

Syndicat Unitaire National Démocratique
des personnels de l'Enseignement
et de la formation Privés



Guide de l'enseignant.e 2025 / 2026

avec le
**SUNDEP
Solidaires**
Privé-Public :
même travail,
mêmes droits

**S'UNIR
POUR
RÉSISTER**

www.sundep.org

SUNDEP Solidaires / Sud Enseignement Privé
31, rue de la grange aux belles - 75010 Paris - 06 74 51 33 26

Sommaire

Le SUNDEP Solidaires

c'est aussi :

- des correspondantes en départements et académies
national@sundep-solidaires.org
- un site internet
<https://sundep.org>
- une lettre électronique hebdomadaire
- une brève bimestrielle
- des tracts selon l'actualité
- une permanence téléphonique et par mail
(voir coordonnées en fin de guide)
- des réseaux sociaux :



Qui sommes-nous ?	3
Instances représentatives	4
L'enseignement privé en France...	5
Nos revendications	6
Rentrée 2025 : guide de survie	8
MEN 2025	9
Pacte enseignant	10
Le choc des savoirs	11
Intelligence artificielle	12
ORS / Premier degré	13
Temps partiel et disponibilités	14
Actualités	15
IME-ITEP / Mobilité de carrière	16
Maîtres délégués	17
PPCR	18
Salaires et indemnités	19
Autorisations d'absence – congés	22
Santé – Protection sociale...	26
Actions sociales	27
Mutations	28
Formation continue	29
Formation syndicale	31
Retraite	32
Élections	33
Notre présence militante	34
Calendrier scolaire	35

Qui sommes-nous ?

Le SUNDEP Solidaires est un syndicat de lutte interprofessionnel qui défend toutes les enseignant-es et participe à l'émancipation des salarié-es. Il fait vivre ses valeurs de laïcité, d'indépendance, de solidarité, et combat toute discrimination. Aux dernières élections professionnelles de décembre 2022, nous conservons notre position de 5^e syndicat sur 11 organisations syndicales. Notre syndicat est une force dans le paysage de l'enseignement privé.

Le SUNDEP Solidaires est né en novembre 2003 de la volonté de militant-es 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-es ainsi que pour une re-traité équivalente.
- POUR la garantie de l'emploi, la fin de la précarité et le droit au temps complet pour toutes celles et ceux qui le souhaitent.
- POUR la mise en place d'une seule échelle de rémunération des enseignant-es des 1^{er} et 2^d degrés.
- POUR le respect des priorités qui nécessitent l'instauration d'un barème prenant en compte la situation de famille et l'ancienneté.
- POUR la contractualisation de toutes les maîtres délégué-es (DA, suppléant-es) dès la 1^{re} année d'ancienneté.
- POUR la transparence des déclarations de postes et d'heures dans les établissements.

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

Nous remercions chaleureusement Sergueï pour les illustrations, ainsi que Solidaires.

INSTANCES REPRÉSENTATIVES

CCMMEP / CCMA / CCMD / CSE

CCMMEP : Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé sous contrat. C'est une instance consultative qui établit un lien entre les syndicats de maîtres et le MEN (Ministère de l'Éducation Nationale). Cette commission est questionnée au sujet des projets de textes orientant directement 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 maîtres du 1^{er} degré. Elles réunissent les représentants des syndicats des enseignant-es, les chefs d'établissements des établissements privés sous contrat et rectorat. Y sont abordées toutes les questions concernant la carrière des maîtres, de leurs 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-es du 2nd degré. . Dans plusieurs académies comme celles de Toulouse, Paris et Créteil, des élu-es vous représentent et vous défendent (contacts en fin de guide).

CSE : Conseil Supérieur de l'Éducation. C'est une instance consultative présidée par le ministre de l'Éducation nationale qui réunit tous les acteurs du monde de l'Éducation : des syndicats (des enseignant-es du public et du privé sous contrat, des étudiant-es, des lycéen-n-es...) aux représentant-es des usagers de la communauté éducative (associations de parents d'élèves, collectivités territoriales...). Le CSE est consulté sur les textes et réformes de l'Éducation nationale.

Le SUNDEP Solidaires, au nom de l'Union Syndicale Solidaires, siège et participe à la rédaction des déclarations liminaires pour faire entendre notre voix militante et soutenir notre vision de l'enseignement privé sous contrat.

La présence du SUNDEP-Solidaires au sein de ces instances est indispensable pour faire entendre nos voix alternatives et combattives !

L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ EN FRANCE, AUJOURD'HUI

De nouveau sous les feux de l'actualité avec l'affaire Betharram, l'enseignement privé sous contrat représente aujourd'hui **plus de 2 millions d'élèves**, soit environ :

- **17 %** de la scolarisation en France.
- **140 000 enseignant-es**, majoritairement dans des établissements catholiques.

La présence du privé varie fortement selon les territoires : jusqu'à **un tiers des élèves à Paris**, contre **moins de 5 %** dans certains départements de banlieue.

Enfin, la **mixité sociale y reste limitée** : seuls 16 % des élèves du privé viennent de milieux défavorisés, contre 40 % dans le public.

Pointé du doigt cette année par un **rapport de la Cour des comptes** pour son **opacité persistante** dans le contrôle financier et parfois même pédagogique des établissements sous contrat, l'enseignement privé sous contrat reste au cœur des débats. Le fonctionnement d'établissements emblématiques – qu'il s'agisse du lycée catholique Saint-Stanislas à Paris ou du lycée musulman Averroès à Lille – a suscité des polémiques, révélant la coexistence de **réseaux d'influence** et l'application d'un « **deux poids, deux mesures** » dans la gestion et l'évaluation de ce secteur.

Pour le SUNDEP Solidaires, il y a urgence à :

• Renforcer le contrôle de l'État :

- > sur tous les établissements privés sous contrat (catholiques, juifs, musulmans ou laïcs),
- > pour garantir la bonne utilisation de l'argent public,
- > et assurer le respect de la liberté de conscience des élèves et des personnels.

• Lutter contre la ségrégation sociale :

- > Éviter que l'enseignement privé ne devienne un « ghetto de riches »,
- > Mettre en place des mesures favorisant la mixité sociale.

• Faire évoluer le statut des chef-fes d'établissement :

- > Avec une formation et une rémunération par l'État,
- > Et un contrôle renforcé par le rectorat.

• Construire

un grand service public de l'éducation :

- > Gratuit, laïc et émancipateur,
- > Avec la fonctionnarisation de l'ensemble des personnels.

	ENSEIGNEMENT PUBLIC	ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT
Nombre d'heures de cours	18h pour certifié-es (sauf PEPS et documentation), 15h pour agrégé-es	
Rapport à la religion	Laïcité, pas d'enseignement religieux obligatoire	Cours de religion proposés Professeurs non obligés d'être pratiquants
Employeur	Éducation nationale	
Contenu des cours	Mêmes programmes : ceux de l'Éducation nationale	
Concours	Mêmes épreuves mais deux concours à l'intitulé différent	
Salaire	± 7 % plus élevé	± 7 % moins élevé
Affectation en établissement	Ouverte, via concours et barème de points	Le chef d'établissement peut mettre un veto sur une candidature

NOS REVENDICATIONS

Défendre un salaire décent, c'est lutter contre la paupérisation des personnels de l'éducation nationale

Par comparaison avec les autres pays de l'OCDE, l'Éducation nationale sous-paye ses professeur-es.* Entre 2010 et 2020, les salaires des professeur-es français-es ont stagné voire augmenté de 1 %, alors que ceux des pays de l'OCDE ont augmenté, en moyenne, de 6 à 7 %.

Un salaire moindre pour une charge de travail tout aussi voire plus conséquente.

*https://www.oecd-ilibrary.org/education/regards-sur-l-education-2021_945fa79b-fr

Le SUNDEP Solidaires revendique

- La revalorisation des salaires sans condition.
- Une augmentation substantielle du point d'indice pour dépasser l'inflation actuelle.
- Une augmentation qui cible les bas salaires, pour éviter la paupérisation des enseignant-es français-es. Il est donc indispensable de coupler l'augmentation du point d'indice à une refonte des grilles indiciaires des agent-es et ainsi garantir une plus forte revalorisation des salaires les plus bas.

Pour un emploi sans précarité : ne plus subir les incertitudes qui nous empêchent de nous projeter

Nouveauté pour les Maîtres Délégués (MD) : un alignement des salaires des Maîtres Délégués du privé (MA1 et MA2) sur les grilles de salaires de leurs homologues du public a été acté lors du Comité ministériel du 2 juin 2023 : l'action du SUNDEP Solidaires a permis de gagner cette bataille engagée depuis des années.

Ils auront ainsi les mêmes grilles de salaires.

Un bémol : le ministère nous a néanmoins alerté-es sur le fait que l'avancée de carrière des maitres délégué-es ne se fera plus de manière « automatique » sur des grilles nationales mais au niveau académique suite à un entretien tous les 3 ans.

Le SUNDEP Solidaires continuera à défendre l'uniformisation des salaires au niveau national, l'automatisme des avancements des échelons, réclamera la fin des délais d'installation pour éviter les retards de paiement et la fin de la systématisation insupportable des avances.

Le SUNDEP Solidaires revendique

- Le recrutement d'enseignant-es titulaires et formé-es.
- Des postes de remplaçant-es titulaires en nombre suffisant pour assurer tous les remplacements.
- La titularisation et le droit à la formation pour tous et toutes les enseignant-es précaires.
- Le retour à un concours de recrutement à Bac+3, suivi de 2 années de formation rémunérées et validées par l'attribution d'un Master pour tous-tes les professeur-es.



NOS REVENDICATIONS

Pour le droit à la liberté pédagogique des enseignant-es

Les enseignant-es sont exposé-es aux risques psychosociaux. Le métier souffre d'une politique managériale défaillante et d'un alourdissement des tâches qui ne sont pas accompagnés de moyens supplémentaires.

Défendre la retraite à 60 ans

Le SUNDEP Solidaires continuera à appeler aux manifestations pour défendre notre retraite et rétablir nos droits.

Pour la liberté de conscience

Au SUNDEP Solidaires, nous ne cessons de rappeler l'importance de notre mission de service public dans l'enseignement sous contrat confessionnel en tant qu'agent-es de l'État. C'est la base même du respect de la laïcité. Aujourd'hui nous réaffirmons que notre emploi ne doit pas



*Et si tout va bien,
on vous reprend l'an prochain !*

être lié à des obligations « confessionnelles ». Il n'est pas question de remettre en cause les convictions et les engagements personnels mais de dénoncer les atteintes au respect de la liberté de conscience.

Le SUNDEP Solidaires revendique

- Le respect de la liberté pédagogique inscrite dans le code de l'Éducation nationale.
- L'amélioration des conditions de travail et d'étude.
- Le respect de l'enseignant-e dans ses choix des outils et des méthodes de travail.

Le SUNDEP Solidaires défend

- La retraite des enseignant-es du privé doit être calculée sur les mêmes bases que celle des collègues du public, c'est-à-dire sur les 6 derniers mois et non sur les 25 meilleures années.
- Les femmes qui sont plus nombreuses dans le privé : leur salaire est plus faible que celui des hommes car les mères de famille font moins d'heures supplémentaires que leurs collègues masculins, et subissent davantage de temps partiels contraints.
- Les instituteur-trices, car jusqu'en 2012 (loi Censi-2005) le ministère a continué à recruter, dans l'enseignement privé, sous le statut d'instituteurs-trices (et non sous celui de PE) pour résorber la précarité d'où une carrière appauvrie et un niveau de vie dégradé.

Le SUNDEP Solidaires défend

- La liberté de conscience des élèves et des maîtres, affirmée par la loi Debré (1959) et par l'article L.442-5 du Code de l'Éducation.
- Un « caractère propre » qui n'empiète pas sur les cours d'enseignement des enseignant-es et des élèves.
- Le respect du contrat d'association avec l'État, par tous les établissements de l'enseignement privé sous contrat, qu'ils soient garants de la liberté de conscience des enseignant-es.

RENTRÉE 2025 : GUIDE DE SURVIE EN MILIEU SCOLAIRE, quand la précarité et les inégalités sont garanties par le ministère

La circulaire de rentrée 2025, publiée le 3 juillet, se présente comme un texte ambitieux qui promet d'« élever le niveau général » et de « donner les mêmes chances à tous ». Pour le SUNDEP Solidaires Sud Enseignement Privé, elle aggrave en réalité les inégalités, la charge de travail des professeurs et augmente la précarité, sans moyens supplémentaires.

1. « Savoirs fondamentaux » : des annonces sans ressource

- **Classes surchargées** : les indicateurs heures/élèves et élèves/structures confirment des effectifs élevés par classe, sans création de postes.
- **Enseignants abandonnés** : nouvelles évaluations et nouveaux programmes, mais aucune formation ni moyen pour les appliquer.
- **L'inclusion, un vœu pieux** : la circulaire promet une meilleure prise en charge des élèves à besoins particuliers, mais les Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS) qui remplaceront les PIAL ne concernent que 500 établissements français en 2025, avec une généralisation prévue pour 2027, laissant les enseignantes gérer seules des classes hétérogènes, sans AESH.

Revendication Création urgente de postes d'enseignant·es et d'AESH pour réduire les effectifs et permettre un accompagnement personnalisé.

4. Laïcité et valeurs républicaines : un double discours

- **Contrôles intrusifs** avec l'application « Faits établissements » qui va conduire à une autonomie du privé.
- **Lutte contre les discriminations** : des mots, mais aucun moyen pour agir en classe.

Revendication Un dialogue apaisé et des ressources pour gérer les enjeux de société.

2. La « flexibilité » pédagogique : un alibi pour précariser les conditions de travail

- **Groupes de besoins sans moyens** : Cibler « fluence ou calcul mental », mais sans heures ni personnels supplémentaires.
- **L'évaluation, une pression supplémentaire** :

Le contrôle continu compte désormais pour 40 % de la note du brevet, et les lycées doivent « préciser leur projet d'évaluation ». Cela signifie plus de travail administratif pour les enseignantes, sans contrepartie/décharge horaire ou de reconnaissance salariale.

- **L'orientation, une responsabilité de plus** :

Le « plan Avenir » et les « quatre demi-journées d'orientation par an » sont présentées comme des avancées, mais qui va les organiser ? Les professeurs principaux, déjà surchargés, devront assumer cette mission sans formation ni temps dédié.

Revendication Heures de concertation rémunérées et moratoire sur les réformes.

5. Inégalités territoriales : des mesures superficielles, sans effet réel

- **Internats d'excellence** : 21 000 places..
- **Éducation prioritaire** : oubli des « écoles orphelines » et des territoires ruraux.
- **Égalité filles-garçons** : un plan sans financement pour le privé.

Revendication Plan d'urgence pour les territoires ruraux et périurbains



Borne, générale en chef, aux manettes pour faire marcher l'école au pas ?

Entrée 2025 : z de précarité!



crée par IA

3. Formation continue : des promesses creuses

• Formations inaccessibles :

« Constellations pédagogiques » réservées au public ; pas de remplacements pour le privé.

• **Aucune revalorisation :** Pouvoir d'achat en berne, recrutement niveau licence, cela va se traduire par une précarisation accrue du métier.

• **IA imposée sans accompagnement :** Formations obligatoires pour les élèves, mais qui forme les enseignants ?

Après la valse des ministres de l'Éducation qui a transformé la rue de Grenelle en véritable manège présidentiel, l'Élysée a cru trouver la solution miracle : parachuter Élisabeth Borne, cheffe expérimentée mais à la réputation plus autoritaire que fédératrice, à la tête du MEN.

Dès son arrivée (le 26 décembre 2024), les enseignant-es ont compris que le ton ne serait pas au dialogue apaisé, mais plutôt au commandement sec, ponctué d'ordres venus d'en haut.

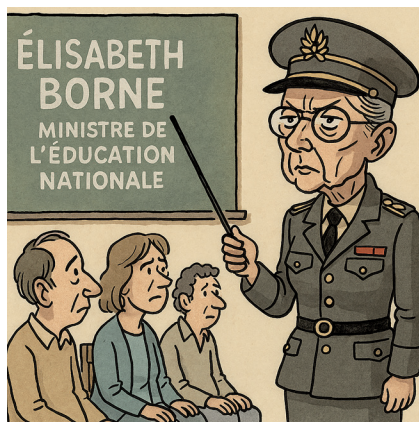
Le Plan Avenir présenté en juin, censé aider les élèves à s'orienter, sonne davantage comme un ordre de marche que comme une véritable feuille de route éducative : « En rang, et que ça file droit vers un avenir bien cadré ! »

Ses propos maladroits à Mayotte, où la ministre a donné l'impression de réprimander des professeurs comme une troupe indisciplinée, ont confirmé le style maison : l'autorité d'abord, l'écoute ensuite.

Quant à l'idée d'« orientation dès la maternelle », vite corrigée, elle n'a fait que renforcer l'image d'une Éducation nationale transformée en caserne où l'on prépare les enfants à « choisir leur avenir au garde-à-vous ».

Ce qu'on retient, ce n'est pas une stratégie éducative lisible, mais un art consommé du recadrage et une communication qui ressemble à un coup de sifflet strident dans la cour de récré. L'école devient terrain d'exercice pour une cheffe d'état-major qui préfère distribuer des ordres plutôt que construire un projet collectif.

Reste une question : la communauté éducative tiendra-t-elle longtemps au pas cadencé ?



crée par IA

Revendication Formation rémunérée et revalorisation salariale immédiate de tous les professeurs.

Ou faudra-t-il, encore une fois, changer de « générale en chef » avant la fin de la bataille ?

Au SUNDEF Solidaires, nous rappelons que ce dont l'Éducation nationale a besoin, ce n'est pas d'un bâton de commandement mais de stabilité, de politique à long terme, de moyens, et de respect pour celles et ceux qui font vivre l'école au quotidien.

PACTES ENSEIGNANT

deux ans après, un dispositif déjà en panne...

Deux ans après leur mise en place en grande pompe, les pactes enseignants donnent un drôle de spectacle. Alors que le ministère avait promis un dispositif « attractif », une revalorisation « moderne » et une gestion « pragmatique » des absences et missions complémentaires, en réalité, la musique s'essouffle et, même au MEN, on peine à masquer les fausses notes.

Des dotations en chute libre

Un an à peine après leur lancement, les dotations en pactes ont été rabotées de près de 60 %. Une cure d'amaigrissement spectaculaire qui en dit long sur la solidité du dispositif. Pire encore, à l'heure où nous rédigeons ce guide, nombre d'établissements n'ont aucune visibilité sur le nombre de pactes attribués, parfois jusqu'à une semaine seulement avant la rentrée. Comment parler de pilotage éducatif quand la distribution ressemble parfois plus à une loterie de dernière minute ?

Un usage détourné dans le privé

Hors remplacements de courte durée (RCD), les pactes sont trop souvent utilisés dans le privé pour financer des fonctions de sous-direction ou des responsabilités de niveaux, autant de missions qui n'étaient pas la vocation initiale du dispositif. Dans certains établissements, on a même vu des collègues cumulant jusqu'à cinq pactes dans leur service, au détriment de l'esprit même du dispositif.

Des RCD sans contrôle

Quant aux fameux remplacements de courte durée (RCD), vitrine supposée du pacte, leur mise en œuvre relève parfois de la fiction.

Dans certains établissements privés, ces heures sont utilisées pour faire... de la surveillance.

Dans d'autres cas, les remplacements annoncés ne sont jamais effectués.

Et surtout, aucun contrôle réel des rectorats : silence radio, comme si la consommation d'heures valait preuve d'efficacité.

L'éloquent constat de la Cour des comptes

L'audit de la Cour des comptes publié en juillet 2025 vient confirmer nos observations :

- un dispositif illisible et incohérent,
- une adhésion des enseignantes en baisse,
- une consommation budgétaire élevée (près de 750 millions d'euros la première année, puis une réduction de 110 millions l'année suivante),
- des missions pédagogiques souvent réduites à des interventions superficielles, sans réelle continuité,
- une défiance généralisée des personnels, qui voient dans le pacte une forme de précarisation déguisée.

Au SUNDEP Solidaires, nous réaffirmons ce que nous disions déjà il y a un an. Nous demandons une vraie revalorisation salariale qui ne doit pas passer par un bricolage de missions supplémentaires, mais par une augmentation de salaire sans contrepartie.

Les dérives constatées dans le privé sous contrat sont inacceptables et renforcent l'opacité déjà dénoncée par ailleurs.

LE CHOC DES SAVOIRS

beaucoup de bruit pour rien

Le « choc des savoirs », dégainé par Gabriel Attal en décembre 2023 au lendemain de la publication des mauvais scores français aux tests PISA, était un dispositif censé relever le niveau des élèves. Il s'agissait alors de labéliser les manuels scolaires, de refondre les programmes, de rétablir le redoublement, de rendre obligatoire l'obtention du brevet pour accéder à la seconde... et enfin, grande trouvaille, d'instaurer les groupes de besoin en français et mathématiques.

Un an et demi plus tard, le « choc » ressemble plutôt à une série de contorsions administratives et juridiques.

Annulé par le Conseil d'État... mais maintenu de force

Le 28 novembre 2024, le Conseil d'État a purement et simplement annulé l'arrêté instaurant ces groupes en 6^e et 5^e. Motif : la ministre n'avait pas compétence pour organiser l'enseignement, prérogative qui relève du Premier ministre. Une décision saluée d'ailleurs par notre syndicat.

Mais rue de Grenelle, on ne s'encombre pas de scrupules : dès le lendemain, le ministère a remis sur la table un nouveau décret, signé du Premier ministre cette fois, pour donner délégation à la ministre. Résultat : un nouvel arrêté réaffirmant les groupes de niveau en 6^e et 5^e, avec en prime la perspective de les étendre en 4^e et 3^e.

Face à ce passage en force, l'ensemble des syndicats, dont le SUNDEP Solidaires, ont dénoncé une méthode inacceptable et choisi de boycotter le CSE (Conseil Supérieur de l'Enseignement) du 6 décembre. Dialogue social : 0, autoritarisme : 1.

Dans la réalité des classes : bricolage, réforme rejetée sur le terrain

Annoncés comme l'arme absolue contre « l'hétérogénéité », les groupes de besoins n'ont jamais été appliqués qu'à la marge dans l'Enseignement Privé sous contrat. Faute de moyens, d'enseignantes et de temps d'organisation, et prétextant le peu d'hétérogénéité dans certains établissements privilégiés de centres urbains, beaucoup d'établissements n'ont tout simplement rien proposé.

Au-delà du bricolage, c'est surtout l'esprit de la réforme qui est rejeté. Ainsi l'ensemble des syndicats de l'Enseignement rappellent que toutes les recherches sérieuses démontrent l'inverse de ce que défend le gouvernement : l'élévation du niveau passe par la mixité sociale et des enseignantes qualifiées et reconnues, pas par un tri social maquillé en « choc pédagogique ».

Et toujours pas de choc des salaires...

Pendant que le ministère s'épuise à sauver son dispositif bancal, rien sur la revalorisation attendue par les personnels. Le seul véritable choc que les enseignant-es espéraient – celui des salaires – reste absent. Mais sur ce terrain, ni arrêté, ni décret : juste un silence assourdissant.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

générative de beaucoup d'annonces

Depuis quelques mois, l'IA générative fait une entrée fracassante dans le débat éducatif. ChatGPT dans les copies, Copilot dans les CDI, promesses de « profs virtuels » et « Mistral gagnant », il ne manquait plus que la rue de Grenelle pour s'emparer du sujet. Et ça n'a pas tardé : entre annonces présidentielles et discours ministériels, l'IA est devenue le nouveau gadget à la mode, censé révolutionner l'école. Mais derrière l'effet d'annonce, que reste-t-il ?

De grandes promesses... ou de grandes espérances... ?

On nous explique que l'IA pourrait alléger la charge de travail des enseignantes, personnaliser les apprentissages, fournir des évaluations « plus justes », détecter le décrochage avant qu'il ne survienne. En somme, l'IA s'est imposée comme une véritable baguette magique.

... et beaucoup de questions !

Sauf que sur le terrain, les enseignantes n'ont reçu ni formation, ni consignes claires. Les rectorats oscillent entre fascination béate et injonctions contradictoires : « utilisez l'IA », mais « attention aux dérives », « innovez », mais « pas trop quand même ». Résultat : un grand flou artistique. Qui pourrait encore s'en étonner ?

Les risques sont pourtant bien connus : données personnelles des élèves livrées aux géants du numérique, biais et erreurs reproduites par des algorithmes mal contrôlés, menace d'une pédagogie standardisée loin de la richesse des pratiques enseignantes.

IA : outil ou substitut ?

On nous vante l'IA pour corriger des copies, générer des cours « en un clic », voire remplacer certains aspects du métier. Comme si la solution à la crise éducative était de déléguer aux machines ce que l'on refuse de financer pour les humains : du temps, des postes, de la formation.

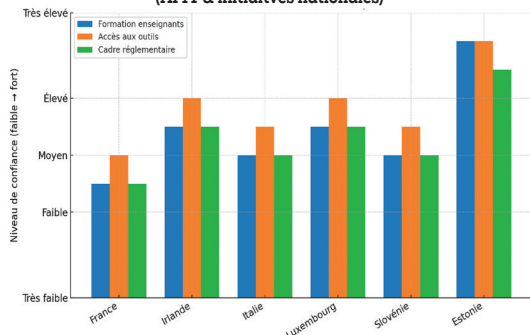
Au SUNDEP Solidaires, nous estimons que l'école n'a pas besoin d'un prétendu « choc numérique », mais bien d'un véritable choc de moyens.

Oui, l'IA peut être un outil intéressant... à condition qu'elle reste sous contrôle public, éthique, et qu'elle serve les apprentissages plutôt que la logique marchande.

Non, elle ne remplacera jamais l'expertise, la créativité et le sens critique des enseignant-es.

L'IA, si elle n'est pas encadrée, pourrait bien devenir l'acronyme d'« Illusion Autoritaire » : une nouvelle couche de poudre aux yeux, sans réponse aux vrais besoins.

Confiance dans l'intégration de l'IA en éducation
(AI4T & initiatives nationales)



AI4T (Artificial Intelligence for and by teachers) est un projet européen qui vise à former les enseignants à l'usage critique et pédagogique de l'IA. Expérimenté dans plusieurs pays, dont la France, il explore comment ces outils peuvent enrichir l'enseignement tout en respectant un cadre éthique et réfléchi.

Ce graphique met en évidence un constat sans appel : la France reste en queue de peloton en matière de confiance dans l'intégration de l'IA à l'école. Faute d'une véritable politique de formation des enseignant-es et d'un cadre réglementaire clair, les personnels sont laissés-eux seuls face aux outils numériques qui s'imposent déjà dans le quotidien scolaire. Pendant que des pays comme l'Estonie investissent massivement dans la formation et la régulation, la France se contente d'expérimentations ponctuelles, sans moyen ni vision d'ensemble. Résultat : une fracture numérique accrue, une perte de sens pour les enseignant-es et le risque d'une dévalorisation accrue du métier.

Obligations Règlementaires de Services

Obligations Règlementaires de Service (ORS)

➤ 1^{er} degré

- **24 heures** d'enseignement auprès des élèves
- **108 heures annuelles de missions complémentaires = 36 h** d'activités pédagogiques complémentaires (APC) + **48 h** de travail en équipe pédagogique, relations avec les parents, suivi des élèves handicapés, conseil des maîtres + **18 h** d'animations pédagogiques + formation continue + **6 h** de conseil d'école).
- **La 28^e heure ne peut pas être imposée**

➤ 2^d degré

- **30 heures + 6 h** extérieures pour les professeurs documentalistes
- **21 heures** d'enseignement pour un PE en SEGPA et ULIS
- **20 heures** d'enseignement pour un certifié EPS
- **18 heures** d'enseignement pour un certifié et PLP + **2h** supplémentaires
- **15 heures** d'enseignement pour un agrégé
Décret n°2014-940 du 20 août 2014 (modifié en 2023)

➤ Enseign. supérieur

BTS et CPGE :

- **18h** d'enseignement pour un certifié/PLP (cours/TD/TP suivi de projets)
- **15h** d'enseignement pour un agrégé idem, avec réduction horaire

PRAG/PRCE

- **384 h** équivalent TD/an, environ **11-12 h /semaine selon le nombre d'élèves**
Décret n°84-431 du 6 juin 1984 (modifié) et circulaires n° 2004-056 du 29-03-2004 et 2015-057

PREMIER DEGRÉ

les fameuses dix minutes d'accueil

Ce que dit la loi :

- ☐ Décret n°89-122 du 24 février 1989 relatif aux directeurs d'école.

Code de l'éducation : « ... La surveillance des élèves durant les heures d'activité scolaire doit être continue et leur sécurité doit être constamment assurée en tenant compte de l'état de la distribution des locaux et du matériel scolaires et de la nature des activités proposées. L'accueil des élèves est assuré dix minutes avant l'entrée en classe. Le service de surveillance à l'accueil et à la sortie des classes, ainsi que pendant les récréations, est réparti entre les maîtres en conseil des maîtres de l'école. »

Aussi, rien n'impose à chaque enseignant-e d'être présent-e à l'école 10 mn avant l'entrée en classe ni d'être de surveillance (dans les faits, rappelons qu'il est très rare qu'un enseignant arrive dans sa classe à l'heure pile du début des cours...). L'organisation de l'accueil relève du règlement intérieur de l'école, la surveillance des élèves, du conseil des maîtres et du directeur en fonction du nombre d'élèves et d'enseignant-es afin d'avoir un taux de surveillance suffisant.

Le SUNDEP Solidaires dénonce cette disparité entre 1^{er} et 2nd degrés... sans parler de la surveillance des récréations...

Temps partiels et disponibilités

Il existe plusieurs catégories de temps partiel : TPD, TPA et celui annualisé.

Ne pas confondre le temps partiel choisi par un enseignant-e et celui « incomplet » qui est subi suite au mouvement de l'emploi par exemple.

1 • Temps partiel de droit (TPD)

de 50 à 80 % 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 enseignant-es participent au mouvement pour retrouver un service à temps plein. Le poste n'est pas protégé.

Les personnels enseignants confrontés à une altération provisoire de leur état de santé peuvent solliciter un allègement de service au titre de l'année en cours. Il est attribué pour une durée maximale d'une année scolaire et ne peut être renouvelé de manière automatique l'année suivante. Il reste un dispositif exceptionnel visant à concilier l'état de santé de l'enseignante concernée, qui continue à percevoir l'intégralité de son traitement, avec les exigences du service, notamment sa continuité, dans un souci d'adaptation du rythme et des conditions de travail.



Cet allègement est incompatible avec le temps partiel thérapeutique. Cf. Art. 3 du décret n° 2014-940 du 20 août 2014 adapté par l'art. 2 du décret n° 2015-851 du 10 juillet 2015.

Cf. Bulletin Officiel n° 30 du 23 juillet 2015.

– TPA et retraite progressive

Les professeur-es souhaitant bénéficier du dispositif de la « retraite progressive » doivent avoir atteint l'âge légal de la retraite (selon leur génération) moins 2 ans, avoir 150 trimestres et bénéficier d'une autorisation de temps partiel du rectorat. S'ils remplissent ces conditions, ils doivent demander un TPA et démarcher la CARSAT et retraites complémentaires.

– TPA et cumul d'activités

Le décret d'application du 30 janvier 2020 fixe la liste des activités, lucratives ou non, que les fonctionnaires et agents contractuels peuvent être autorisés à exercer auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé.

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.

Prise en charge de la pause méridienne des AESH par l'État

❑ La loi n° 2024-475 du 27 mai 2024, dite loi Vidal, a prévu que l'État prenne en charge la rémunération de l'accompagnement des élèves en situation de handicap sur tous les temps scolaires et périscolaires nécessaires, y compris la pause méridienne.

Cette disposition concerne les AESH employés par l'État, intervenant dans le public ou dans le privé sous contrat.

Dans les établissements privés sous contrat, les AESH peuvent être employées :

> **directement par l'État** (cas le plus courant, affectation par les DSDEN comme dans le public)

❑ c'est l'État qui les paye, pause méridienne comprise ;

> **par l'organisme de gestion (OGEC)** de l'établissement, via un contrat privé

❑ c'est l'OGEC qui les rémunère, mais avec un financement de l'État (par convention ou subvention).

Même après l'abrogation de la note de service du 6 juin 2025, l'AESH recrutée par l'État sera payée par l'État pour ses heures de pause méridienne.

L'État continue d'assumer toutes les charges et obligations inhérentes à sa qualité d'employeur. Cf. décret N°2025-137 du 14 février 2025, JO du 16 février 2025.

Protéger les élèves dans les écoles privées sous ou hors contrat est devenu obligatoire !

Enfin l'application « faits établissement » devient obligatoire dans les établissements privés. Le décret n° 2025-542 du 16 juin 2025 relatif au recueil et au traitement de signalements des faits de violence dans les établissements privés a été publié. Il concrétise cet engagement en rendant obligatoire le recueil et le traitement des faits de violence !

Alors que l'application est utilisée depuis 2016 dans les établissements publics, le SUNDEP Solidaires dénonçait depuis longtemps que les établissements privés sous contrat ne soient toujours pas concernés par la protection des élèves.

Le contrôle des établissements privés sous contrat est inégal, souligne la commission d'enquête parlementaire (députés P. Vanhier et V. Spillebout); en témoigne celui de l'établissement catholique Stanislas à Paris avec des témoignages d'homophobie dans les PV de l'Inspection Générale qui n'avaient pas abouti au retrait du contrat! « Un seul contrôle a été effectué sur 1 132 ces six dernières

années dans l'académie de Nantes, tandis que tous les établissements de l'académie de Martinique ont été contrôlés en 2023, ou encore que les deux lycées qui ont subi un retrait de contrat sont les lycées musulmans ». Cf. Café Pédagogique du 2 avril 2025.

Un plan intitulé «Brisons le silence, agissons ensemble» a été mis en place par E. Borne pour que les violences morales, physiques et sexuelles au sein d'établissements privés sous contrat comme l'établissement Notre-Dame de Bétharram ne puissent pas se reproduire.

Ce décret modifie le code de l'éducation pour y introduire un paragraphe, intitulé «Contrôle de l'État en matière de protection de l'ordre public et de l'enfance et de la jeunesse dans les établissements privés.»

Ce paragraphe affirme le rôle de l'État dans la surveillance du respect de l'ordre public et la protection des mineurs dans les établissements privés. Il souligne que cette responsabilité implique un suivi rigoureux des atteintes à la sécurité et à l'intégrité des élèves.

prime ségur, qui est éligible ?

Les enseignants exerçant en IME (Instituts Médico-Educatifs) et en ITEP (Instituts Thérapeutiques, Educatifs et Pédagogiques) dans le secteur privé sous contrat peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de la prime Ségur.

Conditions d'éligibilité à la prime Ségur

- La Prime Ségur a pour objectif de valoriser le travail des professionnels de santé et de renforcer l'attractivité des métiers du soin.
- Elle s'adresse aux professionnels engagés dans le secteur sanitaire, social et médico-social.
- Le montant de la Prime Ségur varie de 183 € nets mensuels à parfois 1 500 €, en fonction du métier ou secteur, du statut et de l'échelon.
- Dans certains cas, le versement de la prime est automatique. Mais dans d'autres, il nécessite de se rapprocher du service RH pour en faire la demande.

La démarche à suivre

Dans l'attente d'une clarification ministérielle, il est conseillé aux personnels concernés :

- De demander cette prime à leur employeur, y compris si seules quelques heures de leur temps de travail sont rémunérées par l'ESMS.
- De signaler toute situation ambiguë à leur section syndicale départementale, afin de garantir un suivi collectif de leur situation.
- De consulter les communications internes de leur organisation ou de contacter leur service des ressources humaines pour obtenir des instructions précises sur les démarches à suivre.

MOBILITÉ DE LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANT-ES

- Le décret n° 2022-671 du 26 avril 2022 permet le passage du 1^{er} au 2nd degré et inversement... Il modifie les articles R. 914-15 et R. 914-16 du Code de l'éducation, permettant aux maîtres contractuels ou agréés à titre définitif de changer d'échelle de rémunération.

L'arrêté du 25 octobre 2022 encadre les modalités de changement d'échelle de rémunération pour les enseignants contractuels ou agréés à titre définitif.

Les conditions à remplir

- Être titulaire d'un contrat ou agrément définitif,
- Avoir accompli au moins 3 ans de services effectifs dans une échelle de rémunération à l'issue d'un concours ou d'une intégration par liste d'aptitude (professeur des écoles, professeur certifié, professeur de lycée professionnel et professeur d'éducation physique et sportive),
- Respecter les conditions spécifiques pour cer-

taines disciplines, comme la possession des qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme pour les professeurs d'éducation physique et sportive.

Rémunération et classement

- Le maître conserve son classement indiciaire, son grade et son ancienneté dans l'échelle de rémunération précédente.
- Pendant la période probatoire, il perçoit la rémunération correspondant à son service d'accueil.
- Après validation, il est définitivement placé dans la nouvelle échelle de rémunération.

Conditions de retour dans l'échelle précédente

- Demande faite dans un délai de 5 ans après l'intégration définitive dans la nouvelle échelle.
- Demande soumise à l'obtention d'un contrat définitif conformément à la procédure relative au mouvement prévue aux articles R. 914-75 et suivants du Code de l'éducation.

MAÎTRES DÉLÉGUÉ·ES :

leur précarité institutionnalisée

La question de l'évaluation professionnelle se pose...

Évaluer les Maîtres Délégués : entre défis pédagogiques et reconnaissance institutionnelle

En 2025, l'évaluation des maîtres délégués (MD) dans les établissements privés sous contrat est régie par des textes officiels qui ont été mis à jour pour renforcer la professionnalisation, en alignant certaines pratiques et en visant l'équité avec le secteur public, « tout en tenant compte des spécificités du secteur privé » détaillées dans la circulaire du 21 août 2024.

Ce que dit la loi :

Les maîtres délégués exerçant dans les établissements privés sous contrat d'association sont régis par les dispositions suivantes :

- **Décret n° 2023-733 du 8 août 2023** : modernise les conditions de recrutement, d'emploi, d'évaluation et de rémunération des maîtres délégués, en les alignant sur celles des enseignants contractuels de l'enseignement public.
- **Arrêté du 6 février 2024** : précise les modalités d'évaluation professionnelle des maîtres délégués, notamment en ce qui concerne la périodicité, les critères d'évaluation et les modalités de recours.
- **Circulaire du 21 août 2024** : maîtres délégués, cadre de gestion des maîtres délégués des établissements privés sous contrat des 1^{er} et 2^e degrés.

Les maîtres recrutés par contrat à durée indéterminée et les maîtres engagés depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée bénéficient d'une évaluation professionnelle au moins tous les 3 ans. Leur avancement est conditionné par une évaluation, qui peut s'apparenter au rendez-vous de carrière des maîtres en contrat définitif. L'avancement du MD n'est pas automatique si l'avis est défavorable.

En 2025-2026, sont concernés les maîtres délégués qui ont acquis au moins 2 ans d'ancienneté depuis la date de passage au dernier échelon selon l'ancien cadre de gestion.

Par ailleurs, les maîtres délégués qui exercent leurs fonctions depuis 5 ans en contrat à durée

déterminée et qui seraient éligibles à un contrat à durée indéterminée, bénéficieront également d'une évaluation avant le passage à un contrat à durée indéterminée. Les services peuvent avoir été accomplis de manière continue ou discontinue, si la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois. (cf. Bulletin officiel n° 34 du 12 septembre 2024).

Au SUNDEP Solidaires, nous considérons que l'alignement des grilles salariales des MD sur celles du public constitue une avancée significative. Cependant, nous déplorons que cet alignement ne s'accompagne pas d'une harmonisation complète des conditions de travail et de carrière. Nous continuons de constater une connaissance approximative par les inspecteurs des spécificités de l'enseignement privé sous contrat, ainsi que des retards dans les visites d'évaluation qui ne permettent pas aux MD de changer de niveaux régulièrement.

Leur formation

La formation doit être renforcée pour les maîtres délégués qui ne bénéficient d'aucune expérience d'enseignement. *Pour rappel, le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État est aussi applicable aux maîtres délégués.*

une réforme sans décret, des collègues laissés.es dans la précarité ?

Quoi de neuf ?

Le ministère a annoncé en fanfare la fin des rendez-vous de carrière aux 6^e et 8^e échelons dès la rentrée 2025. Les accélérations individuelles disparaissent, remplacées par un avancement collectif.

Mais à l'été 2025, aucun décret n'est paru. Officiellement, le cadre 2024-2025 reste en vigueur. Dans les faits, la plupart des rectorats anticipent et ne convoquent plus personne. Résultat : une application « par anticipation », sans base réglementaire solide. A noter également, le taux de promotion à la hors-classe devrait s'améliorer progressivement, mais la rédaction exacte des textes réglementaires reste à préciser. Nous sommes donc dans une zone grise : les collègues n'ont plus de rendez-vous de carrière, mais l'administration agit sans texte officiel. Une précarité juridique qui fragilise encore une fois les personnels, alors que le ministère continue de bricoler ses réformes à la hâte, sans dialogue réel ni garanties pour les carrières. Encore une drôle de méthode pour envisager une revalorisation salariale des enseignant·es !

Le SUNDEP Solidaires est opposé

depuis sa mise en place à l'existence de la classe exceptionnelle, créée avec le PPCR, et dont la mise en place dans l'Enseignement Privé s'est avérée aberrante. En effet, depuis quatre ans, très peu d'enseignant·es de 1^{er} degré et de collège ont été promu·es. La quasi totalité des « élu·es » sont directeur·rices d'école (1^{er} degré) ou professeurs de l'enseignement supérieur (2nd degré). Toutes les enseignant·es ont le droit d'avoir une progression régulière de leur rémunération tout au long de leur carrière. Un 7^e échelon dans la hors classe vient d'être créé afin de faire patienter les professeur·es bloqués au dernier échelon de cette classe ne satisfaisant pas le 2nd vivier de la hors classe.

Comment ça se passe ?

Qui ? L'IPR (ou IEN) + le chef d'établissement.

Quand ? Convocation au moins 15 jours avant.

Comment ? Observation de cours (environ 1h) + entretien (45 min à 1h).

Après ? Rédaction d'un compte rendu, que l'enseignant·e peut commenter.

Et mes droits ?

- Demander un report pour motif valable (maladie, etc.).
- Refuser un rendez-vous mais celui-ci induit généralement une perte automatique de la possibilité d'avancement accéléré (au 6^e ou 8^e échelon, tant que le dispositif existe).
- Contester un rapport d'inspection, dans les 15 jours suivants l'inspection, en ajoutant ses observations écrites directement dans l'application (I-Professionnel). C'est la première façon officielle de marquer un désaccord. Le rectorat dispose de 30 jours pour y répondre. Des recours (en CCM, gracieux et TA) sont toujours envisageables.

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 tous·tes.

revendique la suppression de la classe exceptionnelle.

La classe exceptionnelle : ses conditions d'accès toujours aussi opaques dans l'EP

Depuis septembre 2023, les « voies » d'accès ont disparu. En théorie, tous les collègues au 5^e échelon de la hors-classe peuvent être promus. En réalité, rien ne change :

Quotas minima fixés par le ministère, des classements opaques par le rectorat et ce particulièrement dans l'Enseignement Privé sous contrat, l'émission d'avis défavorables.

SALAIRES ET INDEMNITÉS

- ✓ Instauration d'un jour de carence depuis janvier 2018.
- ✓ Au 1^{er} janvier 2024, tous les échelons ont bénéficié d'un ajout de 5 points d'indice, conformément au décret 2023-519 du 28 juin 2023.
- ✓ La prime Grenelle ou Prime d'attractivité est reconduite et sera versée à partir du 1^{er} septembre. **Preuve que nos salaires sont trop faibles...**
- ✓ Valeur du point d'indice au 01-07-2023 : 59,0734 €.

Grilles indiciaires

Échelon	Durée (en année)	CLASSE NORMALE							
		AE		CERTIFIÉ-ES, PE, PLP			AGRÉGÉ-ES		
		INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT	BRUT - P. GRENNELLE OU P. D'ATTRACTIVITÉ	INDICE	SALAIRE BRUT	+P. GRENNELLE
1	1	339	1668,82€	395	1944 €	177,50 €	455	2239,87 €	177,50 €
2	1	355	1747,59€	446	2196 €	248,33 €	503	2476,16 €	248,33 €
3	2	376	1850,97€	453	2230 €	280,83 €	518	2550,00 €	280,83 €
4	2	392	1929,73€	466	2294 €	265,00 €	547	2692,76 €	265,00 €
5	2,5	410	2018,34€	481	2368 €	240,00 €	584	2874,91 €	240,00 €
6 ¹	2 ou 3	436	2146,33€	497	2447 €	208,33 €	623	3066,89 €	208,33 €
7	3	455	2579,54€	524	2580 €	125,00 €	664	3268,73 €	208,33 €
8 ¹	2,5 ou 3,5	481	2766,6€	562	2 767 €	33,33 €	715	3519,79 €	33,33 €
9	4	511	2515,54€	595	2929 €	33,33 €	762	3751,16 €	33,33 €
10	4	542	2668,15€	634	3121 €	0,00 €	805	3962,84 €	0,00 €
11	sans limite	565	2781,37€	678	3338 €	0,00 €	835	4110,50 €	0,00 €

Échelon	Durée (année)	HORS CLASSE				Échelon	Durée (année)	CLASSE EXCEPTIONNELLE	
		CERTIFIÉ-ES, PE, PLP		AGRÉGÉ-ES				PE, CERTIFIÉ-ES, PLP	
		INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT			INDICE	SALAIRE BRUT
1	2	595	2929,06 €	762	3751 €	1	2	700	3445,95 €
2	2	629	3 096,43 €	805	3963 €	2	2	740	3642,86 €
3	3	673	3313,03 €	835	4110 €	3	2 et 6 mois	780	3839,77 €
4	1	720	3544,40 €	895	4406 €	4	3	835	4110,52 €
5	1	768	3780,70 €	930	4578 €		1	895	4405,89 €
6	1	811	4066,22 €	977	4810 €		1	930	4578,19 €
7		826	4066,22 €				/	977	4809,56 €

SALAIRES ET INDEMNITÉS

MAÎTRES DÉLÉGUÉS (EX : SUPPLÉANTS, MAÎTRES AUXILIAIRES...)

Depuis la rentrée 2023, la rémunération des Maîtres Délégués (MD) dans l'enseignement privé sous contrat a été réformée pour aligner leurs conditions salariales avec celles des contractuels de l'Éducation nationale. Cette réforme a introduit de nouvelles grilles indiciaires, divisées en deux catégories : MD1 et MD2.

Ce changement de grade se traduit par un reclassement indiciaire à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans l'ancien dispositif selon les modalités de la circulaire n°2024-067 du 4 juillet 2024 relative au nouveau cadre de gestion des maîtres délégués de l'enseignement privé.

Grille indiciaire des Maîtres Délégués au 01/09/2025

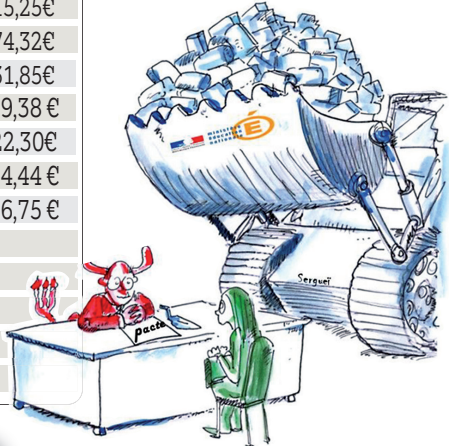
Depuis le 1^{er} septembre 2023, tous les maîtres délégués sont été reclassés dans les grilles de rémunération des enseignants non titulaires de l'enseignement public.

Maîtres détenant un diplôme supérieur à Bac+2 : classé dans la 1^{ère} catégorie.

Maîtres détenant un Bac+2 : classé en 2^e catégorie.

MAÎTRES DÉLÉGUÉS, AGENTS NON TITULAIRES EFFECTUANT DES REMPLACEMENTS					
niveau	durée	MD 1		MD 2	
		INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT
1	3 ans	376	1850,96 €	366	1801,74 €
2	3 ans	393	1934,65 €	366	1801,74 €
3	3 ans	415	2042,96 €	373	1836,20 €
4	3 ans	436	2146,33 €	377	1855,88 €
5	3 ans	458	2254,63 €	394	1939,57 €
6	3 ans	480	2362,94 €	412	2028,19 €
7	3 ans	503	2476,16 €	430	2215,25 €
8	3 ans	528	2599,23 €	462	2274,32 €
9	3 ans	553	2722,30 €	494	2431,85 €
10	3 ans	578	2845,37 €	526	2589,38 €
11	3 ans	603	2968,44 €	558	2722,30 €
12	3 ans	628	3091,21 €	590	2904,44 €
13	3 ans	655	3224,42 €	625	3076,75 €
14	3 ans	685	3372,11 €		
15	3 ans	715	3519,79 €		
16	3 ans	746	3672,40 €		
17	3 ans	788	3879,15 €		
18	sans limite	826	4066,22 €		

Une nouvelle grille mais **sans avancement automatique** (le passage au niveau supérieur est conditionné à une évaluation par un inspecteur). Depuis le 1^{er} septembre 2023, les suppléants de l'enseignement privé ont une nouvelle grille de rémunération calquée sur celle des maîtres délégués du public. Désormais, on parlera de maîtres délégués 1^{ère} ou 2^e catégorie, MD1 ou MD2, en fonction de leur classement.



Les principales indemnités

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

● ISOE part fixe

Les enseignantes du 2nd degré percevront 2550 € brut/an soit 212,5 € brut/mois à partir du 1^{er} septembre 2023.

● ISOE part modulable pour

➤ la charge de professeur principal montants annuels (au 01/07/2022):

- 1 308,74 € en 6^e, 5^e et 4^e;
- 1 497,84 € en 3^e, Lycée G/T, LP, CAP, Bac pro, 1^{ère}, T^{erm};
- 951,96 € pour autres division LP;

➤ la charge de professeur référent de groupe d'élèves - 748,72 €.

➤ Agrégé exerçant comm PP - 1609,44 €.

Chaque mission = 1 unité = 1 250 € brut annuel (versé mensuellement); cumul possible de plusieurs unités.

Décret n° 2023-764 du 11 août 2023 mise en œuvre de la part fonctionnelle de l'ISOE et ISAE, allouée aux maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat

Le SUNDEP Solidaires refuse de « pac-tiser »: nous dénonçons les missions du Pacte souvent attribuées sans contrôle ni transparence, parfois sans lettre de mission, laissant un grand pouvoir aux directions d'établissement et peu ou pas de contrôle des rectorats faute de moyens. Enfin, il s'agit d'« un partage de la valeur » centré sur des **primes ponctuelles dé-fiscalisées et désocialisées**, c'est-à-dire qu'il y a un danger pour le **saalaire différé** (retraite, protection sociale) qui affaiblit la protection sociale au profit d'une prime immédiate et ponctuelle. **Sans compter les tensions entre collègues** faute de revalorisation de leur salaire.

➤ ISAE et ISOE parts fonctionnelles

➤ 1^{er} degré (ISAE)

- missions complémentaires (exemple): activités pédagogiques supplémentaires (soutien, aide aux devoirs, petits groupes, accompagnement individualisé)
- coordination de projet pédagogiques (liaison école-collège, inclusion, projets innovants)

➤ 2^e degré (ISOE)

- remplacement de courte durée (RDC)
- suivi accompagnement renforcé des élèves (tutorat, orientation, accompagnement spécifique)
- coordination de dispositifs pédagogiques (groupes à effectifs réduits, innovations, parcours spécifiques)

- 24 h annuelles/par unité
- indemnité 1250 € brut/unité
- taux horaire brut approximatif - 52,08 € /h

➤ Indemnité de sujétions particulières

attribuée aux documentalistes soit 2550 € bruts/an, versée au prorata du temps de service d'enseignement.

➤ Indemnité pour effectifs pléthoriques

versée aux enseignants assurant au moins 6 heures d'enseignement devant un ou plusieurs groupes d'élèves supérieurs à 35 (Décret 2015-477), soit 1 250 €/an.

➤ Indemnités diverses

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

➤ Prime d'équipement informatique

de 176 € brut/an, attribuée aux enseignantes à partir du 1^{er} janvier 2021 à l'exception des documentalistes.

Ces indemnités sont imposables et donnent lieu à cotisations sociales.

AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

motif	durée	traitement	textes
Évènements familiaux			
Lié à la grossesse	Durée du RDV	Avec + Attestation du médecin	
Examens médicaux obligatoires	Autorisations d'absence 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 de l'administration)			
Mariage/ Pacs	- 5 jours ouvrables maxi	Avec + attestation du maire + délai de route (majoration possible)	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 : décompte 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	S'ils ne peuvent pas avoir lieu hors heures de service, ½ journée par examen	Avec + avis médical	Circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995

AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

motif	durée	traitement	textes
Événements 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	variole : 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 cf. page 31	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 compatible 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/la recteur/rectrice émettant un avis ou accordant, dans certains cas, l'autorisation.

Concernant les 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 » signifie qu'il n'y a pas d'obligation de sa part.

Autorisations d'absence - congés

motif	durée	traitement	textes
Autorisations d'absence de droit			
Mandat syndical et autres			
Heure mensuelle d'info. syndicale	1 heure / mois ou en heures regroupées 3 h / 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. Prévenir 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 Prévenir 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 Prévenir 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 Prévenir au moins 1 mois avant + attestation de présence	Art 34 de 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	L'agent accomplit son engagement à servir dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail	Prévenir au moins 1 mois avant	Art 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

Congés maladie

Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré sauf si le 2^e arrêt concerne la même affection. (1 jour de carence)

Congé maladie ordinaire (CMO) service protégé	durée maxi. 1 an pendant une période de 12 mois consécutifs	3 premiers mois = 90% du 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.
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
Congé de longue durée (CLD)	durée maxi. 5 ans	3 ans plein traitement 2 ans = 50 % traitement
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)
Longue maladie ou de longue durée d'office	1 mois	Plein traitement
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

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

Naissance du 3^e enfant : 26 semaines

congé prénatal : 8 ou 10 semaines, congé postnatal : 18 ou 16 semaines

Plein traitement

Congé paternité

25 jours : 4 jours immédiatement après la naissance et 21 jours dans les 6 mois suivants

Plein traitement

SANTE-PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE-PREVOYANCE

nos droits en danger ?

L'accord du 8 avril 2024 a marqué une avancée significative pour les contractuelles de l'Etat, notamment dans l'éducation : pour la première fois, une complémentaire santé obligatoire et une prévoyance accessible sont garanties collectivement, avec participation de l'employeur.

Mais attention : le chemin reste à consolider, notamment pour que l'ensemble des personnels puissent être pleinement protégés, sans rupture de droits, sans frein financier, et sans attendre de longs délais de mise en œuvre.

ON FAIT LE POINT

Avant (jusqu'en 2024)	Après l'accord du 8 avril 2024
Cotisation santé laissée à la charge de l'agent-e	Complémentaire santé collective obligatoire (adhésion de tous sauf dispense)
Participation employeur symbolique : 15 €/mois	50 % de la cotisation santé (socle + options dans la limite de 5 €/mois)
Pas de prévoyance financée par l'Etat	Prévoyance facultative (incapacité, invalidité, décès) avec 7 €/mois pris en charge
Aucune solidarité organisée entre agent-es	Dispositif avec mécanismes solidaires (revenu, famille, génération)
Disparités fortes entre agent-es selon leur mutuelle	Couverture homogène et encadrée nationalement
Peu ou pas d'accès pour les contractuelles du privé sous contrat	Élargi aux contractuelles de l'EP (droit reconnu collectivement)
Mise en œuvre incomplète, droits flous	Décrets publiés en 2024, déploiement progressif : santé en 2026, prévoyance dès 2025

Le SUNDEP Solidaires affirme que la santé et la sécurité des personnels ne sont pas négociables : nous exigeons le maintien intégral des droits actuels, financés collectivement, pour protéger toutes et tous.

La prévoyance des enseignant-es sous contrat menacée :

Depuis le 1^{er} mars 2024, les enseignant-es du privé sous contrat ont déjà perdu des garanties sur les arrêts maladie de moins de 3 mois : la couverture est passée de 100 % à 90 % du salaire net. Or ces arrêts courts concernent un grand nombre de collègues.

Et la menace ne s'arrête pas là : à partir de fin 2025, ce sont aussi les arrêts longs (au-delà de 3 mois) et le capital décès qui pourraient être amputés. Si rien n'est fait, de nombreux profs pourraient se retrouver dans une précarité grave en cas de maladie lourde ou d'accident de la vie. En effet, les enseignants du privé sous contrat bénéficient d'un accord collectif qui a été dénoncé par les organisations patronales.

ON FAIT LE POINT

Situation	Avec l'accord actuel (jusqu'en oct. 2025)	Après déc. 2025 sans nouvel accord
Arrêt maladie < 3 mois	Jusqu'au 29 fév. 2024 : 100 % du net. Depuis le 1 ^{er} mars 2024 : 90 % du net	Toujours 90 %, pas de retour au 100 %.
Arrêt longue durée (> 3 mois)	95 % du net (y compris demi-traitement ou invalidité).	Risque de tomber au seul régime légal (demi-traitement) ➡ perte de salaire massive .
Temps partiel thérapeutique / handicap	100 % du net garanti.	Disparaît ➡ perte de revenu immédiate .
Capital décès	3 années de salaire versées aux ayants droit.	Réduit à 1 seule année de salaire.
Cotisation	Incluse dans le régime collectif, coût partagé.	Reste à charge d'env. 35 €/mois si on veut maintenir les mêmes garanties par contrat individuel.

ACTIONS SOCIALES

nos droits

L'action sociale regroupe l'ensemble des prestations qui visent à faciliter les conditions de vie des agent-es contractuel-les et de leurs familles. Il peut s'agir :

- De **chèques vacances**, titres de paiement d'une valeur de 10, 20 ou 50 €, sous forme d'un chéquier, que l'on peut utiliser dans de nombreuses structures de vacances ou en paiement d'activités culturelles ou de loisirs. Informations à consulter sur www.ancv.com et/ou www.fonctionpublique-chequevacances.fr.
- De **chèques emploi service universel (CESU)**, aide financière de l'État pour la garde des enfants de moins de 6 ans, l'emploi d'une salariée (assistante maternelle, garde à domicile). Cette aide peut également concerner des séjours d'enfants de moins de 18 ans. Modulable selon les ressources, elle n'est pas soumise à un plafond de ressources. Renseignez-vous auprès de votre rectorat d'académie ou sur le site www.cesu-fonctionpublique.fr.
- De **remboursements de l'abonnement de transport** : toutes les enseignantes peuvent bénéficier de la prise en charge à hauteur de 75 %, des titres d'abonnement pour leurs déplacements domicile-établissement. Conservez vos justificatifs. Concernant les démarches à effectuer, se rapprocher du secrétariat de l'établissement en lien avec le rectorat d'académie.
- D'une **réduction (de 25 à 50%) sur un billet SNCF aller-retour, une fois par an**. Une attestation employeur est nécessaire. L'utilisation de ce billet est soumise à conditions consultables sur le site : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2328.
- De la **prime de mobilité durable**, mise en place depuis 2020, il s'agit d'une indemnité basée sur l'année civile, pouvant s'élever à 200 € pour les agent-es ayant

recours à des modes de déplacements alternatifs (vélos, trottinettes électriques ou non, covoiturage...). Il suffit de satisfaire ces conditions d'éligibilité et de remplir un formulaire en ligne disponible sur les sites de vos rectorats d'académie. Pour plus d'informations, consultez le site : www.fonction-publique.gouv.fr/forfait-mobilites-durables-de-200-euros-par-an-pour-trajets-domicile-travail-des-agentes.

- Mais aussi d'autres actions telles que les **Actions Sociales et Culturelles (ASC)**, proposées par le **Comité Social et Économique (CSE)** de chaque établissement. Un SRIAS existe également dans chaque académie également. Se renseigner auprès de vos élu-es et/ou délégué-es syndicaux du SUNDEP Solidaires.

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. La demande de renouvellement peut se faire en ligne sur l'application e-colibris ou via le secrétariat de votre établissement.

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** : s'agissant de l'enseignement privé, seule-s les enseignant-es en activité bénéficient 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 sous contrat est déjà en lui-même complexe, mêlant rectorat, CCMD/CCMA et bien trop souvent également chefs d'établissement. Le dispositif peut même parfois apparaître opaque, et ces dernières années de plus en plus difficile à vivre pour les enseignant-es, en particulier dans certaines académies où, à l'instar de celle de Rennes, la raréfaction des postes rend les mutations de moins en moins sereines et génère même des situations précaires.

Comment ça marche ?

Les enseignantes déclarent leur intention de muter puis candidatent sur des postes vacants ou susceptibles de l'être, publiés sur un site académique. Ils/elles doivent ensuite prendre contact avec les chefs d'établissement concernés. Après passage en CCMD/CCMA, le rectorat nomme les enseignantes. Le chef d'établissement dispose de 15 jours pour refuser une nomination, mais ce refus doit être motivé.

Dans le réseau catholique, des « pré-mouvements » (CAE, CDE) s'organisent, sans aucune valeur décisionnelle officielle, mais qui entretiennent un climat de clientélisme.

Les difficultés actuelles

Dans certaines académies, la baisse du nombre de postes conduit à des pertes de contrat difficiles à résorber, et on voit se multiplier :

- des temps incomplets imposés, souvent méconnus des collègues qui ignorent que le statut de l'EP les autorise,
- des « compléments » d'emploi bricolés sous forme de HSE (heures supplémentaires effectives), proposées comme s'il s'agissait d'heures-poste – alors même que ces heures ne sont pas sociabilisées (*pas de cotisations retraite, pas d'intégration durable dans le service, pas de maintien de la rémunération en cas de congé maladie...*).

Ces pratiques fragilisent les enseignant-es, créant de l'instabilité et de l'injustice, alors que la mutation devrait être un droit clair et transparent.

Rang de priorité	Catégorie	Détails
(1) A	Maîtres en perte de service	- Suppression de poste (fermeture de classe, réduction de service) - Temps incomplet ou partiel souhaitant retrouver un temps complet - Réintégration après congé parental / disponibilité hors période protégée - Chefs d'établissement demandant à reprendre un service d'enseignement
(2) B	Maîtres en perte de service	B1 : Mutations prioritaires = maîtres titulaires demandant à compléter leur service ou à muter pour raisons statutaires. B2 : Mutations « classiques » = maîtres titulaires d'un contrat définitif candidats à une mutation volontaire.
(3) C	Mutations	En validation de leur année de stage (puis dans le mouvement en (2) ou B)
(4) D	Lauréat.es du CAFEP externe	En validation de leur année de stage (puis dans le mouvement en (2) ou B)
(5) E	Lauréat.es du CAER interne	Accès au mouvement après les titulaires et lauréat.es de concours.

(1....) classement selon le rectorat ; A, B... classement selon le DDEC (Établissement catholique)

Lors d'une mutation, en cas de problème, il est essentiel de ne pas rester isolés et de contacter un-e élu-e SUNDEP Solidaires : nous sommes là pour vérifier vos droits, vous conseiller et défendre vos dossiers.

FORMATION CONTINUE

outil d'émancipation ou variable d'ajustement ?

Le gouvernement a annoncé en janvier 2024 une nouvelle réforme de la formation et du recrutement des enseignants, censée répondre à la pénurie. À partir de 2026, deux voies de concours coexisteront : une à bac+3, l'autre à bac+5... mais la seconde n'est que transitoire.

Avec les multiples changements imposés ces dernières années, qui peut encore dire ce qui sera transitoire ou définitif ?

Sous couvert de « juguler la crise des vocations », le ministère installe en réalité un système bancal : une formation à deux vitesses, organisée dans le flou, qui ressemble surtout à une dévalorisation du métier.

Derrière l'équation simpliste : moins de diplôme = moins de salaire, c'est bien la qualité de l'enseignement et l'attractivité du métier qui sont sacrifiées.

CRPE/CAFEP/CAPES : quelles conditions pour candidater ?

Rémunération et statut

Une étudiante qui réussit le concours en L3 devient stagiaire dès son M1, rémunéré ~1 400 € net/mois (puis ~1 800 € net en M2).

Une étudiante qui réussit le concours en M2 a aussi le statut de stagiaire en M2

❗ pas de gain supplémentaire.

C'est le même métier à l'arrivée, avec la même rémunération et pourtant, les exigences ne sont pas les mêmes : aux étudiant·es de M2, on impose encore des épreuves plus lourdes, sans aucun bénéfice ? Cette coexistence artificielle illustre une réforme menée à la hâte, sans cohérence, qui fragilise la formation et méprise les étudiant·es déjà engagées dans leur parcours.

Le SUNDEP Solidaires, dénonce ce système à deux vitesses et revendique une formation exigeante mais juste, cohérente et réellement émancipatrice pour toutes et tous.

Concours	Voie L3 (Bac+3)	Voie M2 (Bac+5)
CRPE (professeurs des écoles)	Concours adapté au niveau L3 . Épreuves allégées et calibrées pour la licence. Lauréats poursuivent sur 2 ans de master professionnalisant (M1 + M2).	Concours maintenu au format actuel (niveau M2). Épreuves plus exigeantes, programmes de master. Dernières sessions en 2026 et 2027
CAPES / CAFEP (2 nd degré)	Concours adapté au niveau L3 . 1 écrit d'admissibilité + 1 oral d'admission , contenus revus pour la licence. Lauréats poursuivent en master professionnalisant rémunéré .	Concours maintenu au format actuel (niveau M2). 1 écrit + 1 oral , contenus calés sur le master. Dernières sessions en 2026 et 2027
Après 2028	Seule la voie L3 subsiste.	❗ Voie M2 supprimée (sauf Agrégation et Psy-EN, qui restent à bac+5).

Calendrier / organisation

Inscriptions à l'automne 2025 ; calendriers précis d'épreuves publiés par concours.

La passation des deux concours sur une même session peut être simultanée ou à des dates distinctes selon l'organisation ; les sites officiels confirment la cohabitation mais ne figent pas encore toutes les dates.

FORMATION CONTINUE

entre monopole et obstacles

Se former tout au long de sa carrière, c'est un droit individuel garanti : acquérir de nouvelles compétences, progresser dans la grille de rémunération, préparer une mobilité ou un autre avenir professionnel... Sur le papier, tout est possible. Dans les faits, pour un-e enseignant-e du privé sous contrat, partir en formation ressemble encore trop souvent à un parcours du combattant voire de la combattante.

Quels dispositifs existent ?

Formiris reste le principal organisme de formation pour le privé sous contrat, avec le monopole de gestion des fonds publics de formation. Mais d'autres structures existent et, selon les formations visées, peuvent bénéficier d'un financement via cet organisme. D'autres structures peuvent intervenir, mais uniquement si elles sont référencées à Formiris. Il est également possible de sortir du cadre officiel avec des risques de dérives idéologiques ou institutionnelles.

Pour une enseignante motivée, partir en formation reste possible, mais cela exige des démarches rigoureuses, de la vigilance sur le contenu, et parfois la résistance devant des blocages administratifs ou géographiques.

Au-delà des stages courts, on peut mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF), mis en place en 2017 : 20 h/an cumulables, dans la limite de 120 h.

Le congé de formation professionnelle (CFP) (décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007) permet de se former plus longtemps, à condition d'être maître contractuel ou agréé définitif, en activité et avec 3 ans de service au 1^{er} septembre. Le congé peut aller jusqu'à 3 ans sur la carrière, d'un seul

bloc ou fractionné (avec une durée minimale d'un mois à temps plein).

Les enseignantes du privé sous contrat peuvent aussi accéder au PAF (Plan Académique de Formation), au même titre que leurs collègues du public, via les plateformes académiques mais, dans la pratique, cette mise en place n'est pas simple et souvent restrictive.

Les limites

Toutes ces formations sont contingentes : elles nécessitent l'accord du chef d'établissement et dépendent de l'enveloppe académique. Les commissions (CCMA, CCMD, CCMI) vérifient la conformité des demandes... et tranchent en cas de concurrence.

Dans certaines académies, des blocages persistent : en 2025 encore, des collègues dénoncent que le CFP n'est pas appliqué partout (exemple : Toulouse).

Le SUNDEP Solidaires dénonce la mainmise de FORMIRIS (association de droit privé sous tutelle confessionnelle catholique) s'agissant de la formation continue des enseignant-es 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 !

On peut également observer que dans certaines académies, le CPF n'est toujours pas mis en place alors que les enseignants en font la demande. La formation est un droit, il est toujours nécessaire de le rappeler.

FORMATION SYNDICALE

un droit à saisir, nos propositions

Partir en formation syndicale, c'est simple et c'est un droit pour toutes et tous : chaque salarié-e, y compris les demandeurs et demandeuses d'emploi, bénéficie de 12 jours par an pour se former. Alors, pourquoi s'en priver ?

Au SUNDEP Solidaires nous défendons l'idée que les formations sont de véritables respirations collectives dans nos vies d'enseignant-es, souvent saturées.

Pourquoi y participer ?

Parce qu'il est rare d'avoir l'occasion de parler vraiment de notre métier et du sens qu'on y met.

Parce qu'on ne nous explique jamais clairement nos droits de salarié-es ni comment les faire respecter.

Parce qu'en s'impliquant syndicalement, certain-es ont trouvé des lieux où échanger avec des collègues d'autres établissements, partager des expériences, acquérir des compétences juridiques et

économiques, et réfléchir ensemble aux conditions de travail dans l'enseignement privé.

C'est tout cela que nous voulons développer à travers la formation syndicale : offrir à chaque adhérent-e un espace de réflexion, d'analyse et d'émancipation collective. Pendant deux jours, nous prenons le temps d'explorer un thème lié au travail : comprendre l'enseignement privé, raconter son métier, découvrir le droit du travail, ou encore expérimenter des méthodes issues de l'éducation populaire.

Concrètement, on fait comment ?

La demande de congé se fait auprès du rectorat, via le chef d'établissement, un mois avant le début de la formation.

La prise en charge est totale : le SUNDEP-Solidaires rembourse transport, hébergement et repas.

Pour s'inscrire, un simple mail à formation.sundep@gmail.com suffit.

Comme chaque année, nous proposons des stages variés : « Bienvenue au SUNDEP », pour mieux comprendre nos métiers dans le privé, ou encore des sessions menées avec l'Ardeur, autour de pratiques d'éducation populaire.

Bref, la formation syndicale, c'est une parenthèse précieuse à laquelle nous vous invitons à prendre part... alors n'hésitez plus !



RETRAITE DES ENSEIGNANT·ES DU PRIVÉ

comprendre, anticiper et revendiquer

La retraite reste, pour beaucoup, une source de stress et d'incertitudes : âge de départ, montant de pension, démarches à entreprendre... Pour les enseignant·es et salarié·es de l'enseignement privé sous contrat, le **SUNDEP Solidaires** a conçu un guide pratique qui clarifie les droits et obligations, tout en inscrivant la question des retraites dans une histoire sociale et politique longue.

La retraite pour un·e enseignant·e du privé, c'est quoi ?

La retraite pour un·e enseignant·e du privé sous contrat c'est un système à plusieurs étages avec 3 piliers obligatoires : la **CNAV**, régime de base de la Sécurité sociale (créée en 1945), l'**AGIRC-ARRCO** (pour les titulaires avant 2017) ou l'**IRCANTEC** (pour les enseignantes titularisées depuis 2017 et les contractuelles) – retraites complémentaires obligatoires – et le **RAEP** régime additionnel de l'enseignement privé, instauré en 2005. Trois caisses et trois logiques différentes : répartition, répartition par points et capitalisation. Leur coexistence est le fruit d'une construction historique inachevée, marquée par des compromis entre l'État, le patronat et les luttes syndicales.

Une histoire de conquêtes et de reculs

La retraite telle que nous la connaissons n'est pas un acquis immuable. Elle est née en 1946 avec la création de la Sécurité sociale, mais

l'unification des régimes n'a jamais eu lieu : l'**AGIRC** (1947), l'**ARRCO** (1961) puis l'**IRCANTEC** (1971) se sont ajoutés au paysage. Chaque réforme a traduit un rapport de force : élargissement des droits pour certaines, reculs imposés pour d'autres.

Les mobilisations récentes, notamment les grandes grèves de l'hiver et du printemps 2023, s'inscrivent dans cette continuité et rappellent que la retraite reste au cœur des luttes sociales, enjeu de justice et de solidarité intergénérationnelle.

Préparer son départ : démarches et conditions

Au **SUNDEP Solidaires**, nous avons rédigé un guide pour vous aider à anticiper. Il est important de s'informer tôt :

■ consulter son relevé de carrière sur info-retraite.fr, ■ demander des entretiens personnalisés dès 45 ans, ■ préparer son dossier environ 6 mois avant le départ envisagé. 2 conditions s'imposent pour bénéficier d'une retraite à taux plein : – avoir atteint l'âge légal (progressivement repoussé à 64 ans pour les générations nées après 1968) – avoir validé la durée de cotisation nécessaire (jusqu'à 172 trimestres).

Des dispositifs spécifiques existent : le **RETREP** ou la retraite progressive, permettant un temps partiel de fin de carrière avec une partie de la pension.

La question qui fâche : quel montant de pension ?

Les calculs restent complexes et dépendent de nombreux facteurs : durée et fin de carrière, inflation, réformes successives. À titre indicatif, la pension moyenne des enseignantes du privé équivaut à environ 70 % du dernier salaire.

Au SUNDEP Solidaires, nous pensons que cette question de la retraite dépasse largement le cadre technique : il s'agit d'un choix de société ; **et revendiquons**, à l'instar de l'Union syndicale Solidaires, **le droit** à une retraite à 60 ans (55 ans en cas de carrière longue ou de pénibilité), à une pension indexée sur les salaires et non sur les seules cotisations, à la suppression des conditions d'annuités, à une gestion démocratique de la Sécurité sociale par les salarié·es eux-mêmes, à l'écart des logiques financières et capitalistes.

NOTRE PRÉSENCE MILITANTE

au sein de l'enseignement privé

Dans plusieurs académies comme celles de Toulouse, Paris, Créteil, des élu-es vous représentent et vous défendent.

Notre présence aux côtés de tous·tes les enseignant·es de l'enseignement privé, partout en France, est essentielle : pour porter nos revendications, résister à la déshumanisation de l'école, défendre des salaires décents, lutter contre la paupérisation des personnels, préserver la liberté pédagogique.

Pour représenter efficacement l'ensemble des professeur·es, le SUNDEP Solidaires doit être représentatif. Cette représentativité se construit lors des élections professionnelles, organisées tous les quatre ans dans l'Éducation nationale, et donc aussi dans l'enseignement privé sous contrat. Les prochaines élections auront lieu en décembre 2026.

Au SUNDEP Solidaires, nous avons besoin de vous pour que nos voix portent partout en France, et jusque dans les instances nationales.

Dès aujourd'hui, agissez !

- en vérifiant vos adresses académiques.
- en contactant vos représentant·es SUNDEP Solidaires.
- et pourquoi pas... en rejoignant une de nos listes de candidat·es ?

**Parce que c'est aussi simple que ça :
notre force,
c'est vous !**



NOTRE PRÉSENCE 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 le SUN-DEP Solidaires !

➤ Élections CSE (plus de 11 ETP -Équivalents Temps plein)

Cap sur le SUNDEP Solidaires !

Vous allez peut-être prochainement choisir vos représentant·es au sein du Comité Social et Économique (CSE) 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 ?

Présents aux côtés des élu·es dans les établissements, nous nous engageons à ce que nos futures élu·es soient formé·es 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 réussirons à recréer un lien entre tous les salarié·es, ce qui passe, par exemple, par la défense de nos intérêts collectivement, quel que soit notre statut (sous contrat avec l'État ou délégué auxiliaire).
- **Unitaires** parce que l'unité du monde du travail est essentielle pour donner du poids aux revendications des salarié·es. 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 établissement¹ ou groupe scolaire, des délégué·es font vivre le Comité Social et Économique (C.S.E.). Ils/elles négocient pour les personnels de droit privé auprès des directions afin d'améliorer leurs conditions de travail.



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

CALENDRIER ANNÉE SCOLAIRE 2025/26

	ZONE A	ZONE B	ZONE C
Rentrée des enseignants	VENDREDI 29 AOÛT 2025		
Rentrée scolaire des élèves	LUNDI 1 ^{ER} SEPTEMBRE 2025		
Vacances de la Toussaint	SAMEDI 18 OCTOBRE > LUNDI 3 NOVEMBRE 2025		
Vacances de Noël	SAMEDI 20 DÉCEMBRE 2025 > LUNDI 5 JANVIER 2026		
Vacances d'hiver	SAM 7 > LUN 23 FÉVRIER 2026	SAM 14 FÉVRIER > LUN 2 MARS 2026	SAM 21 FÉVRIER > LUN 9 MARS 2026
Vacances de printemps	SAM 4 > LUN 20 AVRIL 2026	SAM 11 > LUN 27 AVRIL 2026	SAM 18 AVRIL > LUN 4 MAI 2026
Pont de l'Ascension	JEUDI 14 MAI > LUNDI 18 MAI 2026		
Début des vacances d'été	SAMEDI 4 JUILLET 2026		

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

ADHÉSION

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 à l'adresse du SUNDEP Solidaires de votre section académique (voir en dernière page).

SYNDIQUE TOI

Union
syndicale
Solidaires
Sud CGC SNV SNP SNP SNP SNP

FÉMINISTE
AUTOGESTIONNAIRE
ANTIFASCISTE
ANTIRACISTE
INTERNATIONALISTE
ÉCOLOGISTE
ANTICAPITALISTE
ANTIVIOLENTISTE
LGBTI+

DANS LE PRIVÉ ET LE PUBLIC, UN SYNDICALISME DE LUTTE ET DE TRANSFORMATION SOCIALE

Publication
indépendante, gratuite,
sans publicité aucune !

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.



Contacter
les responsables du
SUNDEP Solidaires



Pour de
plus amples
informations,
contactez
un de nos
responsables

Notre site national : <https://sundep.org>
email : national@sundep-solidaires.org
Pour connaître le responsable le plus
proche de chez vous,
consultez notre site national, avec tous
les liens des sites régionaux.

Site
Sundep
Solidaires



@sundepsolidaires.bsky.social