences	Contrat définitif : 24 h par an PT
Association sportive	6 jours par an NR
Représentation d'associations	9 jours par an PT
Pour passer un concours ou un examen	2 jours ouvrables + durée du concours PT
Fonction élective	Variable selon le mandat électif
Devoir de citoyenneté	<ul style="list-style-type: none"> • Juré d'assises : le temps du procès PT • Sapeur-pompier volontaire : 5 jours par an
Fêtes religieuses	Selon le calendrier des fêtes religieuses

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'incapacité définitive.)

Certains congés, autorisations d'absence et disponibilités sont de droit, d'autres facultatifs (sous réserve de nécessité de service).

Pour plus de précisions : contactez votre syndicat Fep en local



Maîtres délégués en CDI ou CDD

Types de congé	Durée et droits
Maladie	Pendant 12 mois consécutifs ou au cours d'une période de 300 jours <ul style="list-style-type: none"> • Moins de 4 mois de service : NR • À partir de 4 mois de services : 1 mois PT + 1 mois ½ T (déduction IJSS) • À partir de 2 ans de services : 2 mois PT + 2 mois ½ T (déduction des IJSS) • À partir de 3 ans de services : 3 mois PT + 3 mois ½ T (déduction des IJSS)
Grave maladie	3 ans maximum, accordé par période de 3 à 6 mois. Condition : justifier d'une ancienneté de 3 ans minimum 1 an PT + 2 ans ½ T
Accident du travail ou maladie professionnelle	Pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, ou le décès <ul style="list-style-type: none"> • 1 mois PT dès l'entrée en fonction • À partir de 2 ans de service : 2 mois PT • À partir de 3 ans de service : 3 mois à PT • Au-delà, perception des IJ versées par l'administration ou la CPAM
Sans traitement pour raison de santé	1 an maximum si l'incapacité est temporaire et lorsque les droits à congé avec traitement sont épuisés NR
Maternité	Durée Sécurité sociale (16 ou 26 ou 34 ou 46 semaines) Moins de 6 mois de service : NR ; à partir de 6 mois de service : PT + déduction des IJSS
Adoption	Durée Sécurité sociale (10 ou 18 semaines) Moins de 6 mois de service : NR ; à partir de 6 mois de service : PT + déduction des IJSS
Paternité, accueil de l'enfant	Durée Sécurité sociale (25 ou 32 jours) Moins de 6 mois de service : NR ; à partir de 6 mois de service : PT + déduction des IJSS
Pour le conjoint ne bénéficiant pas du congé maternité ou d'adoption	3 jours PT
Solidarité familiale	3 mois maximum, pas de condition d'ancienneté NR

#31

Congés, disponibilités et autorisations d'absence (suite)

Maîtres délégués en CDI ou CDD

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 délégués en CDI ou en CDD 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 à partir du 1^{er} avril 2026

À la suite des négociations dans la fonction publique puis dans l'Éducation nationale, deux accords ont été conclus et signés par la CFDT (le 26 janvier 2022 et le 8 avril 2024). Ainsi, une couverture complémentaire santé collective et obligatoire va se mettre en place 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). Des mécanismes de solidarité sont prévus en faveur des retraités, mais aussi des agents ayant des difficultés de santé (sous conditions de ressources). Et il sera possible de couvrir également son conjoint et ses enfants (facultatif).

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

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

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

- Complémentaire santé, lancement de la mise en œuvre ! : *flashez le QR Code*



- Simulateur de cotisations : *flashez le QR Code*



Attention : Les agents déjà partis à la retraite au 1^{er} avril 2026 pourront également adhérer au régime et bénéficier des aides en faveur des retraités aux faibles revenus.

Bon à savoir : Les enseignants du sous contrat simple ne sont pas concernés par la couverture qui se met en place au MEN, car ils doivent déjà être couverts à titre obligatoire et collectif par leur établissement (participation financière de l'employeur de 50 % minimum) depuis 2016.

RAPPEL : Participation de l'État à une couverture complémentaire (dispositif provisoire) :

Depuis janvier 2022, l'état prend en charge un remboursement forfaitaire de 15 €/mois pour les agents publics. Les agents qui n'en ont pas encore fait la demande peuvent en bénéficier en déposant leur dossier sur la plateforme **Colibris**.

La couverture obligatoire n'ayant pas été mise en œuvre à partir de janvier 2025, la CFDT demande le doublement des 15 € jusqu'à l'instauration du régime obligatoire.



Offre complémentaire santé réservée aux adhérents Fep-CFDT :

En attendant la couverture collective et obligatoire, les adhérents peuvent bénéficier du contrat collectif facultatif que la Fep-CFDT propose avec Harmonie Mutuelle. Pour obtenir des renseignements sur cette offre, contactez votre syndicat et *flashez le QR Code*.





+ D'ÉGALITÉ POUR LES MAÎTRES DELEGUE·E·S GRÂCE À VOS ÉLU·E·S CCMMEP

**RÉMUNÉRATIONS, HSA ET HSE
ALIGNÉES SUR CELLES DU
PUBLIC**



**ÉVALUATION PROFESSIONNELLE
AU MOINS TOUS LES 3 ANS
AVEC POSSIBILITÉ DE CHANGEMENT
D'INDICE**



**PORTABILITÉ DU CDI
SUR TOUT LE TERRITOIRE**



**FORMATION AVANT LES
VACANCES DE LA
TOUSSAINT**



**LA FEP-CFDT,
PREMIER SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ,
AGIT POUR VOUS.**



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^{er} 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^{er} 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^{er} janvier 2024),
- Une meilleure prise en charge de l'invalidité (au plus tard pour le 1^{er} janvier 2027).

Congé de maladie ordinaire et congé de maladie :

Depuis le 1^{er} 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 revendique toujours la suppression du jour de carence. 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 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^{er} 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^{er} 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^{er} septembre 2025.

La Fep-CFDT agit pour que cette mesure soit effective pour les enseignants sous contrat avec l'État dès le 1^{er} 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^{er} 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^e 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 de l'Éducation nationale** peut être saisi pour régler des litiges entre les personnels et les services de l'Éducation nationale.

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

En cas de dégradation des conditions de travail et si toutes les voies d'expression et de médiation ont été épuisées sans possibilité de résolution des problèmes, il vous est possible d'activer son **droit à la protection fonctionnelle** par une demande écrite au recteur, à la rectrice ou à l'*IA-DASEN* 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...).



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 %

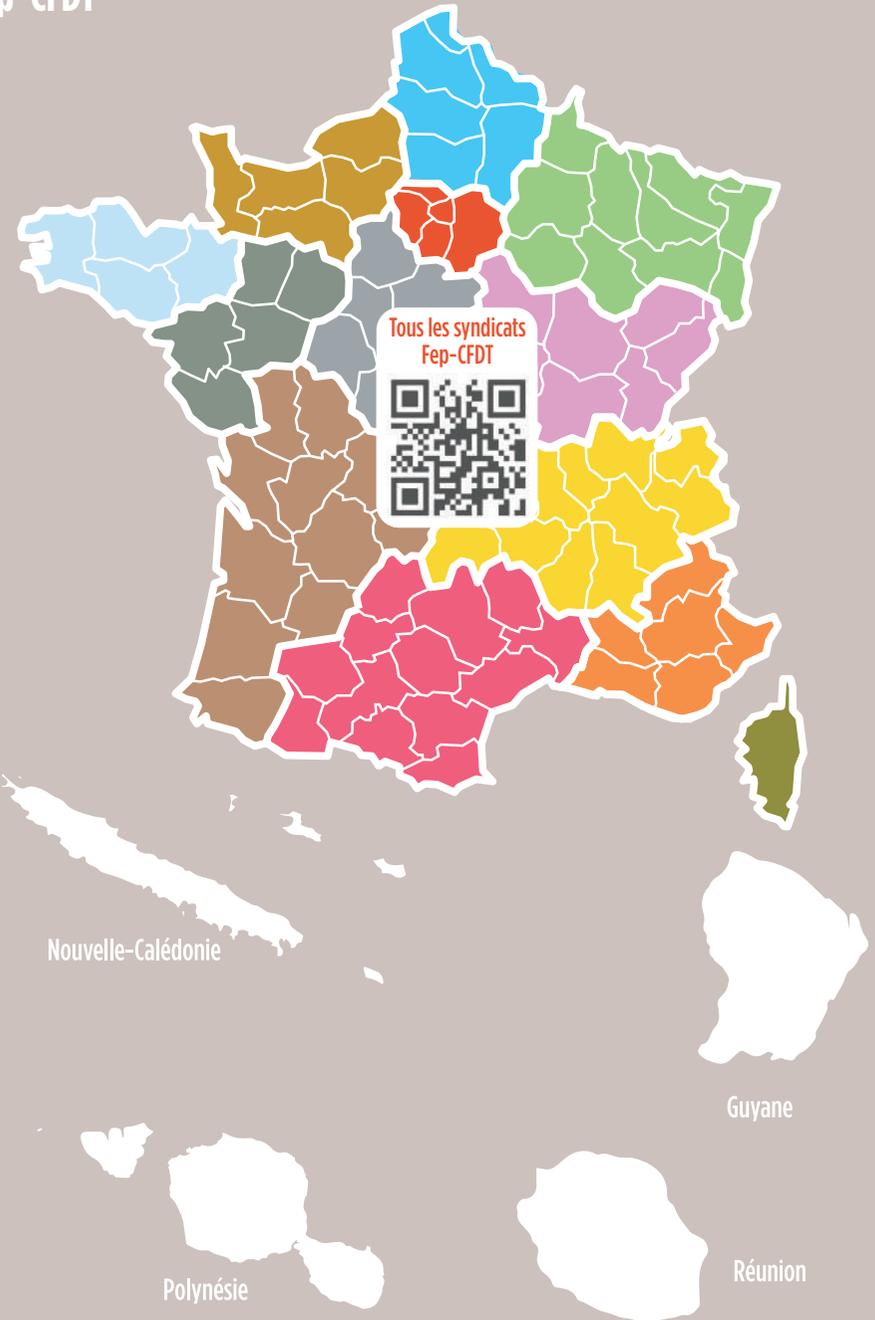
Vous pouvez déduire 66 % de votre cotisation de votre impôt sur le revenu. Si vous n'êtes pas imposable, vous aurez droit à un crédit d'impôt. Une attestation fiscale vous sera délivrée.

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



#43

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

VALÉRIE GINET
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
DE LA Fep-CFDT
ÉLUE CCMMEP

**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 au CCMMEP*
sont vos relais face
au ministère.**

* CCMMEP : Comité consultatif
ministériel des Maîtres de
l'enseignement privé
sous contrat.



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