



Guide 1^{er} degré



La CGT,
une force
à vos côtés

. Statut
. Nomination

. Laïcité

. Carrière / Salaire

. Enseignement
spécialisé

. Obligations de service

. Suppléants

. Congés / Retraite

Guide pratique à l'usage des enseignants du 1er degré

« L'enseignement et la formation sont choses trop importantes et trop sérieuses pour être abandonnées à l'initiative individuelle, partisane et privée. Ils doivent relever de la seule responsabilité de la collectivité nationale et dépendre de sa gestion directe. »

Retrouvez toute l'information du SNEIP-CGT, ainsi que notre « CGT'Infos », destiné à l'affichage dans vos établissements, sur notre site internet : www.cgt-ep.org



SOMMAIRE :

- . p.3 *Nomination - Affectation*
- . p.4 *Enseignement spécialisé*
- . p.5 *Suppléants*
- . p.9 *Statut*
- . p.10 *Salaire des Maîtres*
- . p.14 *Obligations de service*
- . p.15 *Mouvement de l'emploi*
- . p.19 *Congé, disponibilité et travail à temps partiel des maîtres*
- . p.26 *La retraite des enseignants*
- . p.28 *CCMD / CCMI - Comité Ministériel et Elections professionnelles*
- . p.29 *Adhérer*
- . p.30 *La section « 1er degré »*
- . p.32 *Les informations pratiques*

Guide réalisé par le
groupe 1er degré de la
CGT Enseignement Privé
premierdegre@cgt-ep.org

Si vous réussissez le **Concours de Recrutement de Professeur des Ecoles (CRPE)** et obtenez l'accord collégial (qui ne concerne que l'enseignement catholique), vous serez nommé.e sur un poste dans le diocèse qui vous a donné l'accord, en fonction des postes disponibles et de vos vœux (voir sur notre site l'accord professionnel sur l'organisation de l'emploi dans l'enseignement catholique du premier degré).

Vous pouvez choisir d'enseigner dans :

- . L'enseignement privé catholique.
- . L'enseignement privé confessionnel non catholique.
- . L'enseignement spécialisé (IME, ITEP, IMPRO, IMP).
- . L'enseignement hors contrat.

L'établissement dans lequel vous serez affecté peut être sous contrat simple ou sous contrat d'association. **Cela aura des incidences sur votre salaire, sur votre retraite et sur vos conditions de travail.**

RETROUVEZ LES INFOS SUR VOTRE STATUT EN PAGE 8 !

REVENDEICATIONS DE LA CGT

- ▶ **Abandon** de l'accord collégial : de quel droit une autorité religieuse valide-t-elle l'entrée d'un agent public payé par l'Etat pour enseigner ?
- ▶ **Transparence** de la gestion de l'emploi de toutes les branches de l'enseignement privé.
- ▶ **Passerelles** effectives avec l'enseignement public.

A terme, nous revendiquons notre intégration dans un seul service public d'éducation. Nous souhaitons construire ce projet avec nos collègues du public !

Offensif

Efficace

Solidaire



IME - ITEP - IMPRO - IMP

Ces établissements sont sous tutelle du ministère des Affaires sociales et de la Santé.

C'est l'association qui recrute directement les enseignants. Un contrat d'agrément définitif leur est alors accordé s'ils remplissent les conditions requises par l'éducation nationale.

Le statut du personnel enseignant agréé sous

contrat simple découle du contrat de travail, de la jurisprudence et des directives ministérielles. C'est un **statut de droit privé**, CDI ou CDD (pour un remplacement).

C'est l'association qui est l'employeur. Pour rompre le contrat de travail, elle doit solliciter au préalable le retrait de l'agrément auprès de l'IA.

REVENDEICATIONS DE LA CGT

- ▶ . **Tout enseignant recruté sur un poste vacant doit avoir un CDI** et bénéficier de toutes les dispositions conventionnelles du secteur médico-social. Il existe des enseignants à qui on propose des CDD qu'on renouvelle sur plusieurs années alors que le poste est libre !
- ▶ . **CDD** : un enseignant recruté en tant qu'instituteur agréé pour le remplacement d'un instituteur dans le cadre d'un CDD, bénéficie de l'**indemnité de fin de contrat (prime de précarité à 6%)** versée par l'association qui l'emploie.
Nous devons veiller à ce que ce droit soit appliqué car beaucoup d'employeurs «l'ignorent».
- ▶ . **Rémunération des maîtres suppléants sur l'échelle des instituteurs.**
- ▶ . **Indemnité de fonction pour tous les enseignants assurant la responsabilité de direction pédagogique.**

DÉCHARGE

D'ENSEIGNEMENT :

Si 3 enseignants au moins sont affectés dans un établissement, la désignation d'un(e) directeur(trice) pédagogique est possible. Il peut bénéficier de décharges pédagogiques. Son remplacement est payé par l'EN.

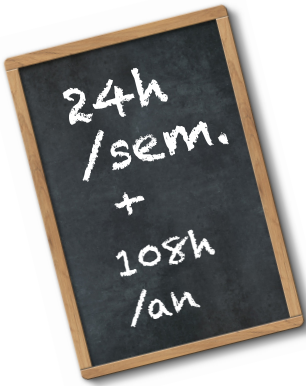
INDEMNITÉ

DE FONCTION :

Dans les IME, le ou la directrice n'assure que la responsabilité pédagogique : elle n'a donc pas droit à l'indemnité que prévoit la convention collective de l'enseignement catholique. Dans la pratique, une indemnité de responsabilité financée sur le budget de l'établissement est parfois versée.

« LE DÉCRET N°169 DU 10 FÉV. 2017

créé le certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI) pour les maîtres de 1er degré, contractuels et agréés, et les maîtres délégués, employés en CDI, des établissements d'enseignement privé sous contrat. »



RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES FEMMES ENCEINTES :

La CC 66 (convention majoritaire dans le secteur médico-social) prévoit une réduction de 10 % du temps, calculée au prorata sur le temps de face à face et le temps de préparation.

Il faut veiller à ce que ce droit soit appliqué !

DROITS SYNDICAUX ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL :

Les maîtres agréés sont électeurs et éligibles pour les élections d'entreprise aux DP et CE et CHSCT. Ils peuvent être représentants syndicaux et sont alors à même de représenter l'ensemble des salariés dans les négociations, les accords d'entreprises...

La CGT est le premier syndicat représentatif au niveau national.

RECRUTEMENT

Si vous n'avez aucun concours mais êtes titulaire d'une licence, vous pouvez travailler en tant que suppléant **dans l'enseignement privé** :

-▷ **Catholique et confessionnel non catholique sous contrat simple ou d'association avec l'Etat** : vous devez contacter la Direction Diocésaine de l'Enseignement Catholique (DDEC) du département de votre choix.

-▷ **Spécialisé** : vous devez contacter la direction de l'établissement où vous désirez postuler, si ce dernier a signé une convention avec l'enseignement catholique. Parfois le mouvement est géré par la DDEC du département.

-▷ **Laïque** : vous devez contacter la direction de l'établissement où vous désirez postuler.



VOTRE STATUT

Vous êtes agent non titulaire de l'Etat et avez les mêmes obligations de service qu'un certifié : 24 heures / semaine devant élèves + 108 heures annualisées (voir tableau des obligations de service).

L'établissement dans lequel vous serez affecté peut être sous contrat simple ou sous contrat d'association. Cela aura des incidences sur votre salaire, sur votre retraite et sur vos conditions de travail.

ATTENTION: votre situation est précaire et si cette voie peut paraître une bonne opportunité pour débiter le métier d'enseignant, elle vous laisse à la merci de l'arbitraire (de toutes les directions).

VOTRE RÉMUNÉRATION

La rémunération des suppléants du 1er degré est versée par l'État, sauf dans les établissements hors contrat où elle est versée par l'OGEC.

La rémunération est basée sur l'indice 321.

Les suppléants ayant obtenu un CDI ou un contrat provisoire sont rémunérés, dès la date d'obtention de leur nouveau contrat, à l'indice majoré (IM) 325.

LE MOUVEMENT

Les postes vacants étant réservés aux contractuels (lauréats de concours), les maîtres suppléants sont nommés sur des postes dits « protégés ».

S'il reste des postes vacants à l'issue du mouvement, les suppléants peuvent être nommés dessus.

premierdegre@cgt-ep.org

Sont dits « protégés », les postes des maîtres bénéficiant d'un congé ou d'une disponibilité prévue par la réglementation en vigueur et pendant la durée prévue par ladite réglementation (au-delà, le poste devient vacant et vous ne pouvez plus postuler dessus).

Les nominations des maîtres suppléants sont examinées lors de la dernière phase du mouvement. Les procédures de nomination varient d'une DDEC à l'autre, il est très difficile d'y voir clair, les accords sur l'emploi n'étant pas toujours respectés !

LES CONCOURS

Passer du statut précaire de suppléant dans l'enseignement privé, à celui, plus stable, de **maître contractuel ou agréé** implique la réussite à un **concours de recrutement : le CRPE (Concours de recrutement des Professeurs des Ecoles).**

-> Concours externe :

Il faut être titulaire d'un master 2 (ou étudiant inscrit en M1 ou M2) et obtenir l'accord collégial de la DDEC.

-> 1er concours interne :

Pour les instituteurs en contrat définitif qui justifient de trois années de services effectifs.

-> 2nd concours interne :

Pour les instituteurs en contrat définitif qui justifient de trois années de services dont une année au minimum dans un ou plusieurs établissements sous contrat et qui détiennent une licence (ou équivalent).

-> 3ème concours :

Il faut justifier de 5 ans au moins d'activités professionnelles dans le cadre d'un contrat de droit privé.



L'OBTENTION D'UN CDI

La loi du 12 mars 2012 définit les conditions d'obtention d'un Contrat à Durée Indéterminée pour les maîtres suppléants :

. **Etre en fonction** à la publication de la loi (soit le 13 mars 2012), ou bénéficié d'un congé prévu par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (congé rémunérés et non rémunérés).

. **Avoir exercé auprès du même département ministériel** (ministère chargé de l'Education Nationale) **au moins 6 années de services publics effectifs**.

Les services sont considérés comme exercés à temps plein quelle que soit la quotité de service. Les interruptions entre 2 contrats ne doivent pas excéder 4 mois.

Attention toutefois, l'obtention d'un CDI ne signifie pas l'accès à la titularisation. De plus, c'est un contrat qui peut être rompu si on ne trouve aucun support pour effectuer de suppléance.



NATURE DES SERVICES À PRENDRE EN COMPTE :

▷ Les services d'enseignement ou de documentation accomplis en tant que maître délégué dans les établissements sous contrat d'association, quel que soit le niveau d'enseignement.

▷ Les services accomplis en tant qu'enseignant non titulaire dans les établissements d'enseignement public du 1er et du 2nd degré.

▷ Les services accomplis en tant que formateur dans un GRETA, sous réserve que l'agent ait assuré, au sein du GRETA, un enseignement permanent assimilable à un enseignement relevant de la formation initiale.

▷ Les services en tant qu'intervenant pour l'enseignement des langues dans les écoles du 1er degré public.

▷ Les périodes de versement des indemnités vacances (IV) sont assimilées pour le calcul des six années sur les huit années

précédant la publication de la loi, à des périodes d'activité.

NE SONT PAS PRIS EN COMPTE DANS LE CALCUL DES 6 ANNÉES DE SERVICES :

▷ *les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (ex : congé parental, congé pour convenances personnelles...).*

▷ *les services d'assistant d'éducation, de maître d'internat et de surveillant d'externat.*

▷ *les services accomplis dans les établissements d'enseignement privé sous contrat simple, l'employeur étant l'établissement privé et non l'Etat, mais ils ne sont pas considérés comme suspensifs.*

ATTENTION !!!...

Actuellement, un congé maternité de plus de 4 mois est considéré comme suspensif, même s'il est pris pendant un contrat.

L'EXAMEN PROFESSIONNEL RÉSERVÉ

Il s'agit d'un plan de titularisation sur 4 ans (sessions 2013 à 2016) prolongé jusqu'au 12 mars 2018, destiné à résorber la précarité dans l'enseignement. Pour ce recrutement, le candidat doit réaliser un **dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), à envoyer généralement pour le mois de novembre de l'année scolaire de candidature.**

Pour se présenter, le candidat doit remplir deux conditions :

CONDITION 1 :

Justifier de 4 ans de service d'enseignement en équivalent temps plein, dont au moins un an dans le privé sous contrat.

► Soit entre le 31/03/2007 et le 31/03/2013.

► Soit à la date de clôture des inscriptions avec au moins 2 ans sur les 4 accomplis entre mars 2009 et mars 2013.

CONDITION 2 :

Avoir été en poste à la date du 31/03/2013 (ou à la date du 1er janvier 2013 si votre contrat s'est terminé entre le 1er janvier et le 31 mars 2013).

► Vous pouvez également vous présenter si vous étiez en congé à cette période. Le congé doit nécessairement être lié à un contrat.

► Si vous avez pris un congé parental « entre deux contrats », vous n'êtes pas considéré en poste et ne pouvez vous présenter à cet examen.

COMMENT SE DÉROULENT LES ÉPREUVES ?

Une épreuve unique d'admission : tous les candidats ayant envoyé leur RAEP (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle) passeront cette épreuve selon les **mêmes modalités que pour le concours réservé.**

L'épreuve consiste en un **entretien avec le jury** visant à reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle du candidat et à apprécier son aptitude et ses capacités à ap-

préhender une situation professionnelle concrète. Elle prend appui sur le dossier RAEP.

ATTENTION :

Les maîtres en Contrat Définitif ne peuvent pas s'inscrire à l'examen professionnel réservé.

REVENDICATIONS DE LA CGT

. A travail égal, salaire égal, retraite égale : Nous revendiquons **le même salaire net, la même retraite, les mêmes avantages que nos collègues du public.** En 2017, la différence de revenus sur une carrière peut atteindre 50 000 euros !

. Création d'un corps de titulaires remplaçants géré par les inspections académiques.

. Prise en compte de toutes les périodes de suppléance et de surveillance (dans l'enseignement public ou privé) pour l'avancement de carrière.

SOUS CONTRAT D'ASSOCIATION	SOUS CONTRAT SIMPLE	HORS CONTRAT
<p>Votre nomination est conditionnée à l'accord du chef d'établissement (accord professionnel sur l'organisation de l'emploi)</p>	<p>Idem mais l'autorité diocésaine peut vous muter d'office (accord professionnel sur l'organisation de l'emploi)</p>	<p>Idem</p>
<p>Vous êtes maître contractuel de l'Etat : votre employeur est l'Etat pour les fonctions d'enseignement</p>	<p>Vous êtes maître agréé par l'Etat : votre employeur est l'organisme de gestion (OGEC pour l'enseignement catholique) de l'établissement où vous exercez.</p>	<p>Signature d'un contrat de travail de droit privé. Votre employeur est l'OGEC pour l'enseignement catholique.</p>
<p>Vous êtes agent public payé par l'Etat et non fonctionnaire (vous ne bénéficiez pas de la garantie de l'emploi)</p>	<p>Vous êtes maître agréé par l'Etat et non fonctionnaire (vous ne bénéficiez pas de la garantie de l'emploi)</p>	<p>Vous êtes payé par l'établissement qui vous emploie.</p>
<p>Votre carrière (avancement, mutations, sanctions éventuelles) est de la responsabilité de l'Etat après avis de la Commission Consultative Mixte Départementale (CCMD ou CCMI) où siègent des représentants des élus des maîtres.</p>	<p>Idem mais votre situation juridique est définie par une convention collective.</p>	<p>Vous dépendez de la convention collective des établissements privés hors contrat.</p>
<p>Vous êtes affilié au régime de sécurité sociale des fonctionnaires</p>	<p>Vous êtes affilié au régime de sécurité sociale des fonctionnaires.</p>	<p>Vous êtes affilié à la sécurité sociale.</p>
<p>L'établissement finance une garantie « prévoyance » (les maîtres paient 0,2% de leur salaire), pour compléter les revenus en cas de longue maladie, décès...</p>	<p>Depuis janvier 2016, tous les personnels enseignants et non-enseignants doivent obligatoirement être affiliés à la mutuelle choisie par l'établissement.</p>	<p>Depuis janvier 2016, tous les personnels enseignants et non-enseignants doivent obligatoirement être affiliés à la mutuelle choisie par l'établissement.</p>

SALAIRE DES MAÎTRES

La grille de rémunération des Professeurs des Ecoles est identique à celle de nos collègues du public. Elle comporte 2 catégories :

- la « classe normale » avec 11 échelons,
- la « hors classe » avec 7 échelons.

Les grilles de salaires présentées ici ont évolué suite à la mise en œuvre du **PPCR (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations)**.

ATTENTION :

Une partie des primes ISOE et ISAE sera intégrée dans le salaire pour un équivalent de **9 points en deux fois** : 4 points en janvier 2017 puis 5 points en janvier 2018.

Le montant de la prime ISOE reste inchangé sur le bulletin de salaire, mais se traduit par une ligne « négative » équivalente au retrait des points d'indice...

passer-passe, qui permet de faire croire à une revalorisation plus forte.

Augmenter les salaires, c'est juste, c'est possible, et c'est bon pour l'emploi !

Nul besoin d'être un grand mage pour se rendre compte que les enseignants ont perdu du « pouvoir d'achat » ces dernières années.

Malgré des mobilisations fortes sur ce thème, notamment à l'initiative de la CGT, les gouvernements successifs campent sur leur position de « réduction des coûts ».

Le PPCR est de la poudre aux yeux.

LA PRESSION DES PERSONNELS DOIT SE POURSUIVRE POUR IMPOSER D'AUTRES CHOIX !



Ce dispositif s'étale de janvier 2017 à 2020 (en fonction des choix des prochains gouvernements).

Bien sûr, on ne peut qu'approuver l'intégration des primes au salaire, c'est une vieille revendication que nous portons... mais là, il s'agit surtout d'un tour de



POUR RAPPEL, la valeur du point d'indice a décroché de 14% depuis 2000. La revalorisation misérable après **sept années de gel** en deux fois (0,6% en juillet 2016 et février 2017) ne compense pas, et de loin, cette perte.

Les nouvelles grilles ne sont pas à la hauteur non plus.

Pour la CGT, le simple rattrapage de cette perte de

« pouvoir d'achat » **devrait se traduire par une hausse des salaires de 300 euros mensuels** pour les Professeurs des écoles !

Consultez notre simulateur d'évolution de salaire suite au PPCR à l'adresse :

www.cgt-ep.org/reclassement-ppcr



GRILLE D'AVANCEMENT ET SALAIRES DES PROFESSEURS DES ÉCOLES

La valeur du point d'indice est fixée à 56,2323 euros annuels depuis le 01/02/2017.

► PROFESSEURS DES ÉCOLES CLASSE NORMALE

Echelon	Durée dans l'échelon*	Indice	Salaire brut mensuel
1	1 an	383	1 794,75
2	1 an	436	2 043,11
3	2 ans	440	2 061,85
4	2 ans	453	2 122,77
5	2 ans 6 mois	466	2 183,69
6	3 ans	478	2 239,92
7	3 ans	506	2 371,13
8	3 ans 6 mois	542	2 539,83
9	4 ans	578	2 708,52
10	4 ans	620	2 905,34
11	Final	664	3 111,52

GRILLES D'AVANCEMENT ET SALAIRES DES P.E. (HORS CLASSE) ET INSTITUTEURS

► HORS CLASSE

Echelon	DURÉE (passage uniquement à l'ancienneté)	Indice	Salaire brut
1	2 ans	570	2 671,03
2	2 ans	611	2 863,16
3	2 ans 6 mois	652	3 055,29
4	2 ans 6 mois	705	3 303,65
5	3 ans	751	3 519,20
6	3 ans	793	3 716,02
7	Création d'un 7 ^{ème} échelon prévue pour 2020		

Attention : les collègues Hors-Classe en 2016 sont reclassés en septembre 2017 dans cette nouvelle grille, à l'échelon inférieur à leur échelon de 2016 (ex : un PE Hors-classe échelon 5 sera reclassé à l'échelon 4 au 01/09/2017).

► INSTITUTEURS

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel
1	9 mois	349	1 635,42
2	9 mois	365	1 710,40
3	1 an	374	1 752,57
4	1 an 6 mois	381	1 785,38
5	1 an 6 mois	391	1 832,24
6	1 an 6 mois	398	1 865,04
7	3 ans	407	1 907,21
8	3 ans 3 mois	428	2 005,62
9	4 ans	449	2 104,03
10	4 ans	479	2 244,61
11	Final	523	2 450,79



RENDICIONS DE LA CGT

- ⇒ . La parité avec la fonction publique c'est-à-dire **A travail égal, salaire net égal !**
- ⇒ . La mise en place d'une **passerelle Privé/Public**.
- ⇒ . L'**augmentation immédiate de 300€ pour tous les enseignants**, afin de compenser la perte de pouvoir d'achat de ces dernières années.
- ⇒ . **Une amplitude de 1 à 2 entre le traitement de début de carrière et le dernier salaire**.
- ⇒ . La **disparition de la « hors classe » actuelle par son intégration indiciaire** dans un déroulement de carrière commun à tous les personnels, fondé sur l'âge et l'ancienneté.
- ⇒ . La **fusion des grilles dans une grille indiciaire unique**.
- ⇒ . Une rapide communication du **rapport d'inspection** et de la **note**.



LE TEMPS DE SERVICE DES MAÎTRES

Sous contrat d'association	Enseignement spécialisé	Hors contrat
Tous les enseignants doivent assurer 27 heures dont 24 face aux élèves (24+3)	Tous les enseignants doivent assurer 27 heures (dont 24 face aux élèves) + 2 heures non payées consacrées au caractère propre (ni ménage ni surveillance)	Tous les enseignants doivent assurer 27 heures (dont 24 face aux élèves) + 2 heures non rémunérées consacrées au caractère propre (ni ménage ni surveillance) + 2 heures supplémentaires de cours rémunérées
24h hebdomadaires d'enseignement et 3h hebdomadaires en moyenne annuelle, soit 108 h annuelles réparties comme suit: - 36h pour les activités pédagogiques complémentaires - 24h pour l'organisation des APC - 24h pour les travaux d'équipes pédagogiques - 18h pour l'animation pédagogique - 6h pour les conseils d'école	idem	idem
Pas d'obligation de surveillance avant le début des cours. (cf. textes ci-dessous)	La surveillance doit être assurée 15 minutes avant et 15 minutes après la classe.	La surveillance doit être assurée 15 minutes avant et 15 minutes après la classe.
La surveillance des récréations est une obligation de service des enseignants (selon l'organisation du tableau de surveillance de l'école).	idem	idem
Cantine, récréation du midi, garderie, études : rien n'est obligatoire. Si vous effectuez un de ces services, ce doit être rémunéré.	idem	idem

Dans le public, les enseignants ont obligation de surveiller les élèves 10 mn avant le début de la classe (Article D321-12 du Code de l'Education).

Dans le privé, l'Article D321-25 correspondant ne mentionne pas ces 10 mn de surveillance.

SITUATIONS PARTICULIÈRES

⇒ **Temps partiel** : mêmes obligations de service (24+3) mais proratisées en fonction de la quotité de temps partiel. Les 108h sont elles aussi proratisées.

⇒ **Postes fractionnés** : mêmes obligations de service (24+3) mais réparties sur l'ensemble des écoles où l'enseignant intervient.

⇒ **Suppléances** : mêmes obligations de service. Les 108h sont effectuées au fur et à mesure des remplacements.

VEILLER À CE QUE CES QUOTITÉS SOIENT RESPECTÉES ET NON DÉPASSÉES !

REVENDEICATIONS DE LA CGT

▶ **Refus de la « 28^{ème} heure »** (cathédèse, pastorale, éveil religieux ou toute autre activité relevant du caractère propre). Cette heure ne doit pas être intégrée à l'emploi du temps sous la forme de 15 minutes par exemple.

▶ **Refus du « bénévolat imposé »** sous toutes les formes : surveillance, cantine, garderie, transports, ateliers...

MISE AU MOUVEMENT, PERTE D'EMPLOI OU MUTATION

En tout début d'année civile, débute le mouvement de l'emploi.

1ère étape : mise au mouvement

Vous déclarez votre poste « susceptible d'être vacant », cela ne vous engage à rien mais va vous permettre de postuler sur tous les postes mis au mouvement. Elle se fait par le biais d'un formulaire donné par les chefs d'établissement aux maîtres qui le demandent. Ce sont eux qui sont chargés de transmettre aux autorités diocésaines et académiques les demandes. Mais le maître doit s'assurer que sa demande a bien été transmise à l'Inspection Académique service enseignement privé (c'est simple comme un coup de fil).

2ème étape : parution des postes vacants (PV) ou susceptibles d'être vacants (PSV)

Si rien ne vous intéresse, le mouvement s'arrête là pour vous.



Vous pouvez postuler sur un ou plusieurs postes.

. Si un poste et un seul vous intéresse, postulez sur ce seul poste. Rien ne vous oblige à inscrire plusieurs vœux.

. Si plusieurs postes vous intéressent, classez-les dans l'ordre de préférence et sachez que s'ils vous sont proposés, vous ne pouvez pas les refuser.

Le formulaire de demande est à envoyer à l'Inspection Académique, à la Direction Diocésaine (DDEC) pour l'enseignement catholique, et/ou au chef d'établissement de l'école où vous postulez.

PENSEZ À :

- **envoyer également votre demande à votre syndicat** (*téléchargez notre dossier de suivi de mutation sur internet*).
- **prendre rendez-vous avec le chef d'établissement dans lequel vous souhaitez exercer.**
- **ne jamais hésiter à contacter les gestionnaires académiques** qui centralisent les informations. Faire très attention aux manipulations des DDEC.

QUELQUES RÉFLEXIONS PAR RAPPORT AU VÉCU DE NOS ÉLUS CCMD :

1/ Privilégier les relations avec les autorités académiques plutôt que diocésaines : tant que l'académie n'envoie rien dans les écoles, le mouvement n'est pas commencé et donc encore moins terminé : les maîtres peuvent toujours se mettre au mouvement, quoi qu'en disent les DDEC.

2/ Nous rencontrons un problème de représentation des maîtres de l'enseignement non catholique.

Nous allons engager un travail dans ce sens :

- **obtenir la liste des services vacants**
- **obtenir les demandes de mutation**
- **mettre l'inspection académique devant ses responsabilités :** les maîtres sont payés par l'Etat, représentés par des élus CCM et la gestion de leur emploi (embauche et mutation) échappe à toute transparence.

REVENDICTIONS DE LA CGT

▶ **Réunion des moyens :** puisque c'est sur invitation et que la CGT est un syndicat représentatif, se faire inviter même où nous n'avons pas d'élus.

▶ **Exiger des autorités académiques qu'elles exercent leur contrôle sur la transparence du mouvement** à chaque étape, en retournant pour affichage les informations qui leur sont transmises.

▶ **Exiger la gratuité :** certains diocèses font payer les dossiers de demande de mutation. C'est inadmissible !



Une demande de mutation ?

Remplissez le dossier syndical de suivi, et envoyez-le à votre secrétaire académique ou par mail : contact@cgt-ep.org

CLASSEMENT DES PRIORITES

Tous les enseignants, ASH ou non, qui participent au mouvement, sont soumis aux mêmes règles de priorité :

1/ LES DEMANDES DE RÉ-EMPLOI

Elles concernent :

- ▶ les maîtres en situation de perte d'emploi (fermeture de poste).
- ▶ les chefs d'établissement qui souhaitent quitter leur fonction de direction, les maîtres non qualifiés ASH dont l'emploi a été confié à un maître ASH qualifié ou en cours de formation.
- ▶ Les maîtres qui demandent leur réintégration après une période de congé protégé.
- ▶ les maîtres à temps partiel (autorisé ou incomplet) qui souhaitent compléter leur service.

2/ LES DEMANDES DE MUTATION

Elles concernent :

- ▶ les maîtres du corps diocésain.
- ▶ les maîtres n'appartenant pas au diocèse.

3/ LES DEMANDES D'EMPLOI DES MAÎTRES AYANT VALIDÉ LEUR ANNÉE DE STAGE OU DE FORMATION

Elles concernent :

- ▶ les lauréats aux différents concours de professeurs des écoles qui ont validé leur année de stage.

4/ LES DEMANDES DES LAURÉATS DES CONCOURS ET DES BÉNÉFICIAIRES D'UNE MESURE DE RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE AYANT OBTENU L'ACCORD COLLÉGIAL AFIN D'EFFECTUER L'ANNÉE DE FORMATION OU DE STAGE

Elles concernent :

- ▶ Les lauréats des différents concours de professeurs des écoles.
- ▶ Les bénéficiaires des mesures de résorption de la précarité (RAEP).

5/ LES DEMANDES DES PERSONNES EN CDI, PUIS CELLES DES SUPPLÉANTS.

QUELLES DÉMARCHES ET QUAND LES FAIRE ?

Un calendrier est fixé pour chaque département.

Dans l'enseignement catholique, les demandes d'emploi des maîtres extérieurs au diocèse doivent être adressées au directeur diocésain du département souhaité, sous couvert du directeur diocésain du département d'origine.

Les maîtres demandant à participer au mouvement dans leur département informent le directeur diocésain sous couvert du chef d'établissement.

Les maîtres désireux de reprendre leur fonction en font part au directeur diocésain sous couvert du chef d'établissement.

Les personnes qui cessent leur activité doivent informer le président de la commission sous couvert du chef d'établissement.

REVENDEICATIONS DE LA CGT

▶ **Suppression de l'article 27.1.2 des accords sur l'emploi** selon lequel le directeur diocésain peut déplacer d'office un maître exerçant sous contrat simple ou hors contrat.

▶ **Suppression de l'article 27.2.2 des accords sur l'emploi** selon lequel le chef d'établissement peut refuser arbitrairement un candidat sur un poste.

▶ **Suppression (pour les demandes hors département) du formulaire à remplir concernant l'engagement des maîtres à l'école et dans la vie privée.**

▶ **Instauration d'un vrai barème** basé sur des critères objectifs tels que la note, l'ancienneté...

EN ATTENDANT NOTRE INTÉGRATION DANS UN SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION !

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

Un dossier de calcul de l'ancienneté est à remplir par tout maître souhaitant s'inscrire dans le mouvement du personnel enseignant. C'est désormais l'administration qui calcule l'AGS (Ancienneté Générale des Services). Sur « i-professionnel » de votre académie, vous pouvez retrouver votre dossier ancienneté et l'imprimer. **Pensez à le vérifier car il peut parfois comporter des erreurs ou des oublis !**

L'ancienneté des services prise en compte est celle qui s'arrête au 1er septembre de l'année en cours pour les professeurs des écoles et au 1er décembre pour les instituteurs.

Les services égaux à au moins un mi-temps sont pris en compte pour une année, les services inférieurs au mi-temps sont pris en compte au prorata de leur durée.

NATURE ET DÉCOMPTE DES SERVICES

Sont pris en compte :

-> **Tous les services d'enseignement, de direction et de formation rémunérés**

accomplis dans les établissements publics (hors enseignement supérieur), dans les établissements d'enseignement privés sous contrat d'association ou sous contrat simple, et dans les établissements d'enseignement agricole publics et privés sous contrat ou précédemment reconnus par l'Etat.

-> **Les services accomplis par des maîtres bénéficiant d'un des congés entrant dans la définition de la position d'activité**, à savoir les congés de maladie, longue maladie, longue durée, maternité, paternité, adoption, accompagnement de personne en fin de vie et les congés de formation professionnelle ou de mobilité.

-> **Les services accomplis par les maîtres suppléants,**

exception faite des périodes ouvrant droit à des indemnités vacances.

-> **Les services accomplis à temps incomplet, à temps partiel de droit ou à temps partiel autorisé, lorsqu'ils sont égaux ou supérieurs au mi-temps** sont considérés comme des services à temps plein, les services inférieurs au mi-temps sont décomptés au prorata de leur durée.

Sont donc exclus :

-> **le congé parental ou de présence parentale, le congé pour élever un enfant de moins de huit ans, le congé pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, le congé non rémunéré pour raison de santé, le service national.**



LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRES (CMO)

C'est un arrêt de travail accordé en cas de maladie sans gravité particulière.

Quelles sont les obligations à respecter ?

Pour les maîtres contractuels et les suppléants, il faut présenter un **certificat médical dans les 48 heures** au chef d'établissement. A la CPAM et à la DEP pour les maîtres délégués.

Que devient sa situation administrative pendant le CMO ?

Le contrat du maître est maintenu.

Le maître en congé maladie est remplacé par un agent temporaire

Une contre-visite du malade peut être effectuée à tout moment par un médecin diligenté par le service médical à la demande du chef d'établissement ou des services de l'Inspection académique.

Les congés de maladie sont considérés comme période d'activité et comptés comme services effectifs pour le calcul de l'ancienneté. L'avancement du maître est maintenu.

QUE FAIRE APRÈS ÉPUISEMENT DU CMO ?

. Après 6 mois consécutifs de congé, en cas de demande de prolongation, le comité médical académique est obligatoirement consulté, ainsi qu'au moment de la reprise, après 12 mois de congés consécutifs.

. Après 3 mois d'arrêt consécutifs, le maître peut prétendre, selon l'affection présentée, à un congé de longue maladie et/ou de longue durée.

► CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET DURÉES D'INDEMNISATION

Maîtres ayant un agrément ou un contrat définitif	Autres agents non-titulaires de l'Etat avec autorisation d'enseigner sous contrat d'association	Autres maîtres avec autorisation d'enseigner sous contrat simple
<p>- Aucune ancienneté n'est requise</p> <p>Rémunération :</p> <p>- 3 mois à plein traitement - 9 mois à demi-traitement</p> <p>Le complément de salaire est versé par l'organisme de prévoyance. Le contrat de prévoyance est à la charge de l'établissement. Les maîtres cotisent (directement sur leur bulletin de salaire), à hauteur de 0,2% de leur salaire.</p>	<p>Après 4 mois de service</p> <p>- 1 mois à plein traitement - 1 mois à demi-traitement</p> <p>Après 2 ans de service</p> <p>- 2 mois à plein traitement - 2 mois à demi-traitement</p> <p>Après 4 ans de service</p> <p>- 3 mois à plein traitement - 3 mois à demi-traitement</p> <p>Les maîtres, ensuite, ne perçoivent que les indemnités versées par la Sécurité Sociale et les prestations des régimes de prévoyance</p>	<p>Après 6 mois de service</p> <p>- 1 mois à plein traitement - 1 mois à demi-traitement</p> <p>Après 3 ans de service</p> <p>- 2 mois à plein traitement - 2 mois à demi-traitement</p> <p>Idem</p>

LES ACCIDENTS DE TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES

(y compris les accidents de trajet, entre la résidence et le lieu de travail)



Maîtres ayant un agrément ou un contrat défini	Autres maîtres avec autorisation d'enseigner sous contrat d'association	Autres maîtres avec autorisation d'enseigner sous contrat simple
<ul style="list-style-type: none"> - Aucune ancienneté de service n'est requise - Plein traitement pendant toute la période d'incapacité 	<p>Dès l'entrée en fonction - 1 mois à plein traitement</p> <p>Après 2 ans de service - 2 mois à plein traitement</p> <p>Après 4 ans de service - 3 mois à plein traitement</p>	<p>Versement uniquement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale</p>

LES CONGÉS DE LONGUE MALADIE (CLM)

Pour les maîtres ayant un agrément ou un contrat définitif

- 1 an à plein traitement
- 2 ans à demi-traitement

Les périodes de CLM comptent pour l'avancement et la retraite.

Que faire après épuisement du CLM ?

La demande de prolongation ou de réintégration après un CLM doit être transmise au comité médical 2 mois minimum avant la fin de la dernière période concernée.

La décision de réintégration est prise par le recteur

après consultation obligatoire du comité médical départemental. **Le maître peut faire appel de l'avis du comité médical départemental et du comité médical supérieur.**

Les contestations se font dans un délai maximum de 6 mois). **Un mi-temps thérapeutique peut être accordé au titulaire à l'issue d'une période du CLM. Une disponibilité d'office peut être accordée** au maître après épuisement des droits à CLM.

LES CONGÉS MALADIE DE LONGUE DURÉE (CLD)

Quelles sont les obligations à respecter ?

L'intéressé doit présenter une demande au chef d'établissement, accompagnée de **2 certificats médicaux** (dont l'un sous pli confidentiel) attestant que la maladie justifie l'octroi d'un CLD.

Quelles sont les conditions d'attribution ?

- Être en activité.
- Sans condition d'ancienneté.
- La décision relève du recteur après avis du comité médical académique.

En cas de contestation, le maître peut faire appel auprès du comité médical académique et demander une contre-expertise.

Pendant combien de temps est-il attribué ?

Il est accordé pour **5 ans maximum**, par périodes de 3 à 6 mois, avec obligation pour les maîtres de se rendre aux convocations devant les médecins experts (sous peine de suspension de rémunération). Le congé peut être fractionné, mais pour une maladie donnée, il ne peut être accordé qu'une seule période de 5 ans dans la carrière du maître.

Ces durées sont prolongées si la maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions (5 ans et 3 ans).

► Pour les maîtres ayant un agrément ou un contrat définitif :

- 3 ans à plein traitement
- 2 ans à demi-traitement

► Pour les maîtres ayant une autorisation d'enseigner sous contrat simple ou d'association :

- Ils doivent avoir accompli au moins 3 ans de service.
- 6 mois à plein traitement
 - 30 mois à demi-traitement



LES CONGÉS DE MATERNITÉ

Les conditions :

- Pour les maîtres ayant un contrat ou un agrément définitif et les maîtres hors-contrat du premier degré, aucune condition d'ancienneté n'est requise.
- Pour les maîtres ayant un contrat provisoire, une ancienneté d'au moins 6 mois de service est nécessaire.
- Pour les maîtres ayant un agrément provisoire, une ancienneté de 10 mois de service est nécessaire.

LA DURÉE :

pour un 1er ou 2ème enfant : 16 semaines (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement + 10 semaines après)

Le congé prénatal peut être réduit à 2 semaines, ce qui ouvre droit à 14 semaines de congé post natal si la future mère « a effectivement exercé ses fonctions avant le début des 6 semaines qui précèdent l'accouchement » (congés scolaires exclus).

Pour le 3ème enfant et les suivants, le congé est de 26 semaines.

Naissances multiples / jumeaux : 34 semaines / triplés ou plus : 46 semaines.

Le congé de maternité peut être augmenté de 2 semaines avant l'accouchement et de 4 semaines après, sur avis médical.



Les enseignantes qui bénéficient d'un temps partiel autorisé perçoivent pendant leur congé maternité, une rémunération correspondant à un temps complet.

Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, la période de congé est prolongée d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, le congé pré-natal non utilisé s'ajoute au congé post-natal dans la limite de 16 semaines ou 26, 34 ou 46 semaines en cas de naissances multiples.

Concernant l'allaitement, les mères ont droit à une heure par jour à prendre en 2 fois, si les conditions matérielles le permettent.

En cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, les droits à congés sont reportés sur le père.

LE CONGÉ D'ADOPTION

Le congé débute au moment de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Il est de 10 semaines pour le premier ou second enfant, de 18 semaines à partir du troisième enfant.

En cas d'adoptions multiples, la durée du congé est de 22 semaines.

Le congé d'adoption **peut être réparti entre la mère et le père adoptifs (fractionné en 2 parties dont la plus courte**



ne peut être inférieure à 4 semaines). Dans ce cas, le congé peut être prolongé de 11 jours (pour un enfant) et de 18 jours (adoption multiple).

Celui des deux conjoints qui ne bénéficie pas du congé au moment de l'arrivée de l'enfant dans le foyer, peut obtenir un congé rémunéré de 3 jours consécutifs ou non, dans les 15 jours suivant cette arrivée.

La disponibilité pour adoption d'un enfant à l'étranger est accordée de droit. Elle est de 6 semaines maximum et non rémunérée.

CONGÉ POUR NAISSANCE :

Dans les 15 jours entourant la naissance, le père peut obtenir un congé de **3 jours, consécutifs ou non** (mesure de bienveillance). Un certificat de naissance doit ac-

compagner la demande.

CONGÉ DE PATERNITÉ :

Il est d'une **durée maximale de 11 jours consécutifs**, 18 en cas de naissance multiple (dimanche et jours fériés compris). Il n'est **pas fractionnable et peut se cumuler avec le congé pour naissance**. Il doit être demandé un mois avant son commencement.

LE CONGÉ PARENTAL

. Conditions-durée

Il est accordé de droit par période de **6 mois renouvelables**, sur simple demande, au père ou à la mère, jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans et de moins de 16 ans, le congé parental prend fin 1 an après l'arrivée au foyer.

ATTENTION :

Depuis la transposition aux maîtres du privé du décret 2008-1429 du 19 décembre 2008, le poste de l'enseignant en congé parental n'est protégé que pour une durée d'un an à compter de la rentrée scolaire qui suit le début du congé. Le maître doit donc participer au mouvement au-delà de cette année. Le SNEIP-CCGT a condamné ces mesures restrictives.

La demande initiale doit être faite 1 mois avant le début du congé et le renouvellement, 2 mois avant la fin de la période. Ce droit est ouvert à chaque naissance ou adoption.

. Carrière

La période de congé parental n'est pas rémunérée et ne compte pas pour la retraite. Elle compte pour moitié dans l'avancement d'échelon.

Les prestations familiales et la protection sociale sont maintenues. A l'issue du congé parental, l'enseignant est réintégré de plein droit.

La demande de réintégration doit être faite 2 mois avant la fin du congé.

LA DISPONIBILITÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT DE MOINS DE 8 ANS

Ce congé est prévu « pour élever un enfant de moins de 8 ans ou donner des soins à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap et nécessitant la présence d'une tierce personne ».

Il est accordé en principe pour 3 ans maximum, mais peut être renouvelé, si les conditions requises sont réunies, jusqu'aux 8 ans de l'enfant.

Les enseignants ne bénéficient ni du traitement, ni de l'avancement, ni des droits à la retraite durant ce congé.

A l'issue du congé, réintégration de droit.

La demande de réintégration doit être faite par lettre recommandée au moins 1 mois avant le terme du congé.

**ATTENTION :**

► Comme pour le congé parental, le poste de l'enseignant en disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans n'est protégé que pour une durée d'un an. Le maître doit donc participer au mouvement au-delà de cette année.



LE SNEIP-CCGT A CONDAMNÉ CES MESURES RESTRICTIVES !

LA DISPONIBILITÉ POUR SUIVRE SON CONJOINT

Les maîtres des établissements privés peuvent bénéficier d'une disponibilité pour suivre leur conjoint, notamment dans les DOM-TOM ou à l'étranger. Ils ne bénéficient ni d'une rémunération, ni de l'avancement. Cette disponibilité est au maximum de 3 ans, mais peut être renouvelée. Le poste n'est pas protégé. Les maîtres doivent participer au mouvement à leur retour.

LA DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE

C'est un nouveau droit, calqué sur celui applicable aux fonctionnaires. L'enseignant peut en bénéficier

durant 3 ans consécutifs, dans la limite de 10 ans au cours de la carrière. Pas de rémunération évidemment, ni promotion, ni avancement.

Le poste n'est pas protégé, et le maître doit participer au mouvement à son retour.

AUTORISATION D'ABSENCE / AUTRES CONGÉS

. Mariage ou Pacs

Un congé de **5 jours maximum** peut être accordé à la demande de l'enseignant.

Il est demandé aux enseignants par l'administration de fixer leur mariage sur une période de congé. Quand ce n'est pas possible, la plupart des académies n'accordent qu'un **seul jour rémunéré**, les autres étant pris sans maintien du traitement.

. Décès ou maladie grave d'un conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère

En principe **3 jours** (plus 48h de délai de route si besoin). L'autorisation n'est pas de droit et est accordée avec ou sans traitement.

. Décès d'un autre membre de la famille ou d'une personne extérieure à la famille

L'avis du chef d'établissement est obligatoire.
Mesure de bienveillance.

. Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Il peut être demandé lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs. Ce **congé non rémunéré est accordé pour une durée maximale de trois mois, sur demande écrite.**

Le congé d'accompagnement prend fin soit à la période d'expiration de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. **La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.**

. Mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur

= 1 jour

. Absence pour soigner un enfant malade

= 6 journées par année civile sur présentation d'un certificat médical.

12 journées dans le cas où on élève seul son enfant

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Elles sont accordées avec maintien de la rémunération pour :

- la participation à des élections (de 10 à 20 jours selon le type d'élection)
- l'exercice d'un mandat

syndical (10 jours par an)

- la participation à une formation syndicale (12 jours par an)

- la préparation et la passation de certains examens ou concours

- la participation à des jurys (jurys d'assises, d'examen ou de concours).

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

C'est la reprise de fonctions à temps partiel après un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou un congé de longue durée.

Quelles sont les obligations à respecter ?

Le maître doit présenter une demande écrite de réintégration à mi-temps après congé de grave maladie au chef d'établissement, accompagnée d'un certificat médical attestant que la maladie justifie l'octroi d'un mi-temps thérapeutique. La demande se fait directement à la suite d'une période de congé de grave maladie ou après un accident de service.

Il doit, en outre, présenter un certificat médical et une demande écrite au bureau des affaires médicales de l'Inspection Académique, qui les transmet au comité médical départemental.

Quelles sont les conditions d'attribution ?

Le mi-temps thérapeutique est attribué après avis du comité médical et du médecin-conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont dépend le maître.

PENDANT COMBIEN DE TEMPS EST-IL ATTRIBUÉ ?

Il est attribué par périodes de **3 mois renouvelables** dans la limite d'une année par affectation ouvrant droit à un congé de longue maladie ou un congé de longue durée.

Période de 6 mois renouvelables une fois pour les accidents de service.

Quelle sera la rémunération du maître pendant le mi-temps thérapeutique ?

-► Maîtres sous contrat :

. Plein traitement de la quotité demandée pour l'année en cours.

-► Maîtres délégués ou sous contrat provisoire :

. Rémunération à 50 % par l'employeur,
. Le complément est versé par la CPAM.

Que devient sa situation administrative pendant le mi-temps thérapeutique ?

Les heures vacantes sont pourvues par un agent temporaire.

Que faire après épuisement

du mi-temps thérapeutique ?

Sur avis du comité médical, soit le maître est réintégré à plein temps, soit il peut bénéficier d'un nouveau congé de longue maladie ou de longue durée.

TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

Les maîtres des établissements privés peuvent travailler à temps partiel (sous réserve des nécessités du service).

► pas de condition d'ancienneté pour les titulaires.

► 1 an d'ancienneté à temps plein pour les maîtres en contrat provisoire.

Les maîtres peuvent travailler entre 50% et 90% d'un temps plein.

La durée du travail à temps partiel est généralement de 3 ans au maximum.

La rémunération correspond au nombre d'heures travaillées, sauf pour les quotités 80 et 90% qui bénéficient d'une majoration. Ainsi :

► un temps partiel à 80% sera rémunéré 85,7%.

► un temps partiel à 90% sera rémunéré 91,4%.

Les périodes de travail à temps partiel sont considérées comme du temps plein pour l'avancement et

la promotion.

Les maîtres participent au **mouvement pour retrouver un service à temps plein. Le poste n'est pas protégé.**

La demande de réintégration anticipée doit se faire au moins 2 mois avant la

Pour plus de précisions, il convient de **vérifier régulièrement les informations sur notre site internet.**

www.cgt-ep.org

Les services du rectorat doivent également mettre à votre disposition les informations utiles sur les procédures nécessaires à l'obtention d'un congé, d'une disponibilité ou d'un travail à temps partiel.

Vous pouvez retrouver le tableau récapitulatif de tous les congés et autorisations d'absences sur notre site internet :
www.cgt-ep.org

Les enseignants des établissements privés sous contrat d'association avec l'Etat ne sont pas fonctionnaires.

Les enseignants bénéficiaires d'un contrat définitif obtenu avant le 1er janvier 2017 bénéficient du régime général de la sécu-

rité sociale et des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco. Les enseignants qui obtiennent leur contrat définitif après le **1er janvier 2017** sont également gérés par le régime général de la sécurité sociale pour la partie de base, mais sont à l'IRCANTEC pour la retraite complémentaire.

PRINCIPES GÉNÉRAUX :

Les enseignants des établissements privés sous contrat peuvent liquider leurs droits à la retraite à un âge compris entre 65 et 67 ans, suivant leur année de naissance (régime général de la sécurité sociale) – voir tableau A.

TABLEAU A

Année de naissance	Age légal de départ à la retraite	Age d'obtention d'une retraite à taux plein quelle que soit la durée d'assurance	Durée d'assurance taux plein et calcul
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans	65 ans	163 trimestres
Entre le 1 ^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois	163 trimestres
Année 1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 4 mois	164 trimestres
Année 1953	61 ans et 2 mois	65 ans et 2 mois	165 trimestres
Année 1954	61 ans et 7 mois	65 ans et 7 mois	165 trimestres
Année 1955	62 ans	67 ans	166 trimestres
Entre 1958 et 1960	62 ans	67 ans	167 trimestres
Entre 1961 et 1963	62 ans	67 ans	168 trimestres
Entre 1964 et 1966	62 ans	67 ans	169 trimestres
Entre 1967 et 1969	62 ans	67 ans	170 trimestres
Entre 1970 et 1972	62 ans	67 ans	171 trimestres
Année 1973 et après	62 ans	67 ans	172 trimestres (43 ans)

Le départ en retraite à 57 ans est possible pour les professeurs d'école qui ont fait 15 ans de service dans la catégorie « instituteur ».

Dans le cadre de l'égalisation avec les maîtres du public, le RETREP a été mis en place.

Il permet aux maîtres en contrat définitif de partir à la retraite avant l'âge défini ci-dessus, pour les maîtres ayant une ancienneté suffisante comme instituteurs, peu importe le nombre d'enfants (hors cas particuliers, voir le document « RETREP » sur notre site internet).

La demande d'évaluation des droits en vue de l'obtention du RETREP doit être déposée auprès du rectorat 18 mois avant la date de départ souhaité (ex : Pour un départ souhaité en septembre 2018, le Rectorat doit envoyer le dossier au RETREP pour le 30/09/2017).

ATTENTION !

Le RETREP n'est basé que sur les années d'enseignement. Les droits acquis dans le cadre d'emplois non rémunérés par l'Etat ne seront pris en compte qu'au moment de la liquidation par le régime général de la sécurité sociale, à l'âge légal d'ouverture des droits.

Vous pouvez contacter le syndicat pour réaliser une évaluation de vos droits.

CALCUL DES DROITS

Chaque enseignant a accès à son compte sur le site www.lassuranceretraite.com.

Le montant de la retraite sera composé de 4 éléments :

- ▶ **le régime de base : versé par la CNAV**, il correspond à 50% du salaire annuel moyen des 25 meilleures années, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.
- ▶ **Le régime de retraite complémentaire Arrco** : c'est la somme des points cumulés durant toute la carrière dans le régime non-cadres. Chaque enseignant reçoit annuellement un décompte de sa caisse de retraite complémentaire.
- ▶ **Le régime de retraite complémentaire Agirc** : c'est la somme des points cumu-

lés durant toute la carrière dans le régime des cadres. La cotisation Agirc ne se fait que sur la tranche B du salaire (la partie du salaire au-dessus du plafond de la sécurité sociale).

Le salaire des enseignants n'étant pas forcément supérieur à ce plafond, le système GMP (Garantie minimale de points) a été mis en place. Même pour un salaire inférieur au plafond SS, les enseignants cotisent mensuellement et bénéficient obligatoirement d'un minimum de 120 points par an au régime Agirc.

- ▶ **Le régime additionnel de retraite (RAR)** versé pour compenser (en partie !) le différentiel avec nos collègues du public. Depuis la publication du décret du 18 février 2013, pour les futurs retraités, le RAR est calculé sur le taux de 2% pour les années avant 2005 contre 8% pour les années postérieures à 2005.

PRÉCISION COMPLÉMENTAIRE : Les enseignants qui avaient le droit de partir en retraite avant le 18 février 2013 bénéficieront du taux actuel de 8% sur l'ensemble de leur carrière lorsqu'ils partiront à la date de leur choix.

Le nombre de trimestres à valider pour bénéficier du régime de base à taux plein varie également suivant l'année de naissance de l'assuré. Le taux de 50% subit une décote par trimestre manquant (taux variable selon le même critère).



Demandez une estimation de retraite personnalisée par mail à l'adresse retraite@cgt-ep.org

La loi 2014-40 a introduit pour les maîtres de l'Enseignement Privé embauchés à partir du 1er janvier 2017 l'obligation de bascule au régime IRCANTEC pour les retraites complémentaires.

La CGT Enseignement Privé considère que cette modification comporte des risques importants pour les personnels à trois niveaux :

- ▶ la baisse du montant de la retraite,
- ▶ la prévoyance des enseignants,
- ▶ le quotidien dans la salle des profs...

CCMD / CCMi - COMITÉ MINISTÉRIEL - ELECTIONS PROFESSIONNELLES

La **CCMD** (Commission Consultative Mixte Départementale) ou **CCMi** (Commission Consultative Mixte Interdépartementale) **regroupe les représentants des syndicats des maîtres, des chefs d'établissement et de l'administration.**

Tous les 4 ans, les représentants sont élus à la CCMD/I. Les prochaines élections auront lieu en décembre 2018.

La CCMD/I est consultée pour :

- ⇒ les mutations et les nominations,
- ⇒ les changements d'échelon,
- ⇒ les mesures disciplinaires et les résiliations de contrat.

La CGT Enseignement Privé présente des candidats sur l'ensemble du territoire, notamment à travers la liste nationale au CCMMEP (Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé).

Nous nous engageons :

- . à la transparence et à une information rigoureuse des maîtres,
- . à veiller à l'application scrupuleuse des textes, notamment en ce qui concerne les mutations, pour laisser moins de place à l'arbitraire des chefs d'établissement,
- . à défendre l'intérêt des maîtres sans clientélisme et sans complaisance vis-à-vis de nos interlocuteurs.

LA SECTION «1^{ER} DEGRÉ»

Le SNEIP-CGT - syndicat professionnel de la CGT - est affilié à la Fédération de l'Education de la Recherche et de la Culture (FERC). Il compte près de 2000 adhérents et regroupe tous les salariés, quelles que soient leurs fonctions, de l'enseignement initial privé (des écoles maternelles jusqu'au lycée).

Les salariés de l'enseignement agricole public sont rattachés directement à l'Union Générale des Fonctionnaires (UGFF) et ceux des MFR au secteur associatif de la FERC.





Bulletin d'adhésion au Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé - CGT

(L'adhésion à un syndicat est confidentielle)

FICHE ADHERENT

Nom : Prénom :

Date de naissance : / / Date d'adhésion : / /

I - Secteur d'activité

- 1^{er} degré
 2nd degré
 Supérieur
 Agricole
 Droit privé (OGEC ou autres)

II – Situation professionnelle Actif Retraité

Vous êtes Enseignant De droit public De droit privé

Discipline :

Situation administrative (Définitif, Provisoire, CDI, Délégué Auxiliaire) :

Corps et grade (PLP, AE, Certifié, MA...) : Classe Normale Hors Classe

Echelon :

Vous êtes Personnel de Droit Privé Cadre Non cadre

Non enseignant

- Personnel Administratif
 Formateur (CFP-CFC-CFA)
- Personnel d'Education
 Personnel Entretien Maintenance
- Autre (préciser) :

III – Coordonnées personnelles

Adresse personnelle :

Téléphone Fixe : Portable :

E-mail :

IV – Coordonnées professionnelles

Nom de l'entreprise ou établissement (emploi principal et quotité horaire) :

Adresse :

Si vous travaillez dans plusieurs établissements, les indiquer en précisant la quotité horaire

V – Représentation syndicale (DP, CE, DS/RSS, CHSCT...) dans votre entreprise

Oui Non

VI– Cotisation : 1 % du salaire net mensuel ou de la pension

(Rappel : les cotisations permettent de bénéficier d'un crédit d'impôts égal à 66% du montant de la cotisation. Si vous cotisez à hauteur de 18 euros par mois, vous percevrez un crédit d'impôts de 11,88€. La cotisation syndicale vous reviendra donc à 6,12€ par mois...)

Je choisis de payer mes cotisations : Par PAC pour un montant de €/mois

Signature :

Renvoyez-nous cette fiche de renseignement par courrier à :

SNEIP – CGT Enseignement Privé - 263 rue de Paris – Case 544 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01-42-26-55-20 – courriel : orga@cgt-ep.org – site : www.cgt-ep.org

Ne pas oublier la fiche de Prélèvement Automatique des Cotisations accompagnée d'un RIB

LE SAVIEZ-VOUS ?

*Intégration dans l'enseignement public
Article R914-47 du Code de l'Éducation*

[CETTE INTÉGRATION N'EST PAS DE DROIT]

« La résiliation totale ou partielle du contrat d'association passé entre l'établissement et l'Etat entraîne la résiliation des contrats souscrits par le personnel enseignant correspondant ; celui-ci a la possibilité de demander soit son intégration dans les cadres de l'enseignement public, soit la conclusion d'un nouveau contrat avec l'Etat en vue d'exercer des fonctions dans un autre établissement placé sous le régime de l'association. »

La CGT Enseignement Privé, dans le 1er degré, se bat pour :

- ▶ **Un véritable statut de fonctionnaire** pour tous les personnels en poste dans les établissements privés sous contrat, avec titularisation sur place. Il faut réclamer l'égalité avec les collègues du public : salaires, retraites, prévoyance, temps de travail ;
- ▶ **L'ouverture de postes aux concours** en nombre suffisant ;
- ▶ **Le droit à une formation tout au long de la vie rémunérée**, afin de garantir un déroulement normal de carrière ;

- ▶ **La revalorisation des salaires et des qualifications pour les PAT et les PVS ;**
- ▶ **La résorption de la précarité** par la mise en place d'un dispositif permettant de réduire puis de supprimer les temps partiels non choisis ou les emplois précaires ;
- ▶ **La revalorisation des salaires des agents de l'Etat ;**
- ▶ **Plus de moyens de fonctionnement**, pour un service public de l'enseignement, riche de toutes ses différences, capable de faire face aux difficultés de la jeunesse et de former des citoyens.



L'APSEP

L'Association pour la Promotion de la Santé dans l'Enseignement Privé a souscrit un contrat auprès d'Harmonie Mutuelle. Il est à destination des enseignant(e)s et retraité(e)s de l'Enseignement Privé sous contrat.



CHEZ HARMONIE MUTUELLE
VOTRE SANTÉ ET VOTRE BUDGET
AU COEUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS.

Bénéficiez des garanties APSEP Harmonie mutuelle.

Une complémentaire santé
qui s'adapte et se décline en 2 garanties :

Essentiel ou **Sérénité**

- **Des garanties optiques performantes**, bonifiées dans le réseau Kalivia
- **Des remboursements performants en dentaire**
- **Des services gratuits pour préserver votre santé** : prévention, accompagnement, réponses d'experts...
- **L'assistance 7j/7-24h24, y compris à l'étranger** : aide à domicile, garde d'enfants malades, soutien psychologique...

Contact : Rémi TESSIER
02 23 25 01 61
remi.tessier@harmonie-mutuelle.fr

www.harmonie-mutuelle.fr

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473, LEI n°969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre vie

La CGT Enseignement privé, c'est aussi :

- ▶ des interlocuteurs par académies et par champ (agricole, premier et second degrés, personnel OGEC),
- ▶ une lettre électronique plusieurs fois par mois pour vous fournir des informations ciblées en lien direct avec l'actualité de votre profession,
- ▶ un journal papier environ 5 fois par an pour faire un bilan sur les différents champs professionnels,
- ▶ un site internet complet : actualité, fiches pratiques, renseignements sur vos droits...

▶ une permanence téléphonique quotidienne :

01.42.26.55.20



Retrouvez-nous sur internet : www.cgt-ep.org ou sur Facebook : www.facebook.com/cgt.enseignementprive

