

**LE SUNDEP SOLIDAIRES VOUS SOUHAITE
DE BIEN POMPER EN 2019-2020**



Résistons pour défendre nos droits

Guide de l'enseignant·e

Avec le Sundep Solidaires
Privé-Public
même travail, mêmes droits

www.sundep.org

| | |
|---------------------------------------|----|
| Présentation du Sundep Solidaires | 3 |
| CCMMEP-CCMA-CCMD/I-CAE | 4 |
| Présence du Sundep Solidaires | 5 |
| Fiche de paie numérisée | 5 |
| CCM et paritarisme | 6 |
| 1 ^{er} degré et rentrée 2019 | 8 |
| Pour une école inclusive | 9 |
| 2 ^e degré : les réformes | 11 |
| Temps partiels et disponibilités | 12 |
| Évaluation et PPCR | 15 |
| Salaires et indemnités | 17 |
| Salaires des enseignant·e·s | 19 |
| Précarité | 21 |
| Autorisation d'absence – congés | 22 |
| Prévoyance | 26 |
| Actions sociales | 27 |
| Mutation | 28 |
| Formation | 30 |
| Retraite | 30 |
| Notre présence militante | 32 |
| Calendrier scolaire | 33 |

Le SUNDEP Solidaires

c'est aussi :

- des correspondant·e·s par départements et académies
- un site internet <http://sundep.org>
- une lettre électronique hebdomadaire
- une brève mensuelle
- des tracts selon l'actualité
- une permanence téléphonique et par mail (voir coordonnées fin du guide)
- des réseaux sociaux :



Le SUNDEP Solidaires est un syndicat de lutte interprofessionnel qui défend tout·e·s les enseignant·e·s et participe à l'émancipation des salarié·e·s. Il fait vivre ses valeurs de laïcité, d'indépendance, de solidarité, et combat toute discrimination.

Le SUNDEP Solidaires est né en novembre 2003 de la volonté de militant·e·s de terrain qui déjà refusaient les réformes libérales et s'indignaient de leur acceptation par certains syndicats.

Depuis sa création, le SUNDEP Solidaires se bat :

- POUR une égalité privé-public dans le déroulement des carrières des enseignant·e·s ainsi que pour une retraite équivalente.
- POUR la mise en place d'une seule échelle de rémunération des enseignant·e·s des 1^{er} et 2nd degrés.
- POUR la contractualisation de tout·e·s les maître·sse·s auxiliaires (CDI, DA, suppléant·e·s) dès la 1^{ère} année d'ancienneté.

- POUR la garantie de l'emploi, la fin de la précarité et le droit au temps complet pour tout·e·s celles et ceux qui le souhaitent.
- POUR le respect des priorités qui nécessitent l'instauration d'un barème prenant en compte la situation de famille et l'ancienneté.
- POUR la transparence des déclarations de postes et d'heures dans les établissements.

Le SUNDEP Solidaires, c'est votre syndicat d'enseignant·e·s sous contrat simple ou sous contrat d'association avec l'État, de personnels de droit privé des établissements confessionnels ou laïcs.

ccmmeP / ccma / ccmd/I eT cae...

En savoir plus sur ces instances

CCMMEP : Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé sous contrat. C'est une instance certes consultative mais qui reste un lien privilégié entre les syndicats de maîtres et le MEN (Ministère de l'Éducation Nationale). Cette commission est questionnée au sujet des projets de textes touchant notre sphère professionnelle et peut aussi être consultée sur d'éventuelles nouvelles orientations budgétaires aux conséquences non négligeables sur l'emploi des maîtres.

CCMD/I : Commission Consultative Mixte Départementale ou Interdépartementale. Ces instances s'adressent aux maître·sse·s du 1^{er} degré. Elles réunissent les représentant·e·s des syndicats des enseignant·e·s, les chef·fe·s d'établissement des établissements privés sous contrat et le ministère (rectorat). Y sont abordées toutes les questions concernant la carrière des maître·sse·s, des classements dans les différentes échelles de rémunération aux promotions voire sanctions disciplinaires, en passant par le mouvement de l'emploi (nominations, mutations), ainsi que les attributions de congés de formation.

CCMA : Commission Consultative Mixte Académique. Instance identique aux CCMD/I s'agissant des enseignant·e·s du 2nd degré.

CAE/CDE : Commission Académique/Départementale de l'emploi. Instance qui se réunit en amont des CCMD/I/A sans aucun représentant du Ministère afin de préparer le mouvement de l'emploi des maître·sse·s de l'enseignement privé.



La présence du SUNDEP-Solidaires au sein de ces instances

Dans plusieurs académies comme celles de Toulouse, de Créteil et de Paris, des élu·e·s vous représentent et vous défendent en faisant entendre nos voix alternatives et combatives (contacts en fin de guide).

Notre présence y est essentielle pour y faire entendre aussi nos revendications. A l'heure actuelle, seuls quatre syndicats siègent au niveau national (en CCM-MEP) limitant de facto les actions revendicatives dans notre secteur d'activité.



FICHES DE PAIE NUMERISEES

Les enseignants du privé ont enfin accès à leurs bulletins de salaire dématérialisés sur le site <https://ensap.gouv.fr/web/accueilnonconnecte>

- Pour les titulaires, le site fonctionne (il faut créer son compte),
- Pour les suppléants : c'est à essayer (et si cela ne fonctionne pas, voir le rectorat de son académie).

Pour créer son compte, les utilisateurs doivent disposer de leur numéro de sécurité sociale et du RIB du compte bancaire utilisé pour le versement de leur paie.

Nouveau modèle de dialogue social dans la fonction publique ?

L'heure est grave : le gouvernement réfléchit à fusionner voire supprimer les CCM. Les représentants des maîtres ont pourtant un rôle indispensable afin de renseigner et défendre les personnels sur les questions liées à l'emploi, aux formations, aux avancements et l'accompagnement des personnels. Supprimer les CCM laisserait cette question à la gestion de l'administration uniquement. Plus aucun intermédiaire pour faire respecter les droits des personnels à être traités de façon transparente et équitable. Ce n'est pas bon pour les personnels.

Les CCMD, CCMi et CCMA

Les commissions consultatives mixtes académiques (CCMA), départementales (CCMD) ou interdépartementales (CCMI) sont les instances représentatives des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat traitant des questions individuelles. Ces instances réunissent des membres de l'administration (DASEN, inspecteur.trice, rectrice) et représentant.e-s des maîtres de l'enseignement privé (élus au suffrage direct) à parts égales. Une particularité de l'enseignement privé sous contrat est que les chefs d'établissement siègent. Ils ne sont pas élus et n'ont qu'une voix consultative ; ils ne siègent pas lorsque la CCM est réunie pour traiter de questions disciplinaires. Les représentants des maîtres y sont élus pour quatre ans.

La consultation est obligatoire pour les cas suivants : affectation, classement, mouvement, promotions et intégrations, recours contre la notation, sanctions disciplinaires, résiliation du contrat ou retrait de l'agrément

L'administration ne peut décider d'une sanction sans délibération préalable de la CCM.

Aujourd'hui, le but du gouvernement

Le 25 mai 2018, le ministre de l'action et des comptes publics, G. Darmanin a transmis aux organisations syndicales, dont Solidaires Fonction Publique, un document intitulé Chantier dialogue social – définir un nouveau modèle de dialogue social dans la Fonction Publique. Les axes sont explicites :

- Garantir et fluidifier les mobilités individuelles des agents,
- Améliorer la prise en compte de la valeur professionnelle pour la promotion et l'avancement, le tout sous couvert de « simplifier le fonctionnement des CAP » (commission administrative paritaire, l'équivalent dans la Fonction Publique des CCMA/D/I).

Dans la pratique,

- Mutation : lors des CCM, il serait supprimé l'examen des mutations des personnels par les CCM pour favoriser le recrutement sur profil, par les rectorats et/DASEN dans le 1er degré et par les chefs d'établissement dans le 2nd degré.
- Promotion : un renforcement des critères liés au mérite, déjà mis en place par le PPCR. Le projet du ministère prévoit que la CCM se limiterait à l'examen des critères collectifs d'avancement des agents. Donc les CCM se contenteront de prendre connaissance de la liste des agents promus selon ces critères...

Pour le SUNDEP Solidaires, il s'agit de vider les commissions de leurs compétences. Pour le ministre, il s'agit de supprimer des droits collectifs et de renforcer la gestion managériale des carrières.

**Revendications
du SUNDEP Solidaires**

**Un service public garant
des droits du personnel
fondé sur la coopération
entre pairs**

1^{er} degré : la circulaire de rentrée 2019

Note de service n° 2019-087 du 28-5-2019

Le ministre Blanquer continue de mettre au pas les professeurs des écoles...

Il poursuit les injonctions en décrivant que la priorité est lire, écrire et compter. La note s'accompagne de **nouvelles « recommandations » et indications fortes de pratiques pédagogiques notamment pour l'école maternelle qui fait l'objet de trois nouveaux guides sur le langage, la découverte des nombres et les langues vivantes étrangères.**

Pour la rentrée, une circulaire détaillée et stricte

Sans surprise, la circulaire reprend les éléments importants de

la politique en cours au ministère :

dédoublément des classes de CP,
pilotage académique, instruction

obligatoire à 3 ans ; elle consacre encore une fois la priorité nationale à l'enseignement des « fondamentaux » qui se résument aux seuls « Lire, écrire, compter et respecter autrui ». Enfin, un chapitre est dédié à « Cultiver le plaisir d'être ensemble » et un paragraphe pour développer l'éducation artistique et culturelle (chorale et promotion de la lecture et du livre par la fréquentation des bibliothèques).

Le SUNDEP Solidaires s'étonne toujours des trouvailles des ministres qui préconisent « les fondamentaux » alors que cela est bien le cœur de notre métier : les professeurs des écoles ne feraient-ils pas lire, écrire, et compter leurs élèves ? Quelle bonne idée !

D'autre part, le Sundep Solidaires demande au ministre si le seul objectif de faire apprendre « les fondamentaux » va permettre de réduire les inégalités sociales et culturelles alors qu'elles ne font que s'aggraver. Lire le *Rapport des inégalités*, édition 2019.

La maternelle chamboulée

L'école maternelle est la principale cible de la circulaire. Une maternelle bien loin des programmes de 2015 qui avaient pourtant recueilli l'unanimité de la communauté éducative lors de leur passage devant le Conseil Supérieur de l'Éducation (C.S.E).

Dès la petite section, l'accent est mis sur l'apprentissage de mots et l'entraînement à la phonologie avec des recommandations pédagogiques précises et la publication de trois guides. On y trouve **une entrée précoce dans des apprentissages normatifs et évalués.**

Pendant, ces préconisations vont à l'encontre de ce que nous expliquent les chercheurs et notamment Mireille Brigaudiot, maître de conférences en sciences du langage. Elle nous explique que cette note de service (circulaire de rentrée) vient en contradiction avec les programmes de 2015. Aussi, il est préférable d'appliquer les programmes qui prévalent à la note de service.

Un long chapitre II dédié aux fondamentaux

Ce chapitre entier tente entre autres de justifier l'intérêt des évaluations CP et CE1 alors qu'elles sont largement condamnées à la fois par la profession mais également par le chercheur, R. Goigoux qui a démontré la logique des services de communication du ministère dans son texte *Faire mentir les chiffres* publié le 10 mai 2019.

La mise au pas des pratiques pédagogiques : du pilotage au formatage...

Enfin, un chapitre entier est dévolu au « pilotage en soutien de l'action pédagogique des professeurs ». (...) Or aujourd'hui les professeurs savent bien que de la bienveillance, nous sommes passés aux injonctions comme celles sur les journées pédagogiques qui porteront uniquement sur les mathématiques et le français. Nous sommes loin d'une formation continue prenant en compte les besoins et les demandes des professionnels de terrain.

POUR une école inclusive voici les PIAL...

On ne sait pas encore très bien ce que c'est, mais ils arrivent ! Ce sont les PIAL, Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés. Comme leur nom l'indique, le but des PIAL est de permettre de mieux travailler ensemble pour favoriser l'inclusion scolaire des élèves handicapés et donc de réorganiser les procédures d'accompagnement. La circulaire de rentrée 2019 « Pour une École inclusive » (circulaire n°2019-088 du 5-6-2019 MENJ - DGESCO A1-3) annonce la création de PIAL au niveau académique avec un Service École Inclusive dans chaque département. Un PIAL expérimental par académie dès la rentrée 2019 puis généralisation progressive jusqu'à la rentrée 2022.

Il y a beaucoup à revoir en effet. Les parents sont les premiers à se rendre compte des insuffisances du fonctionnement actuel quand ils constatent que lors de la réunion de l'ESS (Équipe de Suivi de la Scolarité) beaucoup de sièges restent vides, alors que l'ESS a été conçue pour être l'un des lieux privilégiés de la collaboration et du travail en commun.

Aussi, ce nouveau dispositif modifie la répartition des missions et en rajoute à tous les acteurs de l'École : enseignant·e·s des équipes pédagogiques du 1^{er} degré et du 2^e degré, des chef·e·s d'établissement, des référent·e·s de scolarité, des réseaux d'aide, des personnels des établissements

médico-sociaux. Une belle idée oui sûrement... Mais comme nous ne vivons pas chez les « bisounours » on peut s'attendre à des dérives et des dommages collatéraux.

Les effets pervers sur les conditions de scolarisation des élèves handicapés.

Le milieu scolaire ordinaire est inadapté pour les handicaps lourds, dans l'état actuel des moyens alloués et qui sont constants depuis des années voire en baisse. Les classes et les sections « surchargées » où ils sont plus ou moins bien accueillis génèrent de l'anxiété et de la souffrance chez ces jeunes ; ils sont insécurisés par la perte du cadre sécurisant de l'institution. Ainsi fragilisés, ils se défendent par des gestes et des comportements agressifs qui perturbent le fonctionnement de la classe.

Les effets pervers sur les conditions de travail des enseignants

Peu ou pas de formation conséquente sur les différents handicaps et les adaptations pédagogiques spécifiques à chacun ; la gestion conjointe des autres élèves en difficulté hors du champ du handicap mais à besoin éducatif particulier ; la ponction de 6 heures prises sur les 40h réservées au travail d'équipe, aux relations avec les parents, et à l'élaboration des Projets Personnalisés de Scolarisation (PPS) ; l'enseignant est seul dans sa classe pour faire face... il devrait être déchargé de plusieurs heures afin d'élaborer, en réunion avec les partenaires, les adaptations à proposer à l'élève en situation de handicap dans sa classe. Son regard éclairé en qualité de pédagogue en lien avec celui du soin. Cela se réfléchit à plusieurs et non seul.

La relation enseignant/aide maternelle à l'école maternelle demande une attention particulière car penser notre métier, c'est le penser avec les partenariats aussi.

La relation enseignants/AESH (ancien AVS) où les difficultés sont importantes : les AESH doivent recevoir une formation technique et pointue sur les formes de handicap qu'ils rencontrent. Et lorsqu'ils/elles sont formé·e·s, ils/elles devraient avoir le temps de partager et d'échanger leurs connaissances avec l'enseignant·e. Quel temps est-il alloué pour cela ?

Le SUNDEP Solidaires pose la question : Quel avenir pour les personnels enseignants et éducateurs des établissements médicaux-sociaux (IMP, IME, ITEP...) qui accueillent ces jeunes ? Quid des enseignant·e·s spécialisé·e·s des dispositifs d'aides dans les écoles ; leur participation à l'évaluation des besoins ?

La devise dans l'enseignement, c'est faire toujours plus avec toujours moins !!! Toujours plus d'exigences et de résultats... Toujours moins de moyens et de reconnaissances !! C'est la politique du marche ou crève avec de plus en plus de souffrances (maltraitements, harcèlement, burn out, accidents...)

Le SUNDEP Solidaires le redit fermement, la défense des métiers d'accompagnants des élèves en situation de handicap passe par la création d'un vrai métier statutaire AESH au sein de l'éducation nationale. La prise en compte de TOUTES et TOUS à l'école passe par la réduction du temps de travail des professeurs des écoles afin qu'ils puissent se réunir avec tous les partenaires.

Des reformes « tout terrain » qui « vont bon train » ?

En effet depuis son arrivée au MEN, J.M. Blanquer joue au « chamboule-tout » en s'attaquant aux lycées, général et professionnel et par voie de conséquence au BAC qui par jeu de domino s'en trouve profondément réformé.

S'agissant de la **filière générale**, l'impulsion a été donnée par le rapport Mathiot en janvier 2018, rapport qui préconisait un allègement général des règles du jeu induisant de facto des réductions de coût. Exit en classe de première les trois filières générales L, ES et S jugées trop restrictives. Elles sont désormais remplacées par une triplette de spécialités (parmi 12 possibles) au sein d'un tronc commun censé assurer une plus grande liberté de choix et une plus grande égalité de traitement pour tous·tes.

Plus simple, plus égalitaire avec plus de libertés cette nouvelle mouture du BAC via la réforme du lycée général ? Pas vraiment...pour la simplicité, le calendrier de la tenue des épreuves et des coefficients proposés ne l'atteste pas vraiment.

Plus égalitaire ce nouveau BAC ? On est loin du compte ici aussi, cette réorganisation du LG va au contraire renforcer les inégalités entre les lycéen·ne·s. Tous les établissements ne proposent pas toutes les spécialités. Ces dispositions vont renforcer les inégalités territoriales et bien

sûr sociales : des établissements sur-dotés, ceux des centres des grandes villes et d'autres moins bien dotés, plutôt en périphérie des villes voire les petites structures, en campagne. À la lecture de la part du contrôle continu dans l'obtention du nouveau diplôme du BAC, il semble difficile d'éviter l'écueil du « diplôme maison », maillon fort assurant la mise en place d'un véritable tri social.

De plus, toutes les combinaisons de triplètes puis de doublettes (2 des 3 spécialités choisies en 1^{ère} seront retenues en Tle) ne sont pas envisageables. Quid de la fameuse liberté de choix des lycéen·ne·s annoncée lors de la présentation de la réforme ?

Du point de vue des enseignant·e·s, cette nouvelle architecture, outre le travail de mise en conformité des nouveaux programmes, va provoquer des mises en concurrence directes entre les différentes matières enseignées en cycle terminal.

On impose depuis la rentrée 19, une 2^e HSA (Heure Supplémentaire Année) afin de pallier le manque de professeur·e·s volontaires tout en évitant de créer des postes supplémentaires et on surcharge les enseignant·e·s, au lycée, de missions d'orientation, tout en fermant les C.I.O.

2ND DEGRE : LES REFORMES

Au SUNDEP Solidaires, nous dénonçons ces réformes du lycée général et du BAC, réformes décidées en haut lieu sans réelles concertations des enseignant·e·s. Le maintien du BAC dans un cadre national comme premier grade universitaire doit être garanti.

S'agissant de la filière professionnelle, c'est à sa véritable casse que l'on assiste avec un glissement totalement assumé par le MEN vers « l'École Entreprise ». Passé de 4 ans à 3 ans voire moins désormais dans certains cas, c'est à une mise à mort en bonne et due forme du LP dans sa forme actuelle à laquelle on assiste à l'occasion de cette rentrée 2019. Le LP est très clairement en voie d'extinction au profit de l'apprentissage, lui-même aux mains du MEDEF.

Du point de vue des élèves, en classe de 2^{nde} Pro, on parlera maintenant de familles de métiers. Trois d'entre elles sont pour l'instant au programme à la rentrée (Métiers de la construction durable du bâtiment et des travaux publics, métiers de la gestion administrative du transport et de la logistique et métiers de la relation client). Dans 2 ans, 14 familles seront identifiées pour une cinquantaine de spécialités au total dont 28 seront susceptibles de rester hors-famille : la mise en route d'une « machine à gaz », in fine !

Les grilles horaires en CAP et BAC Pro ont été revisitées avec une forte diminution des heures (près de 300h en CAP et presque 400h en BAC Pro !).

Autre nouveauté, la mixité des publics, c'est-à-dire qu'à partir de la classe de première et à condition d'avoir 16 ans, les

élèves pourront faire le choix de l'apprentissage et pourront ainsi choisir un parcours dit mixte (scolaire et apprentissage et vice versa).

Pour les enseignant·e·s, cet accueil d'élèves aux profils très diversifiés, lycéen·ne·s, apprenti·e·s, adultes va constituer une véritable gageure pédagogique peu explicitée en lecture des vademecum proposés en juillet dernier par le MEN ! Qu'on se rassure, ils, elles devront co-enseigner afin de mettre en place ces « Harvard du Pro » comme on les nomme déjà au Ministère.

De plus, les diminutions des volumes horaires auront un impact non négligeable sur les heures d'enseignement, environ 10% en moins avec un déficit particulièrement prégnant s'agissant des matières générales. D'ailleurs, ces baisses ont déjà été planifiées : 46% des contrats pourvus en Lettres-Anglais, 61% en Lettres-Espagnol et 68% en Maths-Sciences, au CAPLP cette année.

Au SUNDEP Solidaires, nous nous opposons à cette réforme. Le gouvernement doit revoir sa copie et inclure les enseignant·e·s dans l'élaboration d'une réforme plus juste.

Comment alors envisager une « filière d'excellence » avec des horaires en baisse ? « Campus des métiers » ou encore « Harvard du pro » sous des noms pompeux, c'est la marchandisation de la voie professionnelle qui est bel et bien en marche. On parle « d'une carte de formation adaptée aux dynamiques des territoires », est-ce à dire que nos élèves deviendront sous peu des machines au service du marché et des entreprises locales. Belle perspective d'avenir pour les jeunes !

TEMPS PARTIELS ET DISPONIBILITES



Les maître·sse·s des établissements privés sous contrat d'association sont des agent·e·s publics de l'État... mais elles·ils ne sont pas fonctionnaires, ni assimilé·e·s.

Le SUNDEP Solidaires n'est pas signataire des accords qui ont engendré ces disparités (loi Censi 2005).

Obligations Règlementaires de Service (ORS)

➤ 1^{er} degré

- 24 heures d'enseignement
- 108 heures (réunions + aide aux élèves).
- 10 min/jour avant le début de la classe pour l'accueil des élèves
- La 28^e heure ne peut pas être imposée

➤ 2nd degré

- 18 heures d'enseignement pour un·e certifié·e PLP.
- 20 heures d'enseignement pour un certifié·e en EPS.
- 30 heures + 6 heures extérieures pour les professeur·e·s documentalistes
- 15 heures pour un·e agrégé·e.

➤ Enseign. supérieur

- 15-12-10 heures-tous grades confondus.
- 20 heures d'enseignement pour un·e certifié·e en EPS.
- 30 heures + 6 heures extérieures pour les professeur·e·s documentalistes
- 15 heures pour un·e agrégé·e.
- temps partiels (TPD et TPA)
- + temps incomplets

Nos revendications

- réduction du temps de travail
- refus de l'annualisation du temps de travail

Temps partiels

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; Décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 modifié ; Décret n°2002-1702 du 7 août 2002 modifié ; Décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003 ; Décret n° 2008-1429 du 19 décembre 2008 ; Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 ;

1- Temps partiel de droit (TPD)

de 50 à 90 % du temps plein (3 ans maximum).

- Temps partiel de droit pour raisons familiales
- Temps partiel de droit au titre du handicap.

2- Temps partiel annualisé

(de droit ou sur autorisation)

En application du décret n°2002-1072 du 7 août 2002, il est rappelé que le temps partiel peut être accompli dans un cadre annuel, sous réserve des nécessités du service.

3-Temps partiel sur autorisation (TPA)

Un TPA à 80% est rémunéré 85,7%. Un temps partiel à 90% sera rémunéré 91,4%. Les maîtres participent au mouvement pour retrouver un service à temps plein. Le poste n'est pas protégé.

Disponibilité de droit avec poste protégé pendant un an

- Pour élever un enfant de moins de huit ans (accordé pour 3 ans maximum mais il peut être accordé si les conditions sont réunies jusqu'à 8 ans de l'enfant)
- Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel le maître est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

- Pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel le maître est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave.

- Pour se rendre dans les DOM, les COM, en Nouvelle Calédonie et à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants

Disponibilité de droit

- Pour suivre un conjoint ou le partenaire avec lequel le maître est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du demandeur.

- Pour exercer un mandat électif.

Disponibilité sur autorisation

- Pour études ou recherches.

- Pour convenances personnelles.

- Pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L.351-24 du code du travail.

Réintégration et renouvellement de disponibilité

Aux termes de l'article 47 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985, les demandes de renouvellement ou de réintégration doivent être transmises 3 mois au moins avant l'expiration. Néanmoins, le maître qui souhaite reprendre des fonctions d'enseignement, doit impérativement participer au mouvement. Il importe donc que les demandes de réintégration soient transmises avec avis du chef d'établissement.

Dans tous les cas, pour une demande de disponibilité : pas de rémunération, perte des droits à l'avancement et à la retraite. Nous joindre pour vérifier votre situation professionnelle.

évaluation et PPCR

vers quelle évolution de carrière ?

Mis en place depuis le 1^{er} septembre 2017, le PPCR (Parcours professionnels, Carrières et Rémunérations) a donné naissance à de nouvelles grilles indiciaires (présentées en p.17) induisant un transfert de prime en point d'indice, une même cadence d'avancement pour toutes ainsi que la création d'une 3^e classe: exceptionnelle. Cette revalorisation avait pour but de permettre aux enseignant·e·s, de compenser leur perte de pouvoir d'achat et d'espérer une augmentation de salaires tout en sachant que celle-ci laisse de côté les maîtres délégué·e·s.

Du point de vue des salaires, qu'en est-il vraiment deux ans après la mise en place du PPCR ?

Techniquement on assiste à une revalorisation à géométrie variable où alternent des périodes où l'enseignant·e peut être gagnant·e et d'autres durant lesquelles ce n'est pas du tout le cas, selon l'échelon et/ou le corps auquel il/elle appartient. Coté salaire revalorisé, la lecture des grilles indiciaires en page 17 de ce guide permettra à chacun·e de se faire un avis sur cette question.

Dans la pratique, le PPCR ce sont :

3 rendez-vous carrière pour « booster » l'avancement de chacun·e : au 6^e échelon (2^e année), au 8^e échelon (avec une ancienneté comprise entre 18 et 30 mois) et au 9^e échelon (au cours de la 2^e année). Ce dernier rendez-vous peut permettre à l'enseignant·e concerné·e d'accéder désormais à la hors-classe. À noter que seul·e·s 30% des inspecté·e·s sont promu·e·s, de manière parfois très mécanique en commission.

Chaque rendez-vous est décliné selon de nouvelles modalités d'inspection :

– Les maîtres en sont prévenu·e·s avant les vacances d'été puis 15 jours en amont de l'inspection par le biais de leur boîte académique.

Le déroulé de ces inspections s'effectue ensuite du 1^{er} octobre au 31 mai.

En amont du rendez-vous, l'enseignant·e doit renseigner un document de référence « aide à l'entretien » où compétences mises en œuvre et engagements divers dans l'établissement sont examinés.

– LIEN/TA-IPR effectue ensuite une inspection en classe, suivie d'un entretien avec l'enseignant·e puis avec le/la directeur/directrice de l'établissement (dans les 6 semaines).
– Chaque enseignant·e est évalué·e à partir d'une grille d'évaluation déclinée en compétences et selon les quatre niveaux d'expertise suivants « à consolider, satisfaisant, très satisfaisant et excellent ». Une fois délivré, ce renseignement peut être modifié, mais difficilement après formulation par le maître d'éventuelles observations (sous 15 jours désormais). L'appréciation finale ne peut être contestée qu'auprès du rectorat où elle sera examinée en commission (CCM).



Observatoire des rémunérations et du pouvoir d'achat

Le SUNDEP-Solidaires est opposé, depuis sa création, à l'existence de la classe

exceptionnelle dont la mise en place, dans l'Enseignement Privé s'est avérée aberrante. En effet, depuis 2 ans, pratiquement aucun·e enseignant·e de collège n'a été promu·e. La quasi-totalité des « élue·s » sont ou directeurs/directrices d'école (1er degré) ou professeur·e·s de l'enseignement supérieur (2nd degré). De plus, tou·te·s les enseignant·e·s ont le droit d'avoir une progression régulière de leur rémunération tout au long de leur carrière. Malheureusement, avec le système des PPCR. et l'allongement des carrières, un·e enseignant·e pourra voir sa rémunération bloquée au dernier échelon de la hors classe pendant des années uniquement parce qu'il/elle ne sera pas reconnu·e « méritant·e » par son IPR ou son chef d'établissement.

Le SUNDEP-Solidaires réaffirme la nécessité d'une déconnexion complète entre l'évaluation purement formative et coopérative des maîtres et l'évolution des carrières et des rémunérations qui doit être la même pour tou·te·s.

Le Ministère vient de publier un nouveau texte concernant la formation des enseignants:

« l'allocation des 120€ par jour de formation quand celle-ci a lieu sur les vacances scolaires »

Le ministère souhait enlever des vacances aux enseignants, il y parvient !

cf. – Décret n° 2019-935 du 6 septembre 2019 portant création d'une allocation de formation aux personnels enseignants relevant de l'éducation nationale dans le cadre de formations suivies pendant les périodes de vacance des classes / *Legifrance*

– Arrêté du 6 septembre 2019 fixant le montant de l'allocation de formation aux personnels enseignants relevant de l'éducation nationale dans le cadre de formations suivies pendant les périodes de vacance des classes / *Legifrance*



Vive la réforme!

SALAIRES ET INDEMNITES

- ☑ Instauration d'un jour de carence depuis janvier 2018
- ☑ Gel de la valeur du point d'indice à partir de 2017

Grilles indiciaires (au 1^{er} janvier 2019)

avec la même valeur du point d'indice depuis 1/02/17 (56,2323€ annuels ; 4,686€ mensuels)

| Échelon | Durée (en année) | CLASSE NORMALE | | | | | | | |
|---------|------------------|----------------|-----------|-----------------------|-----------|------------------------------|-----------|------------|-----------|
| | | AE | | CERTIFIÉ-E-S, PE, PLP | | CERTIFIÉ-E-S, BI-ADMISSIBLES | | AGRÉGÉ-E-S | |
| | | INDICE | SAL. BRUT | INDICE | SAL. BRUT | INDICE | SAL. BRUT | INDICE | SAL. BRUT |
| 1 | 1 | 332 | 1 555,8 € | 388 | 1 818,2 € | | | 448 | 2 099,3 € |
| 2 | 1 | 350 | 1 640,1 € | 441 | 2 066,5 € | | | 498 | 2 333,6 € |
| 3 | 2 | 371 | 1 738,5 € | 445 | 2 085,3 € | 449 | 2 104,0 | 502 | 2 352,4 € |
| 4 | 2 | 387 | 1 813,5 € | 458 | 2 146,2 € | 470 | 2 202,4 | 539 | 2 525,8 € |
| 5 | 2,5 | 405 | 1 897,8 € | 471 | 2 207,1 € | 496 | 2 324,3 | 574 | 2 689,8 € |
| 6 | 3 | 428 | 2 005,6 € | 483 | 2 263,4 € | 516 | 2 418,0 | 609 | 2 853,8 € |
| 7 | 3 | 447 | 2 094,6 € | 511 | 2 394,6 € | 543 | 2 544,5 | 651 | 3 050,6 € |
| 8 | 3,5 | 471 | 2 207,1 € | 547 | 2 563,3 € | 583 | 2 731,9 | 700 | 3 280,2 € |
| 9 | 4 | 497 | 2 328,9 € | 583 | 2 732,0 € | 628 | 2 942,8 | 750 | 3 514,5 € |
| 10 | 4 | 526 | 2 464,8 € | 625 | 2 928,8 € | 671 | 3 144,3 | 796 | 3 730,1 € |
| 11 | sans limite | 555 | 2 600,7 € | 669 | 3 135,0 € | 699 | 3 275,5 | | |

| Échelon | Durée (en année) | HORS CLASSE | | | | CLASSE EXCEPTIONNELLE | | | |
|---------|------------------|-----------------------|-----------|------------|-----------|------------------------------|-----------|------------|-----------|
| | | CERTIFIÉ-E-S, PE, PLP | | AGRÉGÉ-E-S | | CERTIFIÉ-E-S, BI-ADMISSIBLES | | AGRÉGÉ-E-S | |
| | | INDICE | SAL. BRUT | INDICE | SAL. BRUT | INDICE | SAL. BRUT | INDICE | SAL. BRUT |
| 1 | 2 | 575 | 2 694,5 € | 750 | 3 514,5 € | 695 | 3 256,8 € | (a) | |
| 2 | 2 | 616 | 2 886,6 € | 796 | 3 730,1 € | 735 | 3 444,2 € | (b) | |
| 3 | 2,5 | 657 | 3 078,7 € | 830 | 3 889,4 € | 775 | 3 631,7 € | | |
| 4 | 2,5 | 710 | 3 327,1 € | (a) | | 830 | 3 889,4 € | | |
| 5 | 3 | 756 | 3 542,6 € | | | 890 (1 ^{er} ch) | 4 170,6 € | | |
| 6 | Sans limite | 798 | 3 739,4 € | | | 925 (2 nd ch) | 4 334,6 € | | |
| | | | | | | 972 (3 rd ch) | 4 554,8 € | | |

a. La carrière se poursuit hors échelles indiciaires, aux rémunérations afférentes à la lettre A (équivalence indiciaire des trois chevrons: A1: 890 ; A2 : 925 ; A3 : 972)

b. La carrière se poursuit hors échelles indiciaires, aux rémunérations afférentes à la lettre B (équivalence indiciaire des trois chevrons: B1: 972 ; B2 : 1013 ; B3 : 1067)

DÉLÉGUÉ-E-S AUXILIAIRES / MAÎTRES AUXILIAIRES/ CDI / ENSEIGNANT-E-S EN CONTRAT DÉFINITIF

au 1^{er} septembre 2017, avec valeur du point au 01/02/2017 : 56,2323 €

| Echelon | Durée (en année) | | MA 1 | | MA 2 | |
|---------|------------------|-------------|--------|--------------|--------|--------------|
| | CHOIX (20%) | ANCIENNETÉ | INDICE | SALAIRE BRUT | INDICE | SALAIRE BRUT |
| 1 | 2,5 ans | 3 ans | 349 | 1635,4 € | 321 | 1504,2 € |
| 2 | 2,5 ans | 3 ans | 376 | 1761,9 € | 335 | 1569,8 € |
| 3 | 2,5 ans | 3 ans | 395 | 1851,0 € | 351 | 1644,8 € |
| 4 | 3 ans | 4 ans | 416 | 1949,4 € | 368 | 1724,5 € |
| 5 | 3 ans | 4 ans | 439 | 2057,2 € | 384 | 1799,4 € |
| 6 | 3 ans | 4 ans | 460 | 2155,6 € | 395 | 1851,0 € |
| 7 | 3 ans | 4 ans | 484 | 2268,0 € | 416 | 1949,4 € |
| 8 | Sans limite | Sans limite | 507 | 2375,8 € | 447 | 2094,7 € |

Les principales indemnités

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

• **ISOE part fixe**

Les enseignant·e·s du second degré perçoivent l'ISOE part fixe 1213,56€/an soit 100,53€/mois

• **ISOE part modulable**

montants annuels (au 01/07/2017)

- 1245,84 € en 6^e, 5^e et 4^e ;
- 1425,84 € en 3^e, 2nde GT, 2nde pro, 1^{ère} pro, Terminale pro, 1^{ère} BEP-CAP ;
- 906,244 € en 1^{ère} et Terminale des lycées G&T ;
- 1609,44 € pour les agrégés qui exercent les fonctions de professeur principal·e en 6^e, 5^e, 4^e, 3^e et seconde. En réalité, ils ne touchent pas l'ISOE part

modulable, mais une indemnité spécifique de ce montant

➤ **ISAE** (indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves)

Les enseignant·e·s du 1^{er} degré la perçoivent ; elle s'élève depuis septembre 2016 à 1 200 annuels bruts, et est versée chaque mois (86,19€ net). Une partie est intégrée dans le salaire (hausse de 4 points d'indice, cf. ligne « transfert prime-points »)

➤ **Indemnité GIPA**

(Indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)

Les maître·sse·s contractuel·le·s et agréé·e·s qui n'ont eu ni promotion de grade ou d'avance-

ment d'échelon entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2017 bénéficient de cette indemnité en 2018 (Décret du 5 novembre 2018). En ce qui concerne la GIPA 2019, il faudra attendre la fin de l'année 2019 pour savoir si la garantie est maintenue.

➤ **Indemnités diverses**

prime de première affectation (1500 €), indemnité de participation aux jurys de concours et d'examen etc.

Ces indemnités sont imposables et donnent lieu à cotisations sociales.

SALAIRES DES ENSEIGNANT·E·S en France et ailleurs : cherchez l'erreur !

Présentée à la rentrée 2018, la publication de l'OCDE *Regards sur l'Éducation* effectue une comparaison des salaires des enseignant·e·s de 42 pays. Cette étude permet de mettre en évidence une réalité sonnante et rébuchante : le salaire statutaire des enseignant·e·s français·es reste, d'année en année, inférieur à celui de la plupart de leurs collègues étranger·e·s.

Dans ce travail, l'organisation internationale calcule les salaires statutaires et effectifs des enseignant·e·s en tenant compte

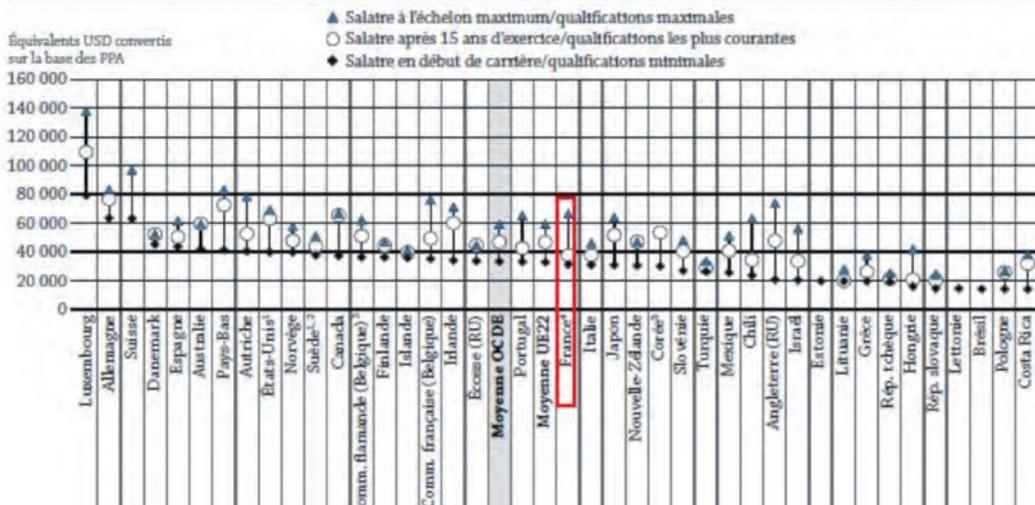
de la parité de pouvoir d'achat, c'est à dire des écarts entre les monnaies nationales et le dollar.

Dans le secondaire, le salaire effectif des enseignant·e·s qui tient compte des primes permet de combler un peu la différence. Les professeur·e·s des écoles restent donc les grand·e·s perdant·e·s de cette comparaison peu avantageuse.

L'analyse des différences s'agissant du coût salarial des enseignant·e·s par élève permet d'accéder à la photographie de la profession

Salaire des enseignants du premier cycle du secondaire à différentes étapes de leur carrière (2017)

Salaire statutaire annuel des enseignants des établissements publics, en équivalents USD convertis sur la base des PPA



SALAIRES DES ENSEIGNANT·E·S

par la société. Celui-ci varie selon le niveau des salaires mais aussi selon la durée de l'enseignement et bien sûr la taille des classes. La France se trouve assez largement dans le peloton de queue de la quarantaine de pays étudiés. En effet, les enseignant·e·s français·e·s sont moins bien payé·e·s mais ils/elles travaillent davantage dans des classes plus chargées.

Autre particularité, depuis 2005 les salaires des enseignant·e·s des pays de l'OCDE ont augmen-

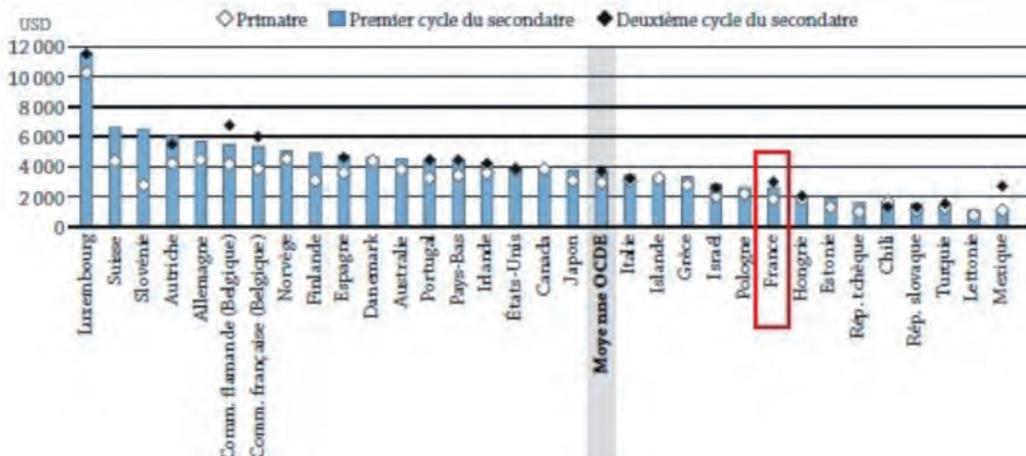
té en moyenne de 8% en primaire, 7% en collège et 5% en lycée. La France fait partie, avec la Grèce, l'Angleterre, l'Espagne, le Japon et le Danemark, des exceptions. Chez nous le salaire a diminué. Et... cela continue!

Le SUNDEP Solidaires soutient depuis sa création, en décembre 2018, le mouvement des stylos rouges, né de revendications salariales au 1^{er} comme en 2nd degré.

Notre syndicat a également participé à une historique et inédite intersyndicale du privé avec laquelle nos représentant·e·s ont porté au ministère les desiderata salariaux des enseignant·e·s du privé.

Coût salarial annuel des enseignants par élève dans les établissements publics, selon le niveau d'enseignement (2016)

En équivalents USD convertis sur la base des PPA pour la consommation privée



Enseignant·e·s précaires :

Notre profession est bien concernée par la précarité. La part des non titulaires est beaucoup plus importante dans le privé (18 % contre 3% environ dans le public) et varie d'une région à l'autre (16% dans l'académie de Nantes, 52% en Guyane ; les académies de Créteil 33%, Orléans-Tours 30% sont très fortement touchées et ce sont des académies où le *turn over* est important. Très mal payés, les délégués auxiliaires (DA) peuvent être des personnels soit en CDD soit en CDI. Ils sont les variables d'ajustement de l'Éducation Nationale. Employés souvent à temps partiel -mais avec les mêmes obligations que leurs collègues voire plus- ils arrivent dans les équipes sans y être vraiment intégrés, corvéables à souhait...

Sundep Solidaires dénonce cet état de fait intolérable et injuste pour des diplômés sous payés.

Contrat à Durée Déterminée

Le/la remplaçant·e en CDD :

- Peut être affecté·e sur le poste d'un·e enseignant·e titulaire absent·e pour la durée de cette absence.
- Ou être nommé·e sur un service vacant à l'année, en tant qu'auxiliaire (D.A.)

Contrat à Durée Indéterminée

Les personnes souhaitant un CDI doivent remplir les conditions suivantes :

- Réunir 6 ans d'ancienneté dans l'enseignement (privé ou public)
- Ne pas avoir eu une interruption de plus de 4 mois entre 2 CDD.

Attention ! Le CDI n'est pas un contrat à durée indéterminée comme nous le connaissons dans les entreprises privées. C'est un contrat qui donne l'illusion par l'appellation mais qui n'induit pas un poste pérenne dans un établissement et ne permet pas non plus d'acquérir le statut d'agent public de l'État.

Le Sundep Solidaires lutte pour reconnaître :

- Ces personnels sont sous-payé·e·s. Les échelles de rémunération n'ont pas été revalorisées avec à la mise en place des PPCR. Ils restent donc au même niveau de rémunération qu'avant.
- Ils ne savent pas de quoi leur avenir sera fait, même après avoir exercé de nombreuses années.
- Leur salaire peut être réduit ou disparaître en fonction des services disponibles : avec les réformes du lycée, ce sont eux qui disparaîtront en premier...

AUTORISATION D'absence - congés

| motif | durée | traitement | textes |
|--|--|--|---|
| Evènements familiaux | | | |
| Lié à la grossesse | Durée du RDV | Avec + Attestation du médecin | |
| Examens médicaux obligatoires | autorisations d'absence sont accordées de droit pour les examens liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents. | | Décret n° 82 453 du 28 mai 1982 |
| Autorisations d'absence facultatives (relèvent de la bienveillance du DASEN) | | | |
| Mariage/ Pacs | - 5 jours ouvrables maxi dont 2 sans traitement. | 3 jours avec + attestation du maire + délai de route | Circulaire FP/7 N°002874 du 7/05/01 |
| Décès ou maladie très grave (enfant, parent, conjoint) | - 3 jours ouvrables + délai de route (5 jours maxi) | Avec + certificat de décès | Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001. |
| Enfant malade et garde d'enfant (moins de 16 ans) - pas de limite d'âge si enfant handicapé | - 12 jours lorsque l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation; - 6 jours lorsque chacun des deux parents peut bénéficier du dispositif. Calcul : décomptée en demi-journée/ année civile | Avec + certificat médical | Circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982. - Circulaire MEN n° 83-164 du 13 avril 1983. - Circulaire FP7 n° 1502 du 22 mars 1995. - Circulaire MEN n° 2002-168 du 2 août 2002 Note de service N°2019-130 du 24-09-2019 transposition aux maîtres contractuels et agréés des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congés et de disponibilités: modification. |
| Grossesse, préparation à l'accouchement et allaitement | Si elles ne peuvent pas avoir lieu hors heures de service, ½ journées par examen | Avec + avis médical | Circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995 |

AUTORISATION D'ABSENCE - CONGES

| motif | durée | traitement | textes |
|---|--|---------------------------|---|
| Evènements familiaux | | | |
| Naissance/adoption | 3 jours ouvrables pour le conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption dans les 15 jours de la naissance/adoption. | Avec | |
| Cohabitation avec personne contagieuse | varie : 15 jours; diphtérie : 7 jours; scarlatine : 7 jours; poliomyélite : 15 jours; méningite cérébro-spinale à méningocoques : 7 jours. | Avec + certificat médical | <i>Instruction n° 7 du 23 mars 1950</i> |
| Concours/examens pro. | 5 jours/an pour suivre préparation examens et concours | Avec | <i>article 21 du décret n°2007-1470,</i> |
| Formation continue | Formation prof. | Avec | <i>Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007</i> |
| Rentrée scolaire | Facilités d'horaires si compatibles avec le service | Avec | <i>Circulaire annuelle du ministère</i> |
| Fêtes religieuses | Si compatibles avec le service | Avec | <i>Circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967.</i> |

➤ Toute demande doit être formulée par écrit et acheminée par la voie hiérarchique, le DASEN émettant un avis ou accordant, dans certains cas, l'autorisation.

En terme d'autorisations d'absence de droit, il n'existe pas grand-chose à part les congés de maladie, de maternité, parentaux ou d'adoption, tout le reste n'est pas de droit.

Les textes disent que l'administration peut accorder des autorisations d'absence. « Peut », ça veut dire qu'il n'y a pas d'obligation de sa part.

AUTORISATION D'ABSENCE - CONGES

| motif | durée | traitement | textes |
|---|---|--|--|
| Autorisations d'absence de droit | | | |
| Mandat syndical | | | |
| Heure mensuelle d'info. syndicale | 1 heure / mois ou en heures regroupées 3h/trimestre ou 3 demi-journées / année scolaire | considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté. Au moins 1 semaine avant | Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (article 5). - Arrêté du 29 août 2014 |
| Congrès et instances locaux, nationaux et internationaux | 20 jours/ an pour internationaux + 10 jours/ an | Avec Au moins 3 jours avant + convocation | Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (art. 13). - Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 |
| Réunions organisées par l'administration | 2 à 3 jours/ an + délai de route + temps de préparation + compte-rendu | Avec Au moins 3 jours avant + convocation | Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (art. 15). - Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 |
| Congé pour formation syndicale | 12 jours ouvrables/ an | Avec Au moins 1 mois avant + attestation de présence | Art34 loi du 11 janvier 1984 modifiée décret N°84-474 du 15 juin 1984 modifié |
| Participation jury cour d'assises | Durée de la session | Avec + convocation à fournir | Lettre FP/7 N°6400 du 02/09/91 |
| Réserve opérationnelle | accomplit son engagement à servir dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail, doit prévenir l'employeur de son absence | Au moins 1 mois avant | Art34 Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 |

AUTORISATION D'ABSENCE = CONGES

Congés maladie (1 jour de carence)

| | | |
|--|--|---|
| 16- congé maladie ordinaire (CMO) service protégé | Durée maxi. 1 an pendant une période de 12 mois consécutifs | 3 premiers mois = plein traitement 9 mois suivants = 50% du traitement (droit au sup. familial maintenu) Toutefois, les droits à plein traitement sont conservés dans le cas d'un congé de maladie accordé au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident de service. Après six mois consécutifs de congés, le comité médical doit donner son avis sur toute demande de prolongation de ce congé, dans la limite des six mois restant à courir. |
| 17- congé longue maladie (CLM) service protégé | Durée maxi. 3 ans | 1 an plein traitement 2 ans 50 % traitement (périodes de 3 à 6 mois) + sup. familial maintenu |
| 18- congé de longue durée (CLD) | Durée maxi. 5 ans | 3 ans plein traitement 2 ans = 50% traitement |
| 19- accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions | | Plein traitement jusqu'à guérison ou consolidation puis possibilité - CMO (3 mois + 9 mois) - CLM (1 an + 2 ans) - CLD (5 ans + 3 ans) |
| 20- longue maladie ou de longue durée d'office | 1 mois | Plein traitement |
| 21- disponibilité d'office | À expiration des droits à congés maladie : 1 an renouvelable 2 fois, voire 3 fois | Sans traitement (mais indemnisation pendant 3 ans maximum à hauteur de 50% du traitement ou des 2/3 si 3 enfants) |

Congé maternité

| | |
|--|------------------|
| 22- congé prénatal + post natal : 16 semaines (6+10) 1 ^{er} ou 2 ^e enfant : une partie de la période prénatale (3 semaines maxi.) peut être reportée sur la période postnatale, à la demande et sur prescription médicale. | Plein traitement |
| 23- naissance du 3^e enfant : 26 semaines congé prénatal : 8 ou 10 semaines, congé postnatal : 18 ou 16 semaines | |

Congé paternité

| | |
|--|------------------|
| 24- 11 jours (ou 18 si naissance multiple) à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant | Plein traitement |
|--|------------------|

Prévoyance

Enseignant·e·s du privé sous contrat, vous bénéficiez d'un régime de prévoyance -Uni prévoyance- (les établissements agricoles en font partie à présent)- voir la convention du 28 juin 2012 applicable au 1^{er} janvier 2015.

➤ La prévoyance complète le salaire des enseignant·e·s en cas de maladie ordinaire (jusqu'à 92 % du salaire) et plus pour autre type de maladie : longue maladie, ou de longue durée (jusqu'à 94% du salaire au 1^{er} janvier 2012) – voir avec votre syndicat.

➤ Elle assure un capital décès pour la·le bénéficiaire (3ans de salaire) et pour chaque enfant (1,5an de salaire).

➤ **temps partiel pour « raisons de santé » ou handicap** : complément à 100% du salaire, sans questionnaire de santé, sur préconisation d'un médecin expert non désigné par l'assureur.

➤ **Il existe un Fonds Social** qui apporte une aide exceptionnelle. Une prestation assure 92% du salaire net en cas de congé maternité d'une suppléante (maître auxiliaire) même

au-delà de la date de fin de contrat ; difficultés liées à un décès, maladie, invalidité, accident, frais médicaux pour l'enseignant·e ou sa famille.



MGEN action sociale solidaire de la mutuelle

En plus de son action de mutuelle complémentaire et de gestion de la sécurité sociale pour les agent·e·s de l'Éducation nationale, la MGEN met en œuvre ses propres prestations sociales qui peuvent éventuellement se rajouter à celles de l'Éducation nationale.

Aides sociales

Chèques vacances : titre de paiement d'une valeur de 10€ ou 20€, se présentant sous forme d'un chéquier, utilisable dans de nombreuses structures de vacances ou en paiement d'activités culturelles et de loisirs. L'ensemble des possibilités est répertorié dans un **annuaire du chèque-vacances** disponible sur le site www.ancv.com. Voir également site www.fonctionpublique-chequevacances.fr.

Chèque emploi service universel (CESU) : c'est une aide financière de l'état modulable selon les ressources mais non soumise à pla-

fond de ressources pour la garde des enfants de moins de 3 ans, versée aux agent·e·s de l'État (titulaires, non titulaires de droit public ou privé). Le formulaire d'inscription est téléchargeable sur le site www.cesu-fonctionpublique.fr

Remboursement de l'abonnement de transport

Tou·te·s les enseignant·e·s peuvent bénéficier de la prise en charge partielle des titres d'abonnement pour les déplacements travail-domicile à hauteur de 50% du titre (plafond mensuel 80,21€). Appeler les services académiques du Rectorat.

Le Pass-éducation

Le pass-éducation est une carte qui permet d'entrer gratuitement dans les musées et monuments nationaux en France et dans l'UE.

Les cartes sont distribuées aux enseignant·e·s par les chef·fe·s d'établissement des 1^{er} et 2nd degrés.

La mesure d'extension du Pass Éducation s'applique à l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale. **Les personnels exerçant de manière effective en école, collège, lycée publics sont concernés :** personnels de direction, d'éducation, administratifs, sociaux et de santé, d'orientation, AESH, (...) S'agissant de l'enseignement privé, seul·e·s les enseignant·e·s en activité, bénéficient par conséquent du Pass. Les personnels de droit privé ne sont pas concernés.

Le SUNDEP Solidaires dénonce cette discrimination et demande que les personnels de droit privé puissent aussi y avoir droit.

Comment ça marche ?

Le mouvement de l'emploi dans l'enseignement privé peut parfois paraître confus à la lecture du nombre d'instances qu'il semble faire intervenir.

Pourtant, qu'ils/elles dépendent d'établissements confessionnels (réseau catholique...), d'établissements spécialisés (IME, ITEP...), d'établissements non confessionnels sous contrat d'association (ex : Ecoles Diwan, Calandretas, Steiner, SARL...), **tous-tes les enseignant-es** sont nommé-es par le rectorat et le Ministère de l'Éducation Nationale lors de CCMD/CCMA.

...RÉFORME

PROGRAMMES NOUVEAUX ...

CONTRE RÉFORME ...

MASTER ... MÉMOIRE ...

... RÉFORME DE LA RÉFORME

RENOUVEAU DES
PROGRAMMES ...



Pour toute question concernant le mouvement de l'emploi... n'hésitez pas à nous contacter... nos élu·e·s sauront vous épauler! Il en va de même pour les collègues des établissements en contrat simple avec l'État.

Quelle est la marche à suivre ?

Les enseignant·e·s souhaitant muter doivent au préalable déclarer leur intention de participer au mouvement auprès de leur cheffe d'établissement et du rectorat.

➤ Les enseignant·e·s candidatent sur des postes vacants ou susceptibles de l'être, postes publiés sur un site internet dédié. Ils/Elles contactent alors les directeurs/directrices des établissements dans lesquels ils/elles postulent.

➤ Après avis des CCMD/CCMA, le directeur académique ou le recteur nomme les enseignant·e·s. Ces affectations sont soumises à l'avis du chef d'établissement qui dispose de 15 jours pour refuser la nomination proposée. Tout refus doit être motivé.

Mais...

➤ Le réseau catholique organise un « pré-mouvement » à l'occasion des CAE et autres CDE¹. Ces instances ne sont en aucun cas décisionnelles. Les conseils des militant·e·s du SUNDEP-Solidaires peuvent s'avérer précieux afin de muter sereinement..

Les revendications du SUNDEP-Solidaires

Nos élu·es en CCMD et CCMA constatent que le système de mutation est aujourd'hui perverti par certains chefs d'établissement qui invoquent leur liberté dans le choix de leur équipe pédagogique pour imposer leurs vues. Le SUNDEP-Solidaires dénonce ces attitudes clientélistes et invoque le respect de l'ordre des priorités institué par décret ministériel ! Nous demandons la suppression de ces commissions parallèles (CAE et CDE) !

1. Voir page 4 du guide



FORMATION

**pour conjuguer
notre métier au
présent mais
aussi au futur...**



Formation continue

Se former tout au long de votre parcours d'enseignant·e· doit rester un droit à faire valoir :

- dans votre établissement qui dispose d'un crédit de référence alloué aux stages des professeur·e·s sous forme d'un plan de formation discuté en Comité d'Entreprise ou CSE (se renseigner auprès des DP et DS de votre établissement), ou pour préparer les concours (CAER...) (demande auprès du secrétariat de la direction de votre établissement).
- auprès du rectorat de votre académie qui gère votre Compte Personnel de Formation (depuis janvier 2015 le DIF est devenu CPF) et les points afférents ou le PAF (Plan Académique de Formation) consultable sur le site de l'académie.

Formation initiale

La formation initiale peut être désormais dispensée au sein des Institut Supérieurs de Formation Initiale de l'Enseignement Catholique (ISFEC), répartis sur tout le territoire. Ainsi, l'Enseignement Catholique se charge de former « ses » enseignant·e·s alors même que près des deux tiers des stagiaires souhaitent davantage de mixité public-privé et partager la même formation que leurs collègues des Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation), (ex Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation (ESPE). Rappelons ici la nécessité d'obtenir un accord collégial, délivré par le Comité National de l'Enseignement Catholique, sésame indispensable pour valider tout concours.

FORMATION

**pour conjuguer
notre métier au
présent mais
aussi au futur...**



Le SUNDEP-Solidaires revendique

Le SUNDEP-Solidaires dénonce la mainmise de FORMIRIS (association de droit privé sous tutelle confessionnelle catholique) s'agissant de la formation continue des enseignant·e·s sous contrat. La répartition des fonds accordés à FORMIRIS (plus de 30 millions/an !) échappe totalement au contrôle de l'État et des instances représentatives de l'Éducation Nationale !

De plus, le SUNDEP-Solidaires réclame la même formation initiale et pour les enseignant·e·s du privé et pour les enseignant·e·s du public ainsi que la suppression de l'accord collégial qui remet clairement en cause notre liberté de conscience d'enseignant·e !

Enfin n'oublions pas la victoire du SUNDEP-Solidaires s'agissant des maîtres étrangers non communautaires dont le ministère appuyé par les trois syndicats représentatifs a voulu supprimer l'accès aux concours de l'Enseignement Privé.



**NON
À L'INJUSTE
ET INÉGALITAIRE
SYSTÈME DE
RETRAITE À POINTS !**

Travailler plus pour travailler plus... le système transparent et universel de Macron ! Le gouvernement entend déposer rapidement un projet de loi. À nous de nous mobiliser pour y faire échec.

Le Sudep Solidaires, pour sa part, revendique :

- Un taux de remplacement à 75% des dix meilleures années ou du dernier indice,
- Une durée de cotisation de 37 ans et demi,
- Pas de pension inférieure au seuil de pauvreté,
- L'égalité entre les hommes et les femmes au travail comme dans la retraite,
- Départ à 60 ans, à 55 ans pour les métiers pénibles, pas de recul sur les droits acquis.
- Les moyens existent : augmenter les cotisations des entreprises en premier lieu.

Sur le site de Solidaires, sont regroupés le matériel d'explication et des documents expliquant la réforme des retraites engagée par le gouvernement.

La sortie du rapport Delevoye confirme nos inquiétudes. Les critiques formulées par Solidaires et bien d'autres à l'encontre du système à points préconisé par le Haut-commissariat à la réforme des retraites, n'ont pas été entendues. Les annonces en faveur des femmes ou des précaires sont de la poudre aux yeux pour vendre la réforme ; elles ne sont pas à la hauteur des besoins et seront financées par les autres retraité·e·s.

A entendre le gouvernement, tout le monde aurait à gagner au nouveau système :

- les fonctionnaires avec leurs primes,
- les personnes qui ont travaillé dans des emplois peu ou mal rémunérés ou en temps partiel souvent contraint (pour beaucoup ce sont des femmes),
- les hauts salaires parce qu'il est normal que « de belles carrières² » fassent « de belles retraites² »,
- les retraité·e·s actuel·le·s qui ne perdraient rien, ni leur pension, ni les droits à la réversion...
- les femmes qui garderaient les droits familiaux et dès le premier enfant puisqu'elles ont des enfants « dans l'intérêt de la nation² ».

Tout ceci n'est qu'une illusion, du marketing dans le contexte de la fameuse «règle d'or» ! Forcément certain·e·s vont perdre encore un peu plus, si ce n'est tout le monde, puisque la valeur du point ne sera pas fixe !

Plus d'infos

- Vidéo de Solidaires à voir sur : <https://solidaires.org/Reforme-des-retraites-283>
- Projet de réforme des retraites questions/réponses : https://solidaires.org/IMG/png/sans_titre1-3.png

2. Propos tenus par Jean-Paul Delevoye, chargé du dossier retraite, lors d'une interview sur France Inter le 11 octobre 2018

NOTRE PRESENCE MILITANTE

dans les établissements

Vous voulez faire entendre votre voix, défendre vos droits individuels ou collectifs, vous investir dans la vie de votre établissement, n'hésitez plus... rejoignez les rangs du SUNDEP-Solidaires.

➤ Élections CSE :

Cap sur le SUNDEP Solidaires !

Vous allez prochainement décider de vos représentant·e·s du personnel au sein de votre établissement : c'est l'occasion pour celles et ceux qui veulent s'engager dans la fonction de représentant·e du personnel de participer à la vie de votre établissement et à la défense de nos droits pour les quatre ans à venir.

➤ Pourquoi être candidat·e ?

Déjà avec des camarades dans certains établissements de France et de Navarre, nous nous engageons à ce que nos futur·e·s élu·e·s soient formé·e·s par le syndicat et agissent de manière indépendante de l'employeur.

➤ La liste SUNDEP Solidaires, un syndicat différent

- **Solidaires** parce que c'est ensemble que nous réussissons à recréer un lien entre tous les salarié·e·s, ce qui passe, par exemple, par la défense de nos intérêts collectivement, quel que soit notre type de contrat (sous contrat ou délégué auxiliaire)
- **Unitaires** parce que l'unité du monde du travail est essentielle pour don-

ner du poids aux revendications des salarié·e·s. Cette communauté n'exclut pas les débats, les différences d'idées ou d'opinions.

- **Démocratiques** parce que c'est à partir des idées de chacune et chacun qu'émergent les projets collectifs et les revendications.

Dans chaque établissement³ ou groupe scolaire, des délégué·e·s du personnel (D.P.), des délégué·e·s syndicaux (D.S.) font vivre le comité d'entreprise (C.E.) ou le comité social et économique (C.S.E.). Ils/elles négocient pour les personnels de droits privé auprès des directions afin d'améliorer leurs conditions de travail.



3. si moins de 11 salarié·e·s, un comité à attributions réduites est mis en place ; celles-ci sont étendues pour des groupes comprenant au moins 50 salarié·e·s.

CALENDRIER ANNEE SCOLAIRE 2019/20

| | ZONE A | ZONE B | ZONE C |
|-----------------------------|--|---|---|
| Rentrée des enseignants | | VENDREDI 31 AOÛT 2019 | |
| Rentrée scolaire des élèves | | LUNDI 2 SEPTEMBRE 2019 | |
| Vacances de la Toussaint | | SAMEDI 19 OCTOBRE > LUNDI 4 NOVEMBRE 2019 | |
| Vacances de Noël | | SAMEDI 21 DÉCEMBRE 2019 > LUNDI 6 JANVIER 2020 | |
| Vacances d'hiver | SAMEDI 22 FÉVRIER > LUNDI 9 MARS 2020 | SAMEDI 15 FÉVRIER > LUNDI 2 MARS 2020 | SAMEDI 8 FÉVRIER > LUNDI 24 FÉVRIER 2020 |
| Vacances de printemps | SAMEDI 18 AVRIL > LUNDI 4 MAI 2020 | SAMEDI 11 AVRIL > LUNDI 27 AVRIL 2020 | SAMEDI 4 AVRIL > LUNDI 20 AVRIL 2020 |
| Pont de l'Ascension | | MERCREDI 20 MAI > LUNDI 25 MAI 2020 | |
| Début des vacances d'été | | SAMEDI 4 JUILLET 2020 | |

Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués. Les vacances débutant le samedi, pour les élèves qui n'ont pas cours ce jour-là, le départ a lieu le vendredi soir.

Zones : **A** : Besançon, Bordeaux, Clermont Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers / **B** : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans, Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg / **C** : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles



Coupon à découper ou à photocopier

ADHESION

Nom : M. Mme
 Prénom :
 Adresse personnelle :

Tél :
 Mail : @

- Souhaite des informations sur le SUNDEP Solidaires
 Souhaite bénéficier des services du SUNDEP Solidaires et adhérer au SUNDEP Solidaires

Document à envoyer au SUNDEP Solidaires : 31, rue de la grange aux belles 75010 Paris

Pour adhérer

Pour mieux agir sur vos conditions de travail, pour être informé sur vos droits, sur votre profession et votre emploi, pour être écouté, défendu dans les commissions où se décide tout ce qui concerne votre carrière, vous désirez vous syndiquer et vous avez raison.

Au Sundep, le montant de la cotisation annuelle correspond à 6% du salaire net mensuel. C'est-à-dire que pour un salaire net mensuel de 1500€, vous devrez acquitter une cotisation annuelle de 90€.

Cependant, il faut savoir que la cotisation ouvre droit à un crédit d'impôt égal aux 2/3 de son montant. C'est-à-dire qu'une cotisation de 90€ ne vous « coûtera » en fait que 30€.

CONTACTER LES RESPONSABLES DU SUNDEP

Pour de plus amples informations, contactez un de nos responsables dont les adresses sont ci-contre

Notre site national <http://sundep.org>
email : sundep@laposte.net
Pour connaître le responsable le plus proche de chez vous, consulter notre site national, avec tous les liens des sites régionaux

Site
Sundep
Solidaire

