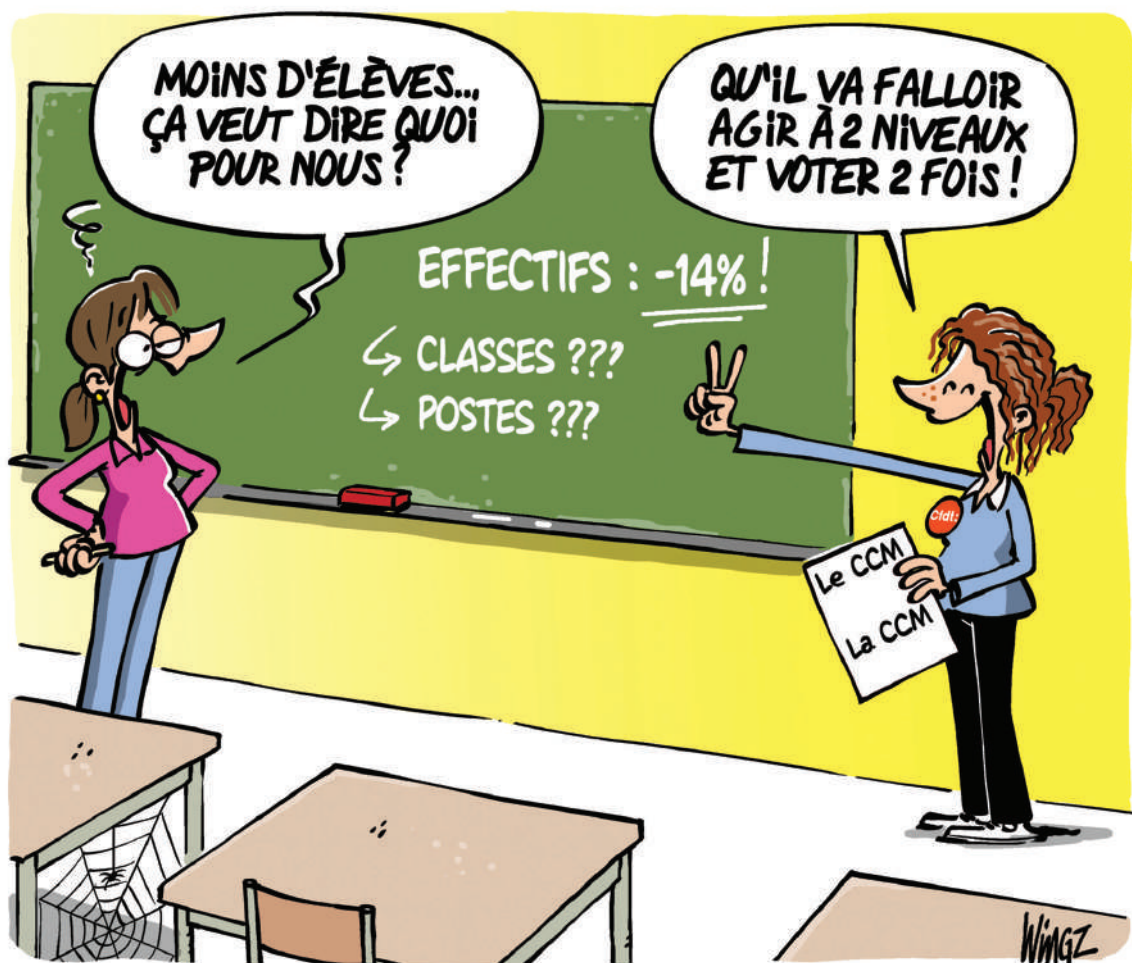


GUIDE DE L'ENSEIGNANT·E

ENSEIGNEMENT AGRICOLE



**2 VOTES, 1 CHOIX
VOTE CFDT 2 FOIS !**



FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS

PHILIPPE CALDAS

MARYLISE LÉON

Nos engagements pour les enseignant·e·s de l'Agricole privé



NOTRE MÉTIER, C'EST ENSEIGNER

La liberté pédagogique doit être au cœur de votre métier. Vous devez être reconnu·e comme un·e professionnel·le.



NOTRE CARRIÈRE, DES DROITS POUR ÉVOLUER

Vous devez pouvoir évoluer dans votre carrière et accéder à d'autres métiers, et non vous user.



PROTÉGER NOTRE SANTÉ, C'EST PROTÉGER L'ÉCOLE

La santé, c'est un état d'équilibre permettant d'exercer le métier d'enseignant dans la durée et l'exigence de vos missions.



NOTRE POUVOIR D'ACHAT À LA HAUTEUR DE NOTRE ENGAGEMENT

Vous méritez une hausse significative de votre pouvoir d'achat, à la hauteur de votre engagement auprès des élèves et du service public d'éducation.



AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL, C'EST AMÉLIORER L'ENSEIGNEMENT

Ils nous faut des moyens adaptés, dans des classes à effectifs raisonnables, avec une charge de travail soutenable et une organisation respectueuse de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.



ENSEIGNEMENT PRIVÉ ET SERVICE PUBLIC

Les établissements privés sous contrat, confessionnels ou laïcs, dans lesquels vous travaillez ont leurs classes organisées par un contrat d'association avec l'État. Pourtant, votre statut d'agent·e de l'État est souvent attaqué.

UN SEUL GESTE PEUT CHANGER L'AVENIR

VOTEZ 2X FEP-CFDT

LE 1ER SYNDICAT DE FRANCE

1

Vos représentant·e·s Cfdt au CCM

2

Vos représentant·e·s Cfdt à la CCM

Le mot de la Secrétaire générale de la Fep-CFDT

Chères collègues, chers collègues,

Cette rentrée 2026/2027 s'ouvre dans un contexte exigeant. Exigeant pour l'École, pour nos métiers, pour nos droits, pour notre capacité collective à faire entendre la voix des enseignantes et enseignants de l'enseignement agricole privé sous contrat. Chaque jour, vous faites vivre le service public d'éducation dans vos classes, auprès des élèves et des familles. Chaque jour aussi, vous mesurez ce qui doit changer : la reconnaissance du métier, le pouvoir d'achat, la santé au travail, l'inclusion, la mixité des publics, la formation, les carrières, les conditions d'exercice et le respect de nos valeurs.



Ce livret a été conçu pour vous accompagner concrètement. Vous y trouverez des repères utiles sur votre contrat, votre rémunération, vos obligations de service, vos droits, votre santé, vos possibilités de mutation ou d'évolution professionnelle. Il est aussi le reflet de ce que nous sommes à la **Fep-CFDT** : un syndicat compétent, présent sur le terrain, capable d'expliquer, de défendre, de négocier et d'obtenir des avancées.

En décembre 2026, les élections de la fonction publique seront un rendez-vous décisif. Du 3 au 10 décembre, votre vote déterminera le poids de vos représentants dans les instances, notamment au CCM et à la CCM. Plus la **Fep-CFDT** sera forte, plus votre parole pèsera dans les décisions qui concernent votre métier et votre avenir professionnel. Voter **Fep-CFDT**, c'est choisir des équipes de proximité, formées, accessibles, qui connaissent vos réalités et ne promettent pas l'impossible : elles agissent, argumentent, accompagnent et rendent compte.

Notre responsabilité est claire : défendre les personnels, porter des revendications ambitieuses sans renoncer au dialogue, garantir la transparence et le contrôle des établissements, faire vivre la laïcité, la justice sociale, la solidarité et la démocratie. Être première organisation syndicale nous oblige. Nous assumons ce rôle avec sérieux, détermination et lucidité.

En 2026, plus que jamais, nous avons besoin d'un syndicalisme utile, fort et proche. En décembre, faites le choix d'une voix qui vous ressemble et vous défend : **votez Fep-CFDT deux fois.**

Valérie Ginét
Secrétaire générale de la Fep-CFDT



**FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS**

ÉLECTIONS CCM
DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL, C'EST AMÉLIORER L'ENSEIGNEMENT.

MON MÉTIER EST ESSENTIEL.

**PRISE EN COMPTE DES ECCF, MOINS DE TÂCHES ADMINISTRATIVES,
MOINS DE PRESSION AU TRAVAIL.**



**CHRISTELLE
CHAUVEAU
DE BLANES**

ÉLUE À LA CCM
PAYS DE LA LOIRE

**JEAN-CHRISTOPHE
LEBLANC**

ÉLU À LA CCM
LANGUEDOC-ROUSSILLON

**CÉCILE
RUIZ**

ÉLUE AU CCM
MIDI-PYRÉNÉES

**PHILIPPE
CALDAS**

ÉLU AU CCM
CENTRE-VAL DE LOIRE

**ENSEIGNANTES
COMME VOUS
ET ENSEIGNANTS
NOUS PORTONS VOTRE VOIX.**

Vos représentant-e-s

La Fep-CFDT, votre syndicat majoritaire au MAASA	6
Le CCM et la CCM : où et comment la Fep-CFDT vous représente	7 à 9

Votre métier c'est enseigner	10 à 11
---	---------

Votre pouvoir d'achat

Comprendre votre fiche de paie	12 à 13
Votre rémunération : salaire, primes et indemnités	14 à 19

Votre école

Nos valeurs	20 à 22
Vos droits et obligations en matière de laïcité	23
Une école inclusive au sein de l'enseignement agricole	24

Votre carrière pour évoluer

Votre contrat avec l'État : ce qui vous lie à l'administration	25 à 26
Les points de vigilance pour votre fiche de service	27
Votre classement et évolution de carrière	28
Formation continue : développer vos compétences	29
Vos possibilités de mutations, passerelles et départs volontaires	30 à 31
Vos droits à congés, autorisations d'absence et disponibilités	31 à 34

Vos conditions de travail

Vos obligations de service : ce que vous devez, ce à quoi vous avez droit	35 à 36
Vers qui vous tourner en cas de dégradation de votre qualité de vie au travail	36

Votre Santé

Votre complémentaire santé, votre prévoyance	37
Préparer votre retraite	39
Vous êtes enseignant-e en situation de handicap	41

Les syndicats Fep-CFDT	43
------------------------------	----

Être adhérent et adhérente Fep-CFDT, c'est

Flasher pour adhérer

- Être accompagné-e à chaque étape par des expert-e-s sur sa carrière ou sa mobilité, son temps de travail...
- Être informé-e 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 pair-e-s pour débattre, partager, revendiquer
- Partager des valeurs et avoir la possibilité de les porter collectivement
- Être protégé par un contrat de Protection Juridique Vie Professionnelle

La Fep-CFDT, votre syndicat majoritaire au MAASA

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

Dans l'enseignement agricole privé, la **Fep-CFDT** est **largement majoritaire** avec **64,8 % des voix aux élections professionnelles de 2022**.

Concrètement, vous êtes représenté-e par :

- **7 élu-e-s sur 10 au CCM** (Comité consultatif ministériel)
- **6 élu-e-s sur 8 à la CCM** (Commission consultative mixte)

Cette majorité permet à la Fep-CFDT d'être **la première organisation syndicale** dans l'enseignement privé sous contrat.

Grâce à la confiance que vous accordez à la Fep-CFDT, ses **militantes et militants** peuvent agir chaque jour pour **défendre vos droits** et **améliorer vos conditions de travail**.

Ils et elles interviennent notamment au sein **du CCM et de la CCM**, là où se prennent les décisions, où sont examinées les situations individuelles, les carrières et les conditions d'emploi.

Une représentation majoritaire qui permet de :

- porter vos revendications
- peser dans les décisions
- obtenir des avancées concrètes



Au premier rang, de gauche à droite : Valérie Queffelec, Serge Hastoy, Valérie Ginet : secrétaire générale de la Fep CFDT, Jean-Christophe Leblanc, Christelle Chauveau

Au second rang, de gauche à droite : Boris Genty, Laurent Lemarchant, Cécile Ruiz, Philippe Caldas

Le CCM et la CCM : où et comment vous êtes représenté·e

Des instances essentielles pour défendre vos droits

La **Fep-CFDT agit au quotidien** dans deux instances clés : le **CCM** (Comité consultatif ministériel) et la **CCM** (Commission consultative mixte).

Avec **64,8 % des voix aux élections 2022**, elle est **largement majoritaire** dans ces deux instances.

Une position qui permet de **peser concrètement sur les décisions** et de faire évoluer vos droits.

Le CCM : faire évoluer les règles

Le **CCM**, Comité consultatif ministériel, est une instance nationale de dialogue entre les représentant·e·s des personnels et l'État.

Vous y êtes représenté·e pour faire évoluer :

- Les **règles statutaires**
- Les **conditions de travail**
- Les **politiques salariales**
- La **gestion des emplois et des carrières**

Les élu·e·s Fep-CFDT s'appuient sur :

- Les **remontées du terrain**
- Les **enquêtes syndicales**
- Le réseau de **correspondant·e·s et délégué·e·s régionaux·ales**

Ce travail permet de porter vos réalités et d'éviter des décisions déconnectées du terrain.

Des avancées concrètes

Grâce à cette action, plusieurs mesures ont été obtenues :

- Clarification des **obligations de service (note de 2023)**
- Mise en place de la **complémentaire santé obligatoire**
- **Doublément de l'ISOE part fixe**
- Prise en compte des **missions non rémunérées**
- **Reclassement des lauréat·e·s de concours**
- Accès facilité à la **classe exceptionnelle**



Des dossiers en cours

La Fep-CFDT continue d'agir sur :

- Les **catégories 3**
- Le **CCF** (Contrôle en cours de formation)
- Les **ORS** (Obligations réglementaires de service)
- La **mixité des publics**
- Les **moyens et conditions de travail**
- La **formation continue**
- L'**aide sociale**



Le CCM et la CCM : où et comment vous êtes représenté·e

La CCM : agir sur votre carrière

La CCM, Commission consultative mixte, intervient directement sur votre situation individuelle.

Les élu·e·s Fep-CFDT vous accompagnent pour :

- Votre **avancement et vos promotions**
- Vos **mutations et votre emploi**
- Vos **demandes de congés**
- Les **mesures disciplinaires**

Ils et elles sont votre **relais direct** auprès de l'administration.

Un soutien concret au quotidien

Les élu·e·s interviennent régulièrement pour :

- Corriger des **erreurs de salaire ou d'indice**
- Débloquent des **situations administratives complexes**
- Faire respecter vos **droits individuels**

Ils et elles agissent auprès :

- Des services régionaux de la formation et du développement (SRFD)
- Du Bureau de gestion des personnels enseignants et des personnels de la filière Formation-Recherche (BE2FR) du ministère

Leur expertise et leur ténacité permettent d'obtenir des solutions, même dans les situations les plus complexes.

Vous n'êtes pas seul·e

N'hésitez pas à contacter un·e élu·e Fep-CFDT via :

- Votre correspondant·e d'établissement
- Votre délégué·e régional·e

Plus vous sollicitez vos représentant·e·s, plus ils et elles peuvent agir efficacement



Comment voter ?

Les élections professionnelles sont essentielles
pour choisir vos représentant·e·s.

Le vote se fera par voie électronique du 3 au 10 décembre 2026. Vous recevrez des mails d'information de l'administration sur votre boîte mail professionnelle. Pour accéder à votre espace personnel électeur vous devrez :

- Vous connecter sur la plateforme avec votre adresse email professionnelle d'usage
- Demander à la direction d'établissement l'adresse qui a été communiquée à l'administration
- Saisir le code envoyé sur votre espace ensap.gouv.fr
- Créer votre mot de passe personnalisé
- Voter deux fois Fep-CFDT

Prochaines élections :

du 3 au 10 décembre 2026

- Votre identifiant est l'adresse email professionnelle d'usage.
- Pensez à vérifier vos accès avant l'ouverture du vote.

Nos avancées

Grâce à votre mobilisation :

- Une **représentation majoritaire**
- Des **droits renforcés**
- Des **avancées concrètes** obtenues

Votre vote fait la différence.



La liberté pédagogique au cœur de vos missions dans l'enseignement agricole

Vous êtes enseignant-e dans l'enseignement agricole privé sous contrat.

Votre métier ne se résume pas à transmettre des savoirs. Il s'inscrit dans les **six missions définies par le Code rural depuis 1984** : former, insérer, animer et développer les territoires, coopérer à l'international, expérimenter et accompagner les transitions. Votre engagement dépasse largement la seule salle de classe.

Vous préparez les professionnel·les de demain dans des secteurs essentiels :

agriculture, agroéquipement, services aux territoires, environnement ou agroalimentaire. Vous contribuez à l'**insertion sociale et professionnelle**, à l'**animation des territoires ruraux** et au **développement local**.

Souvent, vous vous impliquez aussi dans des projets d'expérimentation, en lien avec les exploitations des établissements et leurs partenaires.

À travers vos enseignements, vous êtes pleinement acteur et actrice des **transitions écologique, climatique et alimentaire**.

Un métier qui évolue, des exigences qui s'alourdissent

Votre métier est encadré, mais ses conditions d'exercice ont profondément évolué au fil des réformes, des rénovations de diplômes et de l'évolution des publics accueillis.

Vous faites face à :

- Des **référentiels en constante évolution**
- Des **modalités d'évaluation plus complexes**
- Une **augmentation des tâches administratives**

Les plans ministériels, comme « Enseigner à Produire Autrement » ou les dispositifs de coopération internationale, donnent du sens à vos missions. Mais ils reposent trop souvent sur votre engagement personnel, **sans moyens suffisants ni reconnaissance du temps investi**.

Dans le même temps, vous accueillez davantage d'élèves à besoins éducatifs particuliers. L'inclusion est une ambition partagée, mais elle nécessite :

- Des **formations adaptées**
- Du **temps de concertation**
- Des **personnels accompagnants formés et stabilisés**

Sans ces moyens, la charge de travail augmente et les conditions d'exercice se dégradent. **Votre métier ne peut pas devenir une accumulation d'injonctions contradictoires, de réformes non évaluées et de missions non reconnues.**

Ce que la FEP-CFDT a obtenu pour vous

- La **défense des spécificités de l'enseignement agricole** dans les instances ministérielles
- La **prise en compte du terrain** dans les rénovations de diplômes au CNEA (Conseil national de l'enseignement agricole)
- Une **clarification des obligations de service** avec la note de 2023
- Le **reclassement des lauréat-e-s de concours**
- Le **passage automatique à l'échelon 5 de la classe exceptionnelle**



Ce que la FEP-CFDT revendique pour vous

- Le **respect total des obligations de service et du SCA**
- Un **plan de requalification pour les collègues de catégorie 3**, avec un vrai parcours de formation permettant d'accéder aux catégories 2 ou 4
- La **reconnaissance des ECCF comme examens**, avec indemnisation et le non remplacement des heures de cours
- Le **respect de votre liberté pédagogique**
- Des **formations de qualité, sur temps de travail**
- Des **moyens humains et financiers** dédiés aux plans ministériels, afin qu'ils ne reposent pas uniquement sur votre investissement personnel
- De **vrais moyens pour l'inclusion** : recrutement et déprécarisation des AVS (Auxiliaires de vie scolaire), temps de concertation intégré au service, formation des équipes
- Une **évaluation des réformes et une consultation réelle des équipes** avant toute évolution majeure



Enseigner, c'est bien plus que transmettre

Former, accompagner, transmettre, expérimenter, innover.

Votre métier mérite **reconnaissance, respect et moyens à la hauteur des missions qui vous sont confiées.**

La **Fep-CFDT agit à vos côtés** pour vous permettre d'exercer pleinement votre métier, au service des élèves, des territoires et du service public d'éducation.

Comprendre votre fiche de paie

DDFIP DES HAUTS DE SEINE **BULLETIN DE PAYER** N° ORDRE **1** A **4357**

MOIS DE **AVRIL 2025** TEMPS DE TRAVAIL **2** **151,67 H**

GESTION POSTE **3** LIBELLE **4** SIRET **13001261000015 3895360700015**

IDENTIFICATION NUMERO **5** CLÉ **00** WPOA **00** GRADE **6** ENFANTS A CHARGE **8** INDEXE DU N° D'HEURES **9** TAILLON NOMBRE OU MS **05** TEMPS PARTIEL **10**

293 **00** **00** **02** **01** **0481** **10**

CODE	ÉLÉMENTS	À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT	2367,85		
104000	SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	81,70		
200205	HEURES ANNEES ENSEIGN	270,88		
200364	ISOE PART FIXE	212,50		
200576	MAJORELIERE HSA ENSEIGN	27,09		
201743	ISOE PART MODULABLE	124,82		
202206	IND. COMPENSATICE CSG	41,75		
202373	PRIME D'ATTRACTIVITE	265,00		
202387	PR. EQUIPT INFORMATIQUE	176,00		
	RAPPEL ANNEE COURAN			
202475	ISOE PART FONCTIONNELLE	625,01		
401142	COT SAL VIEILLESSE PLAFON		270,93	
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 FNAI DEPLAFONNEE			11,84
403642	COT PAT VIEILLESSE PLAF			335,59
403742	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF			84,04
403842	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE			7,10
404042	COT PAT MALADIE DEPLAFON			229,69
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	CEG SAL RUAA TRANCHE 1		33,76	
504562	CEG PAT RUAA TRANCHE 1			50,63
504662	CEG 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 NETTES			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 DÉCOMPTÉ

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE **26** **5433,99** TOTAL DU MOIS **27** **4192,60** **28** **942,88** **29** **1273,81**

COÛT TOTAL EMPLOYEUR **30** **249,72** NET À PAYER **31** **3** **249,72** TOTAL CHARGES PATRONALES **32**

BASE SS DE L'ANNÉE **16 612,00** BASE SS DU MOIS **4 160,10**

MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE **10 199,55** MONTANT IMPOSABLE DU MOIS **2 555,48**

COMPTABLE ASSIGNAIRE **DDFIP 092**

MS EN PAIEMENT LE **28 AVRIL 2025**

VIRÉ AU COMPTE N°

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

20-DOC

Vous pouvez trouver d'autres informations sur votre fiche de paie comme :

- la notification de ou des jours de carence avec la ou les dates de référence (TOT ABSENCE CARENCE)
- 5 lignes commençant par « **AGRICA** » en fin de bulletin pour votre **Protection Sociale Complémentaire** avec votre cotisation et la participation de l'Etat d'un montant de 37,16 € (+ 5€ si vous avez pris une option)
- le paiement de vos **vacations d'examen** (REM.ACT.FORM.RECRUT)

Comprendre votre fiche de paie

- 1** N° d'ordre A 4357.
- 2** Temps de travail : un temps plein soit 151,67 h, temps partiel ou incomplet.
- 3** Codification de l'établissement d'affectation (numéros de département et d'établissement).
- 4** Nom de l'établissement d'affectation.
- 5** Code ministère (enseignement agricole privé).
- 6** Grade : Enseignant contractuel (droit public non-fonctionnaire) – Enseignement privé agricole (RPA).
Catégories : 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).
- 7** Nombre d'enfants à charge (veiller à bien compléter la demande de SFT auprès de son établissement).
- 8** Échelon : correspondant à l'ancienneté dans la grille.
- 9** Indice de rémunération associé à l'échelon.
- 10** Fraction du temps de travail, si temps partiel ou incomplet.
- 11** Traitement brut (= Indice (indiqué en 9) x valeur du point de la fonction publique / 12).
- 12** Supplément familial de traitement dont le montant est fixé par décret.
Il correspond au nombre d'enfants indiqué en 7 et est proratisé au temps de travail.
- 13** Traitement pour « heures années enseignement » = HSA (heures supplémentaires annuelles)
- 14** Indemnité de suivi d'orientation (ISOE) part fixe pour entre autres, l'évaluation des élèves, la participation aux conseils de classe et aux réunions de parents ...Elle est attribuée au prorata du temps de travail. Son montant est de 2550 € brut. Elle est versée mensuellement, soit 212,50 €.
- 15** Majoration de 20 % pour la 1^{re} HSA.
- 16** 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 : 1 497,84 €/an, soit 124,82 €/mois et pour la 4^e : 1 308,72 €/an, soit 109,06 €/mois.
- 17** Indemnité compensatrice CGS, elle est attribuée à tous les agents, à compter du 1^{er} janvier 2018, pour neutraliser l'effet de la hausse de la CSG. Le calcul du montant diffère selon votre date de prise, avant ou après le 01/01/18.
- 18** Prime d'attractivité : prime versée mensuellement sous certaines conditions de rémunération, jusqu'aux échelons 6 ou 7 pour la catégorie 3 et pour les maîtres auxiliaires ou jusqu'à l'échelon 9 de la classe normale. Elle est ainsi revalorisée pendant les 15 premières années de la carrière. Son montant est proratisé au temps de travail.
- 19** Prime d'équipement informatique d'un montant de 176 € brut annuel, versée en une seule fois.
- 20** Indemnité de suivi et d'orientation (ISOE) part fonctionnelle : elle correspond à une mission supplémentaire du pacte appelée « brique » au MAASA. Le montant annuel brut est de 1 250 €, elle est versée pendant 9 mois d'octobre à juin, soit 138,89 €/mois. Il est possible de cumuler plusieurs missions.
- 21** Cotisations sociales, dont la réduction de cotisation des heures supplémentaires (code 457000).
- 22** 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.
- 23** Salaire net à payer avant impôt, pour information.
- 24** Heures supplémentaires exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 € par an.
- 25** Montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source, selon le taux choisi (neutre, personnalisé, individualisé), modifiable auprès des services fiscaux.
- 26** Coût salarial total pour les finances publiques.
- 27** Rémunération brute totale.
- 28** Retenues salariales.
- 29** Charges patronales, données pour information.
- 30** Montants imposables (mois et année).
- 31** Salaire net à payer après prélèvement de l'impôt à la source.
- 32** Code 2D-DOC prouvant que le document n'a pas été modifié ou falsifié.

Votre rémunération : Salaire, primes et indemnités

Les grilles de rémunération

Catégorie III : grille ACEN

C'était une des revendications prioritaires de la Fep-CFDT : les grilles de salaires des agent.e.s de catégorie III ont été revalorisées. 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

Vous avez été recruté.e.s sur un contrat de remplacement, en CDD.

Depuis le 1^{er} Septembre 2026, vous êtes rémunéré.e sur la grille des ACEN (Agent contractuel de l'enseignement national). La Catégorie (1, 2 ou 3) dépend de votre diplôme.



Nos avancées

La Fep-CFDT a gagné cette revendication lors du CCM de Novembre 2025

Traitement brut mensuel =

(indice majoré × valeur du point) / 12

Valeur du point d'indice : 59,0734 (1^{er} juillet 2023)

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



Télécharger
l'application I-fep
sur Google Play

Catégories II et IV
Hors Classe

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)

Catégorie I
Ingénieurs 1^{er} Groupe

Ingénieur 1^{er} niveau

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	1	455	2 239,87 €
1	1	393	1 934,65 €

Ingénieur 2^{ème} niveau

Échelon	Chevron	Durée	Indice majoré	Traitement brut
7	HEB	/	de 977 à 1 072 €	
6	HEA	3	de 895 à 977 €	
5		2,5	835	4 110,52 €
4		2	797	3 923,46 €
3		2	748	3 682,24 €
2		1,5	694	3 416,41 €
1		1,5	633	3 116,12 €

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
HEA3	-	977	4 809,56 €
5 HEA2	1	930	4 578,19 €
HEA1	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 €

Ingénieur 3^{ème} niveau

Échelon	Chevron	Durée	Indice Majoré
Classe Exceptionnelle			
4	HEE	/	supérieur à 1 284
Classe Normale			
3	HED	/	de 1 178 à 1 284
2	HEC	3	de 1 129 à 1 178
1	HEB	2	de 977 à 1 072

Ingénieurs 2^{ème} Groupe

Vous trouverez les grilles des Ingénieur-e-s, 2^{ème} groupe soit des Agrégé-e-s, dans l'I-Fep



Nos revendications

La Fep-CFDT déplore la suppression de ce 1^{er} groupe. Dorénavant, tout agent détenteur d'un diplôme d'ingénieur d'Agro Paris Tech ou d'un diplôme d'ingénieur et d'un doctorat sera classé-e en Catégorie III sur les grilles ACEN.

Votre rémunération : Salaire, primes et indemnités

Salaires

ISOE Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

Part fixe : Vous percevez cette indemnité au prorata de votre temps de travail et elle est versée sur le salaire chaque mois.

ISOE part fixe (depuis sept 2023)	
2 550 € annuel	soit 212,50 € mensuel

Part modulable : Si vous êtes professeur-e principal-e, vous touchez cette indemnité. Le 1^{er} versement a lieu sur la paie de janvier puis est mensualisé à partir de la paie de février. Son montant varie suivant les classes et elle n'est pas attribuée pour les classes de BTSA. Vous ne pouvez percevoir qu'une seule ISOE part modulable. Depuis décembre 2017, un second professeur-e principal-e peut être désigné-e en classe de terminale si l'effectif dépasse 25 élèves.

ISOE part modulable (depuis sept 2023)	
Classe de 4 ^{ème}	1 308,72 €
Classes de 3 ^{ème} , 2 ^{nde} GT, 1 ^{ère} et terminale d'enseignement général et technologique et classes de 2 ^{nde} , 1 ^{ère} et terminale de baccalauréats professionnels et 1 ^{ère} et de 2 ^{ème} année de CAPA	1 497,84 €

Part fonctionnelle : Il s'agit du « pacte enseignant » 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.

ISOE part fonctionnelle (depuis sept 2023)	
1 250 € annuel	soit 138,89 € mensuel

SFT Supplément Familial de Traitement

Si vous avez des enfants de moins de 16 ans (ou jusqu'à 20 ans si scolarisés), vous pouvez toucher le SFT. Vous devez faire la demande auprès de la direction de votre 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

Vous percevez cette prime d'un montant annuel brut de 176 € sur le salaire de Mars ou d'Avril.

Les documentalistes sont exclu-e-s de cette prime, ce que dénonce la Fep-CFDT

Heures supplémentaires

HSA : Heures supplémentaires année

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^{ère} HSA est majoré de 20 %. Elles sont inscrites sur votre fiche Phoenix (annexe II-2).

HSE : Heures supplémentaires effectives ponctuelles

Elles sont versées en cas de remplacements ponctuels ou pour des initiatives d'appui personnalisé sur déclaration de votre direction d'établissement.

Corps, grade	1 ^{ère} HSA (montant brut)		Autres HSA (montant brut)		Taux horaire HSE
	€/an	€/mois sur 9 mois	€/an	€/mois sur 9 mois	
Contractuels catégorie II et IV Classe normale	1 462,75 €	162,53 €	1 218,96 €	135,44 €	42,32 €
Contractuels catégorie II et IV Hors Classe / Classe exceptionnelle	1 609,02 €	178,78 €	1 340,85 €	148,98 €	46,56 €
Contractuels Catégorie III cat. 1	1 530,91 €	170,10 €	1 275,76 €	141,75 €	44,30 €
Contractuels Catégorie III cat. 2	1 299,16 €	144,35 €	1 082,63 €	120,29 €	37,59 €
Contractuels Catégorie III cat. 3	1 187,38 €	131,93 €	989,48 €	109,94 €	34,36 €
Ingénieurs Catégorie I 1 ^{er} groupe 1 ^{er} niveau	1 758,57 €	195,40 €	1 465,47 €	162,03 €	50,88 €

La prime attractivité

La prime a été mise en place au 01/05/2021. Vous touchez cette prime uniquement si vous êtes dans une des situations précisées ci-dessous. Elle est versée mensuellement en fonction de votre quotité de service. Depuis le 1^{er} Mai 2025, le montant de la prime Grenelle est le suivant (montant brut pour un temps complet) :

Echelon	Catégorie : 2 ^{ème} gr, II et IV	Catégorie III		
	Classe normale	Catégorie 1 (Bac + 5)	Catégorie 2 (Bac +3/4)	Catégorie (Bac + 2)
1	2 130 €/an	1 100 €/an	1 400 €/an	1 400 €/an
2	2 980 €/an	1 100 €/an	1 300 €/an	1 300 €/an
3	3 370 €/an	1 100 €/an	1 200 €/an	1 300 €/an
4	3 180 €/an	700 €/an	1 100 €/an	1 200 €/an
5	2 880 €/an	700 €/an	1 100 €/an	1 100 €/an
6	2 500 €/an	700 €/an	1 100 €/an	1 100 €/an
7	1 500 €/an		700 €/an	
8	400 €/an			
9	400 €/an			

Votre rémunération : 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 de mars ou 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	Paie de décembre ou janvier
PEMEE (prime d'entrée dans le métier)	Versement au fil de l'eau en fonction de la levée des clauses suspensives

Rémunération des examens

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

	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 €			
Indemnités kilométriques :		1 à 5 cv	6 à 7cv	> 7cv
	< à 2 000 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 BTSA
À la copie	Correction d'épreuve écrite	1 € / copie	2 € / copie	2,50 € / copie
Au candidat	Face à face : épreuve orale	17 € pour 4 heures	39 € pour 4 heures	55 € pour 4 heures
	Ex. : si épreuve de 20 minutes	Calcul : taux horaire x durée épreuve x nombre de candidats		
		1,42 € / candidat	3,25 € / candidat	4,58 € / candidat
A l'heure	Face à face : épreuve pratique ou pratique et orale	Calcul : taux horaire x nombre d'heures		
		17 € pour 4 heures	39 € pour 4 heures	55 € pour 4 heures
	Ex. : si épreuve de 1 h	4,25 € / heure	9,75 € / heure	13,75 € / heure
	Face à face : épreuve d'EPS. Cas particulier Ex. : si épreuve de 1 h	39 € pour 4 heures		
Au candidat et / ou à l'heure	Face à face : épreuve de rapport ou de dossier ou de document écrit. 1 - Correction du document écrit	17 € pour 4 heures	39 € pour 4 heures	55 € pour 4 heures
		Calcul : taux horaire x nombre d'heures		
		4,25 € / heure par candidat	9,75 € / heure par candidat	13,75 € / heure par candidat
	2 - Epreuve orale du rapport ou dossier	Calcul : taux horaire x durée épreuve x nombre de candidats		
	Ex. : si 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

La rémunération des vacations d'examens
est en fonction du diplôme évalué et de la forme de l'épreuve

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

En cas de retard de paiement, contactez votre déléguée régional-e et/ou la DRAAF qui vous a convoqué-e. La Fep-CFDT demande que chaque agent reçoive un justificatif de ses vacations d'examen.

Les valeurs qui guident notre action à votre service

Pour vous la Fep-CFDT porte dans son action syndicale :

- **L'émancipation.** Nous agissons pour que chacun et chacune ait la capacité à **se prendre en charge et à agir**.

Concrètement, nous vous accompagnons dans la connaissance de vos droits par **l'information et la formation**. Nous vous donnons les armes pour vous défendre et défendre les droits de vos collègues.

- **La démocratie.** C'est l'ADN de notre organisation, le D de CFDT.

Concrètement, nous nous faisons **votre porte-parole**, en tant que première organisation syndicale pour refuser des lois et des programmes qui contreviennent à votre qualité de vie au travail, **des CSE d'établissements aux ministères**.

- **L'égalité.** La Fep-CFDT lutte contre toutes les formes d'**exclusion et de discrimination**.

Concrètement : Nous agissons pour que votre carrière, votre vie au travail ou personnelle soient **traitées de la même façon** quelle que soit votre religion, votre orientation sexuelle ou votre identité de genre, vos origines géographiques ou sociales ou encore votre handicap. **Nous agissons contre toute situation de violences sexistes et sexuelles** dans les établissements scolaires comme au sein de notre organisation.

- **L'indépendance.** La Fep-CFDT n'est liée à aucun **parti politique** et à aucune **confession religieuse**.

Concrètement, si nous appelons à voter **contre toutes les idées d'extrême droite** car elles sont contraires à nos valeurs, nous n'appelons pas à voter pour des personnalités politiques ou pour un parti. Nous ne soutenons pas de gouvernement mais **nous étudions les projets dans le seul intérêt des travailleuses et des travailleurs**.

- **La solidarité.** C'est faire le choix de **l'entraide** pour défendre les droits de toutes et tous.

Concrètement : Nous agissons dans toutes les négociations **pour vous et pour les plus vulnérables**. C'est en ce sens que nous agissons pour une protection sociale de qualité. Nous nous levons contre une **prévoyance** qui ne protégerait plus les accidents de la vie et pour une **complémentaire santé** qui permette à toutes et tous de se soigner.

Nos valeurs

L'histoire de la CFDT s'est construite sur des valeurs pour faire évoluer la société :

- **La démocratie.** Une valeur qui est l'identité même de la CFDT, elle se trouve d'ailleurs au cœur de notre sigle.

- Pour s'exprimer librement et participer à la prise de décision.
- Pour être acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie, au-delà de toute différence d'origine, de nationalité, de confession religieuse et d'opinion.

- **L'égalité.** Lutte contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination, de sexisme, de racisme et de xénophobie.

- **L'émancipation.** Inscrite dans nos statuts, l'émancipation tant individuelle que collective, reconnaissant à chacun la capacité à se prendre en charge et à agir ensemble, est pour nous un droit inaliénable.

- Pour diriger sa vie.
- Pour imposer le respect de la dignité et de la liberté dans l'entreprise et au sein de la société, et pour satisfaire les besoins de chacun, matériels et intellectuels, dans sa vie professionnelle et personnelle.

- **L'indépendance.** La CFDT estime indispensable de distinguer ses responsabilités de celles de l'État, des partis politiques et des confessions religieuses.

- Pour conserver son autonomie et son sens critique.
- Pour impulser ou infléchir les décisions gouvernementales.

Cette indépendance va de pair avec l'autonomie de ses moyens qui nécessite l'adhésion du plus grand nombre de travailleurs à la CFDT, afin que ces derniers contribuent, par leurs cotisations et leur engagement, à la solidité financière et organisationnelle de la CFDT.

- **La solidarité.** Être solidaire, c'est faire le choix de l'entraide pour défendre les droits de toutes et tous.

- Pour défendre les droits au sein de l'entreprise, mais aussi entre les salariés et les chômeurs, entre les générations, et plus largement entre les peuples.
- Pour lutter contre toute forme d'exclusion, d'inégalité et de discrimination.

Nous vivons dans un monde incertain, source de nombreuses interrogations. Le libéralisme économique engendre la recherche du profit dans une gestion à court terme. Cette gestion s'effectue au détriment de l'équilibre social, économique et environnemental ; elle génère régression, précarité et exclusion.

Les valeurs qui guident notre action à votre service

Nos valeurs

La *Fep-CFDT* affirme qu'il faut bâtir une société plus juste dans laquelle chacun, sans distinction aucune, trouve sa place et vive dignement.

Quels que soient leur fonction, leur statut et leur formation, les travailleuses et les travailleurs doivent obtenir une véritable reconnaissance professionnelle.

Dans un système éducatif en crise, manquant de projets ambitieux sur le long terme, il est nécessaire de réaffirmer les fondamentaux de la Fep dans la CFDT et de les faire vivre au présent.

La *Fep-CFDT* réaffirme qu'il est indispensable d'aller à la rencontre des salariés de son champ professionnel dans les établissements ou les entreprises, de les rejoindre dans leurs préoccupations quotidiennes, de les soutenir, pour améliorer leur situation.

La *Fep-CFDT* se donne également pour objectifs de défendre les salariés, de leur proposer d'agir collectivement à partir de revendications correspondant à leurs attentes, de leur faire connaître son projet et de les inviter à la rejoindre. C'est le débat démocratique qui constitue le moyen de dépasser des intérêts parfois contradictoires entre salariés.

La *Fep-CFDT* affirme qu'en articulant la négociation et la mobilisation sous différentes formes afin de créer un rapport de force, il est possible d'obtenir des résultats favorables aux salariés. Elle se veut à la fois force de proposition, force de résistance et force d'opposition. Elle veut être une voix pour l'indignation légitime contre l'injustice et elle se doit de construire des réponses justes et égalitaires.

La *Fep-CFDT* est attachée aux valeurs de justice, d'égalité, de démocratie, d'humanisme, d'émancipation, de solidarité, de liberté individuelle et tout particulièrement de liberté de conscience, de laïcité comme chance d'un « vivre ensemble », d'une ouverture à tous et de mixité sociale, d'indépendance vis-à-vis de tout pouvoir qu'il soit institutionnel ou politique. Les salariés qui adhèrent aux syndicats de la Fep, marquent leur adhésion à toutes ces valeurs.



Valérie Ginet, notre secrétaire générale,
et Jean-Christophe Leblanc, élu à la CCM

La CFDT fonde son action sur des valeurs fortes :
émancipation, solidarité, égalité, démocratie et indépendance

Vos droits et obligations en matière de laïcité

Démêler le Vrai du Faux
concernant la laïcité en établissement privé



1. Votre 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**, elles sont dues aux élèves dans le cadre des programmes.

2. Votre direction ne peut pas vous obliger 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. Votre programme scolaire peut être aménagé en fonction du caractère propre de votre établissement.

Faux. Les élèves des établissements privés sous contrat doivent recevoir les **mêmes enseignements que ceux de l'enseignement 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-e élève de refuser un temps confessionnel.

5. Vous pouvez être inquiété-e si vous dénigrez la religion de l'établissement dans lequel vous exercez.

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 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**.

8. En tant qu'enseignant-e, vous pouvez refuser la présence d'un symbole religieux dans votre classe car votre espace est laïc.

Faux. Si la structure dans laquelle vous travaillez est confessionnelle, elle peut formaliser ce **caractère propre** mais cela ne doit pas porter atteinte à la **liberté de conscience** de chacun-e.

Le MAASA a produit une série de fiches explicatives. Dans les établissements privés sous contrat, vous dispensez votre enseignement selon les règles et programmes de l'enseignement public, sous le contrôle de l'État et dans le respect total de la liberté de conscience.

Vous êtes tenu-e à une **obligation stricte de neutralité**. Aucune activité, célébration ou contenu à caractère religieux ne peut être imposé aux élèves ou aux personnels, que ce soit en classe, en réunion pédagogique ou lors des sorties scolaires.

Les valeurs qui guident notre action à votre service

Une école inclusive au sein de l'enseignement agricole

L'inclusion scolaire repose sur un principe fondamental : permettre à chaque élève de bénéficier des conditions nécessaires à sa réussite, dans une logique d'équité et de justice sociale. Vous êtes pleinement actrice ou acteur de cette ambition, au cœur de sa mise en œuvre.

L'inclusion ne peut cependant être uniforme. Elle dépend des capacités des élèves et des réponses apportées par les équipes. L'orientation relève de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) et le temps d'inclusion doit être réfléchi avec les professionnel-le-s de santé et l'équipe pédagogique. L'objectif premier reste l'inclusion sociale, qui peut aller jusqu'à une inclusion pédagogique complète.

Aujourd'hui, l'inclusion concerne un nombre croissant d'élèves, notamment dans l'enseignement agricole privé où la situation est particulièrement marquée. Dans certaines classes, une proportion importante d'élèves présente des besoins éducatifs particuliers, parfois sans reconnaissance officielle. Cette réalité interroge les conditions dans lesquelles l'inclusion peut être mise en œuvre de manière effective.

Dans ce contexte, différents dispositifs existent (PAI, PPRE, PPS, PAP), désormais complétés par le livret de parcours inclusif qui permet un suivi dans la durée. Les élèves peuvent être accompagnés par des personnels dédiés, AVS (Auxiliaire de Vie Scolaire), mais ces accompagnements restent inégaux, souvent insuffisants et recrutés en contrat de droit privé par les chefs d'établissements qui reçoivent des fonds publics pour les rémunérer.

Vous êtes ainsi confronté-e à une évolution du métier, avec des exigences accrues, un besoin de coordination renforcé et un manque de temps pour construire des réponses adaptées. La formation, pourtant essentielle, reste inégalement accessible, en particulier dans l'enseignement privé.

Nos revendications

La Fep-CFDT agit pour :

- Des **moyens humains adaptés**
- Des **contrats pérennes pour les AVS**
- Une **formation de qualité pour toutes les équipes**
- Une **reconnaissance du temps de concertation**
- Des **conditions de travail compatibles avec l'inclusion**

Une inclusion réussie ne peut reposer uniquement sur votre engagement.



Votre contrat avec l'État : ce qui vous lie à l'administration

Le recrutement

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

Vous pouvez être recruté-e :

- par **concours externe** en **catégorie 2** (professeur-e certifié-e) ou **catégorie 4** (professeur-e de lycée professionnel). À partir de 2027, un niveau **bac + 3 minimum** permet de se présenter. Les lauréat-e-s sont nommé-e-s stagiaires dès le 1^{er} septembre et suivent une formation à l'ENSFEA (École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole) de Toulouse. Les conditions de réalisation du stage seront précisées à l'issue des groupes de travail programmés à l'automne 2026.
- par **recrutement sur titres par un-e chef-fe d'établissement**, sur un poste vacant après le mouvement de l'emploi. Vous êtes alors classé-e en **catégorie 3**.



À compter de la rentrée 2026,
la catégorie 1 n'est plus ouverte au recrutement.

Le contrat définitif

Votre contrat devient définitif lorsque votre **qualification pédagogique est attestée** :

- pour les enseignant-e-s de catégorie 3, après une **inspection favorable** réalisée au cours de la deuxième année. En cas d'avis défavorable, vous pouvez demander une nouvelle inspection dans un délai de deux mois ;
- pour les catégories 2 et 4, après validation du stage et obtention du **certificat d'aptitude pédagogique**.

Les différents types de contrats

Le temps complet

Votre contrat est en principe établi pour un **service complet** : 18 heures hebdomadaires, soit 648 heures annuelles.

Le temps incomplet

Si la direction d'établissement n'est pas en mesure de vous proposer un temps plein, vous êtes recruté-e entre **9/18^e et 17/18^e**. Dès lors que l'évolution de la structure pédagogique le permet, (ouverture de classe(s), augmentation de la dotation en postes), vous êtes prioritaire pour compléter votre service.

Votre contrat avec l'État : ce qui vous lie à l'administration

Les différents types de contrats

Le temps partiel

Vous pouvez demander un **temps partiel autorisé** (selon les besoins du service) ou de droit (naissance, proche malade ou handicapé-e).

- L'autorisation est accordée pour une **année scolaire complète**
- La demande, sous couvert de la direction d'établissement, doit être faite dans les délais et renouvelée chaque année
- Vous pouvez revenir à temps plein. Les heures libérées sont réservées et ne peuvent être contractualisées.

Vos droits à la formation, à l'avancement et à la promotion sont **calculés comme pour un temps complet**.



Le temps partiel est exclusif de toute autre activité et ne permet pas d'effectuer d'HSA.

Le licenciement

Votre licenciement peut intervenir dans trois situations :

- modification du contrat État-établissement. Dans ce cas, vous bénéficiez d'une priorité de réemploi qui dépend de la seule autorité de l'administration.
- incapacité totale et définitive à exercer
- faute grave, après passage en conseil de discipline

L'indemnité est calculée selon les règles applicables aux agents non titulaires de l'État.



Catégorie 3

Les agent·e-s en catégorie 3 sont rémunéré·e-s sur la grille des contractuel·le-s (ACEN) du public.

Ils et elles ne bénéficient pas :

- de véritables perspectives de carrière
- d'une formation suffisante à l'entrée dans le métier.

Leur augmentation impacte fortement la carrière des autres agents en limitant mécaniquement leurs chances de promotion de grade.



Nos revendications

La Fep-CFDT agit pour :

- faire de la catégorie 3 une **situation transitoire**
- permettre à toutes et tous d'accéder rapidement aux **catégories 2 et 4**
- garantir de **véritables parcours de formation et d'évolution**

Les points de vigilance pour votre fiche de service

Date de remise de la fiche phoenix

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 votre fiche ne signifie pas « accepter » mais juste « prendre connaissance ».

Faites vérifier votre fiche par la Fep-CFDT

Effectifs : Vous devez notamment porter attention aux effectifs indiqués, ils peuvent impacter la majoration (1 heure de plus).

Nombre de semaines : Vérifiez aussi la conformité du nombre de semaines par rapport au référentiel. En bac pro le nombre de semaines sur les deux années doit être de 58 semaines.

Total des heures : Toute heure effectuée au-delà de votre service contractuel (soit 648 heures pour un temps plein) doit être reconnue comme heure supplémentaire. Vérifiez le total en bas de votre fiche annexe II-2. Si ce total est supérieur à 648 heures, demandez le paiement en HSA ou sur fonds propres.

Article 29 : Votre service hebdomadaire (SCA compris) doit être compris entre 21,25 heures et 14,5 heures, il est calculé sur une moyenne de 4 semaines consécutives.

Votre classement et votre évolution de carrière

Changement de catégorie

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

Deux possibilités vous permettent d'en sortir :

- Vous pouvez 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.
- Vous pouvez vous inscrire sur une **liste**

d'aptitude. Vous devez être titulaire au minimum d'une licence ou d'un diplôme équivalent et avoir accompli, pour au moins un demi-service, et de dix ans de service d'enseignement, dont cinq ans en qualité de contractuel-le dans l'enseignement agricole privé au 1^{er} septembre de l'année au titre de laquelle la liste est établie.

Si vous êtes **enseignant-e d'EPS**, comme il n'y a pas de concours interne au sein du MAASA, vous pouvez accéder à une liste d'aptitude spécifique, **obtenue par la Fep-CFDT en 2017**. Vous devez justifier pour cela au minimum d'une licence et vous devez 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

Votre classement et votre évolution de carrière

contractuel du ministère. Vous serez promu-e en catégorie II ou IV comme stagiaire pendant un an, et reclassé-e à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à

celui que vous déteniez dans votre catégorie d'origine. Votre promotion sera actée par l'avis favorable de l'inspection sur la base d'un rapport de stage.

Vous souhaitez avancer plus vite

Le protocole Parcours professionnels des carrières et rémunérations (PPCR) a mis en place un avancement unique selon l'ancienneté. Mais, dès lors que vous serez en catégorie II ou IV, deux rendez-vous de carrière vous permettront de booster votre carrière par le biais de bonifications d'ancienneté d'une année. Le premier a lieu au 6^e échelon, avec un an d'ancienneté, et le second, au 8^e échelon, avec une

ancienneté comprise entre dix-huit et trente mois. Vous serez averti-e en début d'année scolaire afin de préparer ce rendez-vous. Celui-ci prend la forme d'une inspection et de deux entretiens : l'un avec l'inspecteur, l'autre avec votre chef-fe d'établissement. Un avis est ensuite émis par la DRAAF, qui permet à l'administration de classer les agents, dont 30 % bénéficieront de la bonification d'une année.

Vous souhaitez 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 vous concerne si vous avez deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale et prendra la même forme que les précédents rendez-vous. Vous serez classé-e en fonction de votre valeur professionnelle et de votre expérience. Le nombre de promotions est calculé selon le ratio de 23 % entre promu-e-s et promouvables (en 2025). Ces promotions tiennent aussi compte de la mixité proportionnelle : la proportion de femmes et d'hommes promu-e-s doit correspondre à celle des femmes et hommes promouvables.

Passer à la classe exceptionnelle

Un quatrième rendez-vous, sans inspection, permet l'accès à la classe exceptionnelle. Les viviers ont été supprimés en 2024 et vous n'avez donc plus à candidater pour cette promotion. Si vous avez atteint le 5^e échelon de la hors classe vous serez automatiquement inscrit-e sur la liste des promouvables. Votre chef-fe d'établissement émettra un avis, qui peut être « très favorable » pour au maximum 30 % des agents 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.

Vous pouvez vous adresser à votre correspondant-e Fep-CFDT d'établissement.



Nos avancées

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.

Nos revendications



Faute de concours en nombre suffisant, le nombre d'agents en catégorie III a dépassé en 2026 celui d'avant 2020.

La Fep-CFDT réclame donc une nouvelle série de listes d'aptitude exceptionnelles et une nette augmentation des postes ouverts aux concours externes et internes.

La Fep-CFDT réclame aussi la possibilité pour les enseignants du privé de passer les concours d'inspecteurs et d'inspectrices

Formation continue : développer vos compétences

Un levier indispensable pour votre parcours

La formation initiale et continue constitue un **levier indispensable pour toutes et tous**. Elle est un droit ouvert à l'ensemble des personnels, quelle que soit leur ancienneté. Elle vous permet de parfaire vos compétences, d'en acquérir de nouvelles et de les valoriser dans votre établissement, mais aussi dans le cadre d'une éventuelle reconversion professionnelle.

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'État pour les agent-e-s de droit public. En revanche, les frais connexes, tels que les déplacements, la restauration ou l'hébergement, restent à la charge des établissements.

Nos revendications



La Fep-CFDT revendique une prise en charge complète de ces frais, considérant que la formation ne doit pas générer de reste à charge pour les collègues.

Des dispositifs variés pour évoluer

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

- Une **formation obligatoire** (TUTAC, Appui à la prise de poste)
- Des **formations qualifiantes** (post-concours internes et externes, LIRE...)
- Des **formations de perfectionnement**, de courte durée (1 à 4 jours)

La formation continue peut également vous permettre de construire un projet de **requalification** ou de **reconversion**. Dans ce cadre, un **bilan de compétences** peut être réalisé afin de définir votre projet. Les **concours** constituent, pour certain-e-s, une véritable opportunité d'évolution.

Plusieurs dispositifs peuvent vous accompagner dans ces démarches.

- Le **congé de formation professionnelle (CFP)** permet de suivre une formation d'une durée de trois ans maximum ;
- la **validation des acquis de l'expérience (VAE)** ouvre la possibilité d'obtenir un diplôme ou une certification ;
- et le **compte personnel de formation (CPF)** peut être mobilisé seul ou en complément d'autres dispositifs.

Pour connaître les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs et leur financement, vous pouvez vous rapprocher de votre correspondant-e Fep-CFDT.

Vos possibilités de mutations, passerelles et départ volontaire

Votre mutation au sein de l'enseignement agricole

Après avoir levé la clause suspensive de votre contrat par une inspection favorable, vous pouvez participer au mouvement. Pour cela, il est indispensable de signaler votre intention en remplissant la demande de principe (DDP), annexe 1 de la note de service publiée courant décembre, qui doit être transmise fin janvier à l'administration via votre chef-fe d'établissement. En cas de choix multiples, vous devez veiller à bien hiérarchiser vos vœux. Votre poste devient alors «susceptible d'être vacant». La DDP n'a en aucun cas un caractère définitif.

Si vous souhaitez confirmer votre intention de muter, vous devez remplir l'annexe 3 de la note de service relative à la mobilité, en hiérarchisant les postes choisis. Vous devez respecter rigoureusement les procédures (envoi de l'annexe par voie électronique aux différents interlocuteurs) ainsi que le calendrier fixé par la note de service «Mobilité» publiée courant janvier. La liste des postes vacants est ensuite publiée par note de service courant mars.

Vous souhaitez une passerelle vers l'Éducation nationale

Si vous êtes en catégorie II ou IV, vous pouvez bénéficier de cette possibilité de candidater sur des postes vacants du MEN (ministère de l'Éducation nationale). Vous conserverez votre grade et votre ancienneté, donc le même salaire. Si vous êtes en catégorie II, vous devez candidater sur des postes en collège et en lycée général et technologique. Si vous êtes en catégorie IV, vous candidatez uniquement en lycée professionnel. Si vous êtes enseignant-e d'EPS, vous ne pouvez 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 élu-e-s Fep-CFDT de la CCM (mouvement agricole) et des CCM académiques (pour les passerelles vers le MEN). Pour cela, vous pouvez vous rapprocher de votre correspondant-e Fep-CFDT d'établissement.

Vous souhaitez une rupture conventionnelle

Les enseignant-e-s 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'en 2024-2025, vous ne pouviez donc que démissionner pour quitter le métier d'enseignant-e ! La **loi de finances n°2026-103 du 19 février 2026** (article 173), a pérennisé la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et assimilés.

C'est une avancée majeure obtenue par la Fep-CFDT après cinq années de négociations difficiles. Un nouveau décret doit permettre sa pérennisation pour l'ensemble de la Fonction publique courant 2026.

Quelques dates clés à ne pas laisser passer

Mutation au sein de l'enseignement agricole	
Fin janvier :	Demande de principe
Mi-mars :	Publication des postes
Début avril :	Fin des candidatures
Mi-mai :	1 ^{er} tour examen des candidatures en CCM
Mi-juin :	2 ^e tour examen des candidatures en CCM
Début juillet :	3 ^e tour éventuel des candidatures en CCM

Passerelle MEN (calendrier propre à chaque académie)	
Décembre Mi-janvier :	Candidature en ligne pour les mutations intra et interacadémiques
Février :	Étude des mutations interacadémiques en CAE
Mi-mars :	Classification et codification des demandes de mutations intra et interacadémiques
Mi-mars à mi-avril :	Publication des postes et saisie des vœux par les enseignant-e-s sur les sites de l'enseignement catholique et du rectorat
Mai-juin :	Commissions Consultatives Mixtes Académiques

Vos droits à congés, autorisations d'absence et disponibilités

Depuis l'adoption de la loi Censi en 2005, en tant qu'enseignant-e de droit public, vous bénéficiez des mêmes dispositions que vos homologues du public en ce qui concerne les temps partiels, les congés de toute nature, les autorisations d'absence, les maladies professionnelles ou les accidents de service ...

Les 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 ^{ère} 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	

Vos droits à congés, autorisations d'absence et disponibilités

Les Autorisations spéciales d'absences rémunérées de courte durée 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	

Les congés de longue durée rémunérés

Depuis le **1^{er} mars 2025**, votre rémunération pendant votre **congé de maladie ordinaire** n'est que **partiellement** maintenue. En plus du **1^{er} jour de carence**, vous ne serez rémunéré-e qu'à **90% du 2^{ième} au 90^{ième} jour**. Ces 90% s'appliquent au traitement indiciaire mais aussi aux différentes primes et indemnités perçues sur la période d'arrêt sauf le supplément familial de traitement (**SFT**) qui est maintenu à **100 %**.

Types de congé	Durée et droits
Congé de maladie ordinaire (CMO)	12 mois maximum, dont 3 mois à 90% PT et 9 mois à ½ PT
Congé de longue maladie (CLM)	3 ans maximum, dont 1 an à PT et 2 ans à 60% PT
Congé de longue durée (CLD)	5 ans maximum, dont 3 ans à PT et 2 ans à ½ PT
Accidents de service et maladies professionnelles	Pas de durée maximale, PT
Maternité	16 ou 26 semaines à PT
Adoption	10 ou 18 semaines à PT

Types de congé	Durée et droits
Congé de paternité suivant la naissance	25 jours (32 jours en cas de naissance multiple). Une 1 ^{ère} période de 4 jours consécutifs suit immédiatement les 3 jours du congé de naissance. Puis une 2 ^{nde} période de 21 jours (ou 28 jours) peut être prise de manière continue ou fractionnée (en 2 périodes d'au moins 5 jours) dans les 6 mois suivant la naissance.
Congé de naissance (congé supplémentaire en plus des congés existants pour chaque parent)	1 ou 2 mois (fractionnables ou pas en 2 périodes de 1 mois) avec 70% du salaire net pour le 1 ^{er} mois et 60 % pour le 2 nd .

Le **congé de naissance**, un nouveau droit **statutaire** pour vous, agent de droit public, obtenu par la CFDT, avec une entrée en vigueur pour les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} janvier 2026 (ou naissance prématurée initialement prévue à partir du 1^{er} janvier 2026).

Les congés de longue durée rémunérés (suite)

Types de congé	Durée et droits
Congé de formation professionnelle	1 an rémunéré à 85 % du PT + 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 militant-e-s
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
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
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 ; NR

NR : Non rémunéré **PT** : Plein traitement

% PT : Pourcentage de la rémunération à PT

Vos droits à congés, autorisations d'absence et disponibilités

Les 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. Vous pouvez bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE). C'est un congé de droit et votre poste est protégé un an.
Suivi du conjoint ou de la conjointe, du ou de la partenaire de PACS	3 ans, renouvelables
Congé « article 31 » ¹	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 ²
Mandat d'élu-e local-e	Durée du mandat ; poste non protégé.
Études ou recherches présentant un intérêt général	3 mois, renouvelable une fois ; poste non protégé.

(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.

Pour **tout congé, même de droit**, vous devez réaliser une demande auprès du bureau **BE2FR**, sous **couvert de la direction d'établissement**. Vous devez réaliser votre demande **deux mois** avant la date de départ souhaitée. De même, **votre 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

Vos obligations de service : ce que vous devez, ce à quoi vous avez droit

« Même travail = mêmes droits »



La Fep-CFDT revendique :

- la reconnaissance de l'ensemble de nos missions
- la prise en compte du temps induit par les CCF
- la prise en compte des semaines blanches (fin d'année)
- le respect des référentiels et du nombre de semaines
- une fiche de poste claire, et non un compte d'apothicaire

Temps de service

Si vous êtes enseignant·e contractuel·le à temps complet, vous devez assurer un service hebdomadaire de 18 heures, soit 648 heures annuelles, incluant le face-à-face pédagogique et le Suivi de stage, la concertation et les autres activités (SCA).

Pondération

Certaines situations modifient ce service. Les heures de BTS sont ainsi pondérées par un coefficient de 1,25, sans que les cours donnés sur la même matière dans deux divisions ou sections puissent être comptés deux fois. Le coefficient 1,25 est attribué, lorsque vous intervenez dans des classes administratives distinctes.

1^{re} Chaire

Si vous assurez au moins six heures d'enseignement dans les classes de 1^{re}, de terminale bac pro et de BTS, (216 heures annuelles dans Phoenix) votre service est diminué 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

Si vous assurez au moins 8 heures d'enseignement dans des classes de moins de 20 élèves (288 heures annuelles dans

Phoenix), vos obligations de service hebdomadaire sont majorées d'une heure.

Minoration

Si vous assurez plus de 8 heures d'enseignement dans des classes de plus de 35 élèves (288 heures annuelles dans Phoenix), vos obligations de service hebdomadaire sont diminuées d'une heure, et de deux heures lorsque les classes comptent plus de 40 élèves.

HSA

Vous pouvez être tenu·e d'effectuer une HSA (heure supplémentaire année). La première de ces heures supplémentaires est mieux rémunérée.

Classes de 2^{nde} GT, 1^{re} G et terminale G

Votre service annuel est déterminé à partir du nombre d'heures hebdomadaires des référentiels, sur la base de 36 semaines.

Le service d'enseignement en « face à face »

Une séquence de cours est comptabilisée comme une heure, même si elle dure en moyenne 55 minutes. Les heures inscrites dans les grilles horaires sont toutes prises en compte (y compris les heures de pluri) et affectées d'un coef. 1 ou 1,25 en BTS.

Il n'y a pas lieu de décompter les heures en cas de jours fériés, de formation, de participation à un jury d'examen, de sorties scolaires, ou encore en cas de congés maladie ou maternité, d'autorisation d'absence....

Vos obligations de service : ce que vous devez, ce à quoi vous avez droit

Le Sca : Suivi, concertation et autres

Le **SCA** correspond aux heures libérées lorsque les élèves sont en stage.

Le **taux de SCA Attribué/ Attribuable** doit être au moins égal à **100 %** au niveau de l'établissement, réparti en Suivi de stage, Concertation, « Autres » (à préciser)

Vers qui vous tourner en cas de dégradation de votre qualité de vie au travail

La prévention des risques psychosociaux et la protection de votre santé relèvent à la fois de votre établissement et de l'administration. En cas de dégradation de vos conditions de travail, plusieurs interlocuteurs peuvent être mobilisés.

Vous pouvez vous appuyer sur les **services académiques**, qui accompagnent les personnels dans leurs démarches et interviennent auprès des établissements. Des dispositifs structurés existent pour répondre aux obligations des employeurs, que les difficultés soient individuelles ou collectives.

Au sein de votre académie, la **cellule RH de proximité** peut vous informer, vous conseiller et vous accompagner dans votre parcours professionnel. Vous pouvez également solliciter la cellule d'écoute académique, qui recueille les signalements en cas de violences, de discriminations ou de harcèlement.

Le **service médical en faveur des personnels** peut être saisi à tout moment. Il regroupe médecin, infirmier-e, psychologue du travail et assistant-e social-e, afin d'évaluer

votre situation et de vous proposer un accompagnement adapté. Le **médiateur du MAASA** peut également intervenir pour régler les litiges entre les personnels et l'administration.

Dans certaines situations, vous pouvez demander la mise en œuvre de la **protection fonctionnelle** auprès de la DRAAF, afin d'être protégé-e face à des attaques ou des mises en cause liées à votre activité professionnelle.

Vous avez aussi des droits en tant que lanceur ou lanceuse d'alerte

Si vous êtes témoin ou victime de faits graves (atteinte à la santé, à la sécurité, discrimination, inégalités de traitement...), vous pouvez exercer votre droit d'alerte.

- Vous êtes protégé-e contre les représailles si vous signalez des faits de bonne foi.
- Vous pouvez alerter votre hiérarchie, les représentant-e-s du personnel ou une autorité compétente.
- Des dispositifs existent pour garantir la confidentialité de votre démarche.

Vous faire accompagner

La **Fep-CFDT et ses représentant-e-s** sont à vos côtés pour vous orienter vers les bons interlocuteurs, vous accompagner dans vos démarches et défendre vos droits. Elle intervient également dans les instances pour améliorer durablement vos conditions de travail.

Votre santé et votre dignité au travail ne sont pas négociables.



Ne restez pas seul-e face à une situation dégradée :

- Parlez-en rapidement
- Gardez des traces écrites
- Faites-vous accompagner

Votre complémentaire santé, votre prévoyance

La complémentaire santé

Depuis le 1^{er} janvier 2025, vous bénéficiez d'une complémentaire santé collective et obligatoire, issue d'accords négociés et signés par la CFDT.

Cette couverture vous permet de profiter :

- D'une participation de l'employeur de 50 % de la cotisation d'équilibre pour le socle obligatoire et de 50 % plafonnée à 5 € pour les options.
- De garanties adaptées à vos besoins et à la profession (santé des femmes, exposition au public, travail sur écran).

- De trois niveaux d'options pour ajuster votre protection en fonction de vos besoins

Vous pouvez également couvrir votre conjoint-e et/ou vos ayants droits (facultatif).

Ce dispositif offre :

- Des garanties renforcées pour un coût inférieur et maîtrisé.
- Des aides financières en cas de difficulté, pour en bénéficier, il faut en faire la demande.
- Des actions de prévention santé.



Notre secrétaire générale, Valérie Ginét, lors de la mobilisation du 27 mai 2026 à Paris pour préserver notre système de prévoyance.



Nos revendications :

- La Fep-CFDT revendique le maintien de la rémunération à 100 % des 3 premiers mois de congés maladie ordinaire (CMO)
- La Fep-CFDT revendique la suppression du jour de carence.

Votre complémentaire santé, votre prévoyance

Prévoyance : vos droits et vos démarches

La prévoyance vous protège en cas de coup dur :

- Un revenu de remplacement pour atteindre 95 % du traitement net en cas de congé maladie de plus de 3 mois.
- Un capital décès versé à vos ayants droit.
- Une rente éducation pour vos enfants, désormais versée par l'Etat, donc devenue statutaire.

Depuis le 1^{er} mars 2025, la procédure mise en place par le MAASA, évolue profondément :

- Il n'y a **plus d'acte administratif** pour les arrêts maladie.
- C'est **l'arrêt de travail qui fait foi**.
- Pour déclencher la prévoyance, votre assureur a besoin d'un justificatif issu du SIRH (Système d'information sur les ressources humaines) appelé « **Fiche état des arrêts maladie** » et de vos bulletins de paie.

En cas d'arrêt maladie :

- Votre chef-fe d'établissement contacte le MAASA.
- Le MAASA transmet en retour la « Fiche état des arrêts maladie ».
- Vous fournissez une copie de vos bulletins de paie à votre chef-fe d'établissement.
- Votre chef-fe d'établissement transmet une déclaration de sinistre, la fiche état des arrêts maladie et vos bulletins de paie à votre assureur.



**Demandez votre
Guide Protection Sociale**
auprès de votre
correspondant Fep-CFDT

Préparer votre retraite

Comprendre vos droits et anticiper vos démarches

La réforme des retraites de 2023 a profondément modifié les règles. Elle est aujourd'hui suspendue jusqu'à l'élection présidentielle, notamment sur le relèvement de l'âge légal et la durée d'assurance.

La CFDT reste opposée à cette réforme et œuvre pour corriger les injustices qu'elle comporte.

Elle continue d'agir pour obtenir des améliorations :

- Revenir sur l'**âge légal porté à 64 ans**
- Mieux reconnaître la **pénibilité**
- Corriger les **injustices envers les femmes**
- Ouvrir une **négociation globale sur le travail**



Bon à savoir !

Suite à la mobilisation de la CFDT, la réforme de 2023 a été suspendue pour les départs à la retraite à compter du 1^{er} septembre 2026 ! Et des améliorations ont été obtenues pour les femmes :

- Gel du recul de l'âge légal à la retraite
- Gel de la durée de cotisations
- Amélioration de la pension des femmes (droits calculés sur les 24 meilleures années si mère d'un enfant et sur les 23 meilleures années si mère de deux enfants et plus, au lieu des 25 meilleures)
- 2 trimestres de la majoration de durée d'assurance pour enfant seront réputés cotisés et pris en compte pour un départ anticipé au titre des carrières longues

Vous pouvez partir à la retraite (sauf spécificité) entre 62 et 9 mois (personnes nées en 1964) et 63 ans et 9 mois (personnes nées en 1968) et avec le nombre de trimestres requis (entre 170 trimestres pour ceux nés en 1964 et 172 pour ceux nés à partir de 1968).

De quoi se compose votre retraite ?

Votre pension repose sur plusieurs éléments :

- Une pension de **retraite de base** (MSA), calculée sur les **25 meilleures années** et du nombre de trimestres validés.
- Une pension de **retraite complémentaire** (Agirc-Arrco et/ou Ircantec), basée sur le nombre de **points acquis**.
- Une pension de **retraite additionnelle (RAR)** pour les enseignants sous contrat ayant au moins **17 ans de service** en tant que titulaires.

Ces différentes composantes déterminent le montant global de votre pension.

Préparer votre retraite

Retraite anticipée (ATCA) :

L'ATCA permet un départ anticipé sous conditions.

Vous pouvez en bénéficier si :

- Vous êtes enseignant-e ou documentaliste de l'enseignement privé sous contrat définitif avec l'État.
- Vous justifiez de 15 à 17 ans de services d'enseignement.
- Vous ne remplissez pas les conditions du taux plein.
- Vous avez 62 ans.

Sans condition d'âge :

- Parent de **trois enfants et plus** (sous conditions).
- Situation d'**invalidité**.
- Enfant en situation de handicap.
- Conjoint atteint d'une maladie grave.



Nos avancées

La Fep-CFDT a obtenu une **clause de cristallisation** pour les collègues admis à l'ATCA avant le 1^{er} septembre 2023.

Cette mesure **neutralise les effets de la réforme** sur la durée de cotisation et évite une baisse de pension.

La retraite progressive : aménager votre fin de carrière

La retraite progressive vous permet de **réduire votre activité** tout en percevant une **partie de votre pension**.

Vous continuez ainsi à :

- Valider des trimestres
- Acquérir des points de retraite complémentaire.

Conditions :

- Avoir au moins **60 ans** (selon votre année de naissance)
- Avoir validé **150 trimestres**.
- Exercer une activité entre **50 % et 80 % d'un temps plein**, fraction révisable tous les ans à votre demande.



**Pour conserver votre contrat avec l'État,
vous devez conserver un mi-temps d'enseignement.**

Exemple :

Si vous travaillez à 60 %, vous percevez en complément 40 % de votre pension de retraite (la pension définitive sera recalculée lors de la liquidation définitive).



- En cas de trimestres manquants, les **coefficients de minoration** peuvent être plus élevés en retraite complémentaire
- Il est indispensable de préciser qu'il s'agit d'une **retraite progressive** (liquidation provisoire)



Ce que nous avons obtenu

Dans l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024, la CFDT a obtenu la possibilité de continuer à partir en **retraite progressive dès 60 ans**.

Anticiper vos démarches

Préparer votre retraite nécessite d'anticiper :

- Créer vos comptes auprès des organismes (MSA, Agirc-Arrco)
- Vérifier vos trimestres et vos droits.
- Constituer vos dossiers (MSA, RAR, ATCA)
- Respecter les calendriers de dépôt.

Une préparation anticipée permet d'éviter les erreurs et les retards de paiement. Prévoyez au moins 5 mois pour le régime de base (MSA).

Un enjeu majeur pour votre fin de carrière

La retraite est une étape importante qui nécessite :

- Une **bonne information**
- Un **accompagnement personnalisé**
- Une **anticipation des démarches**

La **Fep-CFDT vous accompagne** pour sécuriser vos droits et défendre vos intérêts, notamment face aux effets des réformes. Votre syndicat peut réaliser des estimations de pensions.

Vous êtes enseignant·e en situation de handicap : vos droits

Depuis la loi de 2005, vos droits en tant que personne en situation de handicap sont **reconnus et protégés**.

Pour en bénéficier pleinement, il est essentiel de faire reconnaître votre situation en obtenant la **RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)** auprès de la MDPH, puis de transmettre ce justificatif à l'administration.

Préparer votre retraite

Des droits concrets pour exercer votre métier

Cette reconnaissance vous permet d'accéder à des mesures adaptées, pour favoriser votre emploi et votre autonomie :

- **priorité sur les autres enseignant-e-s de même catégorie, lors des mutations**
- **aménagement du poste de travail**
- **adaptation de votre temps de travail**

Ces aménagements peuvent être construits avec :

- des professionnel-le-s spécialisés (ergothérapeute...)
- un référent-e handicap

Ce dernier a pour mission de vous accompagner tout au long de votre parcours professionnel pour vous permettre de poursuivre votre activité dans de bonnes conditions.

L'obligation de votre établissement

Votre établissement doit mettre en place les aménagements nécessaires pour garantir **l'accessibilité du poste et des locaux**.

À défaut, vous pouvez saisir les **représentant-e-s du personnel, élus du CSE**, votre **syndicat**.

Le non-respect de vos droits peut constituer une discrimination.



Vous pouvez engager des démarches :

- Dépôt de plainte,
- saisine du Défenseur des droits ou à d'associations qui luttent contre ces discriminations,
- demande de protection fonctionnelle.

Vous n'êtes pas seul

La Fep-CFDT vous accompagne à chaque étape pour faire valoir vos droits, sécuriser votre parcours professionnel et obtenir les aménagements nécessaires.



Philippe Caldas, élu au CCM et Laurent Lemarchant, élu à la CCM, en réunion d'information sur la protection sociale

Les Syndicats fep-CFDT par département

67 - 68	FEP CFDT ALSACE alsace@fep.cfdt.fr 07 43 57 66 30	09 - 12 31 - 32 46 - 65 81 - 82	SREP CFDT MIDI PYRENEES midi.pyrenees@fep.cfdt.fr 07 77 44 37 04 - 06 61 35 65 85
24 - 47	FEP CFDT DORDOGNE LOT ET GARONNE DLG.24-47@fep.cfdt.fr 05 53 66 39 90 - 06 70 93 47 66	59 - 62	FEP CFDT NORD - PAS DE CALAIS npdc@fep.cfdt.fr - 03 20 85 25 25
33	FEP CFDT GIRONDE gironde@fep.cfdt.fr 05 57 81 11 21 - 07 63 20 31 64	44	STEP CFDT LOIRE ATLANTIQUE loire.atlantique@fep.cfdt.fr - 06 74 51 11 22
40 - 64	FEP-CFDT BASQUE BÉARN LANDES basquebearnlandes@fep.cfdt.fr 05 59 27 90 69 - 06 82 91 49 73	49 - 53 72 - 85	SEP CFDT ANJOU MAINE VENDEE anjoumainevendee@fep.cfdt.fr 07 69 84 44 93
03 - 43 15 - 63	SEPA CFDT AUVERGNE syndicatsepacfdt@gmail.com 04 73 31 90 80	02 - 60 80	SEP CFDT PICARDIE picardie@fep.cfdt.fr - 06 49 64 38 43
14 - 50 61	SEP CFDT BASSE NORMANDIE basse.normandie@fep.cfdt.fr - 06 88 64 86 14	16 - 17 79 - 86	FEP CFDT POITOU CHARENTES Poitou.charentes@fep.cfdt.fr 06 38 05 94 79
21 - 58 71 - 89	FEP CFDT BOURGOGNE bourgogne@fep.cfdt.fr - 06 29 30 16 72	04 - 05 13 - 84	SEP CFDT PROVENCE provence@fep.cfdt.fr - 06 49 24 59 25
22	FEP CFDT COTES D'ARMOR fepcfdt22@gmail.com - 02 96 94 00 99	06 - 83	SEP CFDT COTE D'AZUR cote.d.azur@fep.cfdt.fr - 06 25 41 74 56
29	FEP CFDT FINISTERE finistere@fep.cfdt.fr 02 98 33 29 29	01 - 69	FEP CFDT AIN RHONE ainrhone@fep.cfdt.fr - 04 72 34 61 00
35	FEP CFDT ILLE ET VILAINE ille.et.vilaine@fep.cfdt.fr - 02 99 86 34 74	42	FEP CFDT LOIRE fep42cfdt@gmail.com - 07 81 68 49 80
56	FEP CFDT MORBIHAN morbihan@fep.cfdt.fr - 06 95 53 23 27	07	SEP CFDT ARDECHE ardeche@fep.cfdt.fr - sepcfdt07@gmail.com 06 69 99 63 23
18 - 28 36 - 37 41 - 45	SEP CFDT CENTRE centre@fep.cfdt.fr 06 84 70 76 81	26	FEP CFDT DROME gislerre@orange.fr - 06 08 06 82 60
08 - 10 51 - 52	FEP CFDT CHAMPAGNE ARDENNE champagne.ardennes@fep.cfdt.fr 07 66 30 45 98	38	FEP CFDT ISERE isere@fep.cfdt.fr 04 74 84 01 71 - 06 71 49 07 42
2A - 2B	SEP CFDT CORSE stephane.randocorse@yahoo.fr - 04 95 31 01 17	73 - 74	SEP CFDT PAYS DE SAVOIE sep73.cfdt@orange.fr - 06 84 60 22 00
25 - 39 70 - 90	FEP CFDT FRANCHE COMTE franche.comte@fep.cfdt.fr - 06 80 38 62 71	974	FEP CFDT LA REUNION fepcfdt974@gmail.com - sg974@fep-cfdt.re +262 692 63 66 87 - +262 693 45 21 32
27 - 76	FEP CFDT HAUTE NORMANDIE haute.normandie@fep.cfdt.fr 02 32 08 35 54 - 06 62 25 83 06	972	EDUCATION CFDT MARTINIQUE cfdteducationmartinique7@gmail.com +596 696 86 87 90
75	PARIS (SPEP CFDT) spep.paris@gmail.com 07 81 56 74 11	987	USPEP - A Tia i Mua POLYNESIE FRANCAISE fleurych@mail.pf
77 - 93 94	EST FRANCILIEN SEPEF CFDT sepefcfdt@gmail.com 06 28 24 55 43	988	SYPSTEP NOUVELLE CALEDONIE nouvelle.caledonie@fep.cfdt.fr sypstep@lagoon.nc
78 - 91 92 - 95	OUEST FRANCILIEN SEPOF CFDT ouest.francilien@fep.cfdt.fr - 06 88 32 87 07	971 - 973 976 - 975	GAUDELOUPE - GUYANE - MAYOTTE SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON fep.communication@fep.cfdt.fr - 0033 676 173 012
11 - 30 34 - 48 66	FEP CFDT LANGUEDOC ROUSSILLON languedoc.roussillon@fep.cfdt.fr 06 83 48 99 74		SYNAFOR CFDT cfdt-synafor@orange.fr - 01 56 41 54 85
19 - 23 87	SEP CFDT LIMOUSIN limousin@fep.cfdt.fr - 06 81 92 41 87		
54 - 55 57 - 88	FEP CFDT LORRAINE lorraine@fep.cfdt.fr - 03 83 39 92 66		

AGIR CONCRÈTEMENT !

Conditions de travail, obligations de service, CCF, réformes pédagogiques, égalité professionnelle, carrière, santé, revalorisation, catégorie 3...

Quand les décisions tombent, mieux vaut être défendu.e !



FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS

**Nous sommes enseignant·e·s comme vous,
et connaissons réellement
vos établissements, vos métiers et vos difficultés.**

**DES COLLÈGUES
À VOS CÔTÉS
AU QUOTIDIEN**

CHRISTELLE CHAUCHEAU DE BLANES - PHILIPPE CALDAS - CÉCILE RUIZ - JEAN-CHRISTOPHE LEBLANC - VALÉRIE QUEFFELEC - SERGE HASTOY - FLORENCE MAGOUTIER - BORIS GENTY - STÉPHANIE POTIER - LAURENT LEMARCHANT - VIRGINIE DÉMARET - VINCENT GARAUD - CATHERINE GIRARDY - ÉRIC DENIS - ÉLOÏSE BREMOND - SÉBASTIEN CISILKIEWICK - CATHY LADAGNOUS - HAROLD DAUPHIN - GÉRALDINE BERTRAND - MARC BARRAULT - DELPHINE PUJOL - NATHALIE LACOSTE - MARIE-PAULE BEL - TANGUY ABGRALL - PEGGY DOYHENARD - ELMINA MOTTIN - CHRISTELLE LEWANDOWSKI - CATHERINE LIATARD - CHRISTINE BAUDOUIN - INGRID BONZON - AMAURY POUBLAN - BÉNÉDICTE GRIMONPREZ - AURORE BLANC.



**2 VOTES
POUR
ÉLIRE**

- 1** vos représentant·e·s
Au CCM
- 2** Vos représentant·e·s
à la CCM

Du terrain jusqu'au Ministère, la Fep-CFDT vous défend partout où les décisions se prennent.

650 000 ADHÉRENT·E·S ET DES ÉQUIPES ENGAGÉES
PARTOUT EN FRANCE

**DU 3 AU 10 DÉCEMBRE
VOTEZ 2X FEP-CFDT**



LE 1ER SYNDICAT
DE FRANCE
au service des
enseignant·e·s du Privé



fep.cfdt.fr