



**Guide
Délégués
Auxiliaires
2022**

**La CGT,
une force
à vos côtés**

Guide pratique à l'usage des maîtres délégués du 2^d degré

Memento à l'usage des Délégués Auxiliaires des établissements privés sous contrat d'association :

Décret n°2015-963 du 31 juillet 2015 <http://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/8/5/MENF1512252D/jo>

Circulaire n° 2015-184 du 2-11-2015 http://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=94837

Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé /

Le **SNEIP-CGT** est le Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé de la CGT. Il syndique l'ensemble des personnels des établissements d'enseignement initial privé (école, collège, lycée) sous contrat avec l'État ainsi que les personnels de l'enseignement agricole privé.



Ce guide vous est proposé pour mieux connaître votre statut et vos droits. Il ne peut néanmoins pas être un recueil complet des lois et règlements applicables à tous les délégués académiques. Si vous avez besoin d'un complément d'informations, vous pouvez vous reporter à notre site : www.cgt-ep.org.

Vous pouvez aussi interpeller le délégué syndical du SNEIP-CGT de votre établissement ou, à défaut, le secrétaire académique de votre région. (voir vos contacts page 26).

SOMMAIRE

- 4** Fonction et statut d'un maître délégué ou délégué auxiliaire
- 7** Installation
- 8** Accord collégial
- 9** Rémunération
- 13** Avancement
- 15** Concours
- 16** Liste d'aptitude / droit à la formation et aux congés
- 18** Prévoyance
- 20** Retraite / Fin de CDD et prime de précarité
- 22** Licenciement et droit au chômage

Nos métiers

Nos luttes

Notre fierté

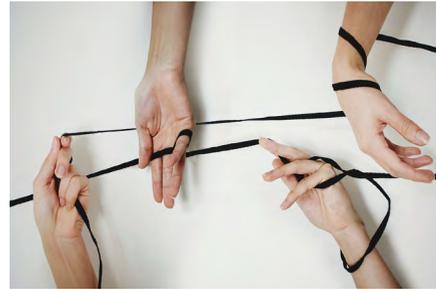
TRANSFORMATION DES CDD DES MAÎTRES DÉLÉGUÉS EN CDI

- ▶ Être en fonction ou bénéficier d'un congé prévu par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (congrés rémunérés et non rémunérés) ;
- ▶ Réunir 6 ans d'enseignement « continu », quel que soit le nombre d'heures ;
- ▶ Dans les 6 ans, entrent en ligne de compte :
 - ▷ les services effectués exclusivement à l'Éducation Nationale en qualité d'enseignant ou documentaliste dans le Public ou le Privé sous contrat d'association.
 - ▷ Les services en tant qu'intervenant pour l'enseignement des langues dans les écoles du premier degré public.

NE PAS CONFONDRE LES STATUTS DE « MAÎTRE EN CDI » ET « MAÎTRE EN CONTRAT DÉFINITIF »

Les maîtres délégués ayant obtenu un CDI dans le cadre de la loi du 10 juillet 2005, ont pu obtenir un contrat définitif d'enseignement.

Cependant, la loi du 12 mars 2012 en a modifié les conditions, désormais un CDI ne permet plus l'obtention d'un contrat définitif d'enseignement.



RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTS STATUTS

SITUATION ADMINISTRATIVE	ABRÉVIATIONS	EMPLOI
MAITRE DÉLÉGUÉ (DA)	CDD	A la fin du CDD, risque de non renouvellement du service Pour les contrats à l'année, risque de non renouvellement du service si un maître contractuel postule au mouvement et obtient le service, ou par licenciement. Droit au chômage.
	CDI	Risque de perte du service tous les ans si un maître contractuel postule au mouvement et obtient le service ou par licenciement. Droit au chômage. Droit à des indemnités de licenciement.
MAITRE CONTRACTUEL	CP (Contrat Provisoire d'enseignement)	Année de validation du concours. Doit postuler pour être affecté comme maître en contrat définitif.
	CD (Contrat Définitif d'enseignement)	Pas de perte du service sauf réduction d'heures dans la matière.

► Les services accomplis en tant que formateur dans un GRETA (sous réserve que l'agent ait assuré, au sein du GRETA, un enseignement relevant de la formation initiale)

► Les périodes de versement des indemnités vacances (IV) sont assimilées, pour le calcul des six années, à des périodes d'activité.

► Les interruptions ne doivent pas dépasser 4 mois entre deux CDD (quel que soit le nombre d'interruptions au cours d'une même année scolaire)

► Les temps partiels, les temps incomplets sont comptabilisés comme des temps complets (1 heure suffit).

► Pour les maîtres délégués âgés d'au moins 55 ans, la durée de services requise pour pouvoir bénéficier d'un CDI est de trois années de services effectifs au cours des quatre dernières années.

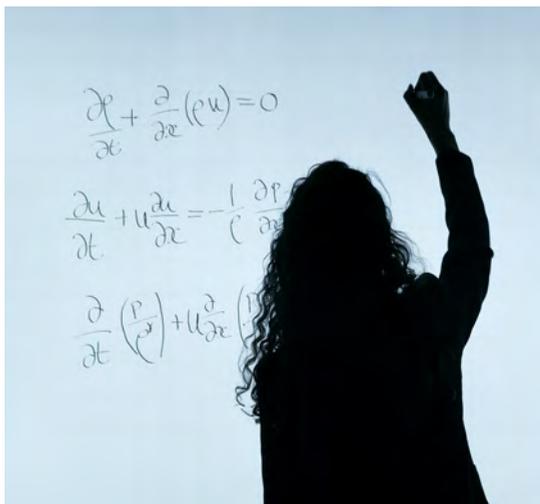
SERVICES EXCLUS

► Maîtres d'internat, surveillants d'externat, assistants d'éducation.

► Services effectués dans les établissements d'enseignement privés sous contrat simple avec l'État.

► Ces services ne font toutefois que suspendre le décompte mais ne l'interrompent pas.

NB LA PÉRIODE DU 24 MARS AU 10 JUILLET 2020 N'EST PAS COMPTÉE COMME INTERRUPTION EN RAISON DE L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE LIÉ À L'ÉPIDÉMIE DU COVID 19



UN CONTRAT DÉFINITIF = UN CONTRAT D'ENSEIGNEMENT = UN CDI + UNE VALIDATION DES COMPÉTENCES PÉDAGOGIQUES

Depuis mars 2012, le CDI n'est plus un contrat provisoire d'enseignement pouvant déboucher sur un contrat définitif.

Etre en CDI aujourd'hui c'est encore être un DA au statut précaire.

Le gain se situe dans l'indemnité de licenciement en cas de rupture du CDI...

Ce CDI n'est pas vraiment si « indéterminé » que cela... chaque année le service de l'enseignant peut être pris par un « maître contractuel ».

Un DA en CDI a seulement davantage de chance d'être réaffecté qu'un DA en CDD. Cependant la réaffectation dans le même établissement n'est absolument pas garantie.

Aujourd'hui seul le concours permet de sortir de la précarité. La CGT-EP revendique la titularisation sans concours des DA CDD et CDI.



2 / INSTALLATION

CONDITIONS DE TITRE(S) OU DE DIPLOME(S)

Le DA est affecté sur des heures dont la quotité est variable. Il doit posséder, au minimum, une **licence ou titre ou diplôme reconnu équivalent, ou une expérience professionnelle qui permet de se présenter aux concours de recrutement internes.**

A titre exceptionnel, un maître délégué justifiant **d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence, peut être recruté.**

CLASSEMENT

LES MAÎTRES DÉLÉGUÉS DES 1^{ER} ET 2^{ÈME} DEGRÉS SONT ACTUELLEMENT CLASSÉS SUR L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION DES MAÎTRES AUXILIAIRES DE 1^{ÈRE} CATÉGORIE (MA1).

SANS ANCIENNETÉ VOUS ÊTES RECRUTÉ À L'ÉCHELON 1 – INDICE 349 / TRAITEMENT BRUT MENSUEL : 1635,42 € BRUT + 66,67 € BRUT PRIME GRENELLE.

TOUTEFOIS CE CLASSEMENT EST SOUS CONDITION. IL FAUT JUSTIFIER DE LA DÉTENTION D'UN TITRE OU D'UN DIPLOME ÉQUIVALENT À BAC +3, OU BIEN POSSÉDER UNE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE, ENSEIGNER UNE DISCIPLINE RARE OU COUVRIR UN BESOIN SPÉCIFIQUE. SANS CELA VOUS ÊTES MAÎTRE AUXILIAIRE DE 2^{ÈME} CATÉGORIE. SANS ANCIENNETÉ VOUS ÊTES RECRUTÉ À L'ÉCHELON 1 – INDICE 321/TRAITEMENT BRUT MENSUEL : 1504,21 € BRUT + 66,67 € BRUT PRIME GRENELLE.

REPRISE D'ANCIENNETÉ

Pourront être repris dans votre ancienneté, sous réserve de fournir les justificatifs correspondants

- ▶ les services militaires obligatoires et assimilés ;
- ▶ les services d'enseignant dans les établissements privés sous contrat avec l'Etat ;
- ▶ les années d'activité professionnelle accomplies, à partir de 21 ans, dans

l'industrie ou le commerce, pour les disciplines techniques et professionnelles (elles sont prises en compte pour les 2/3 de leur durée, à condition que la discipline enseignée soit en rapport avec l'expérience professionnelle).

Le classement de la majorité des maîtres délégués en MA1 est le résultat d'une action syndicale menée notamment par la CGT pour l'augmentation des salaires.

La CGT-EP revendique :

Dans un premier temps l'alignement des salaires des DA à celui des non-titulaires du public.

Et surtout la titularisation des DA sans concours et leur rémunération sur l'échelle des certifiés/PLP/PEPS

LE PROCES-VERBAL D'INSTALLATION (PVI)

C'est un **document primordial** pour la prise en charge des enseignants. Il doit être renseigné dès la rentrée afin de permettre le versement du traitement dans les délais les plus brefs.

Pour les maîtres étrangers hors UE, une demande d'autorisation d'enseigner doit être déposée préalablement à leur recrutement. Le maître devra fournir la photocopie de ses titres à la DEEP pour validation. Un RV avec l'inspecteur pédagogique régional sera organisé par la DEEP. Les étrangers avec un titre de séjour ou récépissé, autorisant à travailler, même à titre accessoire comme les étudiants, peuvent demander à effectuer des remplacements dans l'enseignement privé. **ATTENTION**, l'accord du chef d'établissement n'est pas suffisant pour commencer, celui du rectorat est indispensable.

La rémunération est due, selon le code du travail, même pour des heures d'enseignement effectuées en situation irrégulière.

Pour les maîtres délégués enseignant en EPS, la copie de la licence STAPS est indispensable ainsi que l'attestation de l'aptitude au secourisme (BNS) et l'attestation de l'aptitude au sauvetage aquatique délivrée par un organisme agréé.

PÉRIODE D'ESSAI

Pour les enseignants nouvellement recrutés, une période d'essai **non obligatoire** est possible. C'est à l'autorité rectorale, à son initiative ou à celle du chef d'établissement, d'en apprécier la nécessité ou pas. Dans tous les cas, la période d'essai **doit être clairement prévue dans l'engagement**.

La durée de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de la durée initiale d'engagement dans la limite de :

- ▶ **3 semaines** si l'engagement à durée est inférieure à 6 mois.
- ▶ **1 mois** si l'engagement à durée déterminée est inférieur à 1 an ;
- ▶ **2 mois** si l'engagement à durée déterminée est d'un an.

Aucune nouvelle période d'essai n'est possible avec le même maître, pour exercer le même service, auprès d'une même autorité administrative.

3 / ACCORD COLLÉGIAL

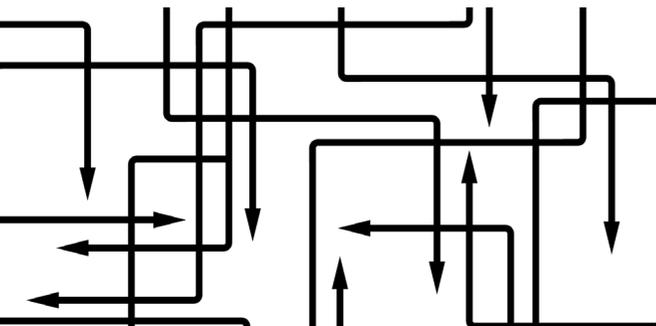
Les instances de l'enseignement catholique exigent pour enseigner l'obtention du « **préaccord** », transformé ultérieurement en « **accord collégial** » par un « jury » et suivant une procédure sur laquelle le rectorat n'a aucun contrôle. C'est ce « jury » qui décide si le candidat est bien en conformité avec le « caractère propre » de l'enseignement catholique. Pour aider les DA à bien saisir ce que l'enseignement catholique attend d'eux, leur formation est en grande partie assurée par des instances catholiques (Formiris et les IS-FEC), gérées sur fonds publics.

Si l'accord collégial

est refusé à un candidat les raisons, ainsi que les délais de recours, doivent lui être précisés par écrit. Le SNEIP-CGT peut aider à préparer le recours.

Tant que votre dossier de recrutement n'est pas complet, il n'y a pas de mise en paiement de votre rémunération.

SNEIP - CGT Enseignement Privé
Case 544 - 263 rue de Paris
93515 MONTREUIL Cedex



Avec sa procédure de recrutement « maison » l'enseignement privé dispose de plusieurs ressorts pour choisir « ses » candidats. L'assujettissement des enseignants précaires aux chefs d'établissement est une réalité même si l'employeur **EST**, et reste, le Rectorat.



4 / RÉMUNÉRATION

INDICE DE RÉMUNÉRATION DES DA ET RYTHME D'AVANCEMENT.



Les maîtres délégués perçoivent directement de l'État, après service fait, une rémunération mensuelle qui leur est versée suivant les règles de la comptabilité publique comportant le traitement brut, les suppléments pour charges de famille et l'indemnité de résidence ainsi que tous autres avantages ou indemnités attribués par l'État aux personnels de l'enseignement public.

GRILLE DES MA :

Valeur annuelle du point d'indice au 1^{er} février 2017 : **56,2323 €**



Echelon	Durée dans l'échelon		Indice MA1	Salaire brut mensuel	Indice MA2	Salaire brut mensuel
	Choix (20%)	Ancienneté				
1	2 ans 6 mois	3 ans	349	1 635,42	321	1 504,21
2	2 ans 6 mois	3 ans	376	1 761,95	335	1 569,82
3	2 ans 6 mois	3 ans	395	1 850,98	351	1 644,79
4	3 ans	4 ans	416	1 949,39	368	1 724,46
5	3 ans	4 ans	439	2 057,16	384	1 799,43
6	3 ans	4 ans	460	2 155,57	395	1 850,98
7	3 ans	4 ans	484	2 268,04	416	1 949,39
8	jusqu'à la fin	jusqu'à la fin	507	2 375,81	447	2 094,65

- Les possibilités de carrière sont très différentes selon les corps, entre le 1^{er} et le dernier échelon.
- Le salaire d'un MA2 au 1^{er} échelon est d'environ 1500€ brut, au bout de 25 ans il est d'environ 2000 € brut.
- Un MA du privé touche environ 30% de moins qu'un enseignant non titulaire du public.

LA CGT RÉCLAME : ➤La disparition de l'accord collégial. ➤L'intégration des enseignants dans les mêmes formations que leurs homologues du public.
Elle demande à l'État d'assumer ses devoirs à l'égard de ses agents que sont les maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

► LE TRAITEMENT PRINCIPAL

Le traitement principal est indexé sur la valeur du point indiciaire de la Fonction Publique : 56,2323€

Exemple : Vous êtes MA2 au 1er échelon : vous serez rémunéré à l'indice 321 soit : $(321 \times 56,2323 / 12 = 1504,21 \text{ €}$ bruts mensuels si vous êtes employé à temps complet.

Mais le traitement est « proratisé » en fonction de la quotité horaire :

Exemple : Vous êtes nommé du 1er au 15 et vous faites 14h sur un service à temps complet de 18h, vous percevrez alors : $1504,21 \text{ €} \times (15/30) \times (14/18) = 584,97 \text{ €}$ bruts.

De ce traitement brut sont déduites des cotisations salariales dont le pourcentage avoisine les 20% et le solde réellement versé constitue le montant du salaire net.

La DEEP (Division des Établissements d'Enseignement Privés) du rectorat transmet au service chargé de la vérification et de la liquidation des salaires (la DDFIP), les éléments constituant le 1er mois de travail, d'où les retards existants dans le versement des salaires.

Toutefois, un « acompte » correspondant à 70% du traitement brut doit vous être octroyé, dans le courant du mois suivant à condition que la DDFIP en soit informée dans les premiers jours de la prise de fonction. Le reliquat du traitement net (environ 10%) est versé dans les mois qui suivent sous forme de régularisation ainsi que les heures supplémentaires (HS) et toutes autres in-

demnités ne faisant pas partie de l'acompte. Si un acompte a été versé, le bulletin de salaire et un décompte de rappel, sont transmis à votre établissement qui doit vous les remettre. Le délai de transmission peut donc atteindre les 2 mois.

Dès réception de votre bulletin de salaire et pour tout élément de rémunération non compris, vous devez vous mettre en relation avec la DEEP, soit en rédigeant un message à votre gestionnaire par le module I-PROFESSIONNEL s'il existe, soit directement (renseignez-vous auprès du secrétariat de votre établissement).

► LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Au traitement mensuel, peuvent être ajoutées des HSA (Heures-Supplémentaires-Année) et des HSE (Heures-Supplémentaires-Effectives). En effet, des établissements placent leur quota d'HSA en priorité sur les DA, même s'ils n'effectuent pas un temps complet... les HSA et les HSE ne doivent être utilisées que pour rémunérer des heures de face-à-face pédagogique.

ATTENTION ! Si les HSA sont mieux rémunérées qu'une heure de 1er échelon, elles ne sont pas payées en cas d'absence, quelle qu'en soit la raison (maladie, formation, etc.). Les HSA ne sont pas payées en juillet, août et septembre. Le taux de la 1ère HSA est majoré de 20%, mais pas les suivantes.

Les HSE sont, elles, versées après service fait, c'est-à-dire à l'heure faite.

CHAQUE ANNÉE LA CGT-EP DOIT DÉNONCER DES RETARDS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION. PAR AILLEURS CERTAINS CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ONT RECOURS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUI PRÉCARISENT LES MAÎTRES DÉLÉGUÉS EN NE LEUR PROPOSANT PAS DE TEMPS PLEIN. LA CGT SE MOBILISE POUR LUTTER CONTRE CES PRATIQUES.

► INDEMNITÉS ET PRESTATIONS DIVERSES

Les maîtres délégués perçoivent, dans les mêmes conditions, les primes et indemnités dont bénéficient les maîtres contractuels ou agréés exerçant les mêmes fonctions, sauf disposition législative ou réglementaire en réservant le bénéfice aux seuls maîtres contractuels et agréés.



INDICE / CATÉGORIE / MONTANT

INDICE	Catégorie	HSA annuelle	HSA par mois	Maj. 1 ^{ère} HSA	HSE
349	Maîtres Auxiliaires I (18 h)	925,67 €	102,854 €	20,57 €	32,14 €
321	Maîtres Auxiliaires II (18 h)	830,51 €	92,28 €	18,46 €	28,84 €
325	Maîtres Auxiliaires II EPS (20 h)	845,76 €	93,97 €	18,79 €	29,37 €

N.B. : L'enseignant ne peut refuser la 1^{ère} heure supplémentaire mais il est en droit de le faire au-delà.

N.B. : L'enseignant ne peut refuser la 1^{ère} heure supplémentaire mais il est en droit de le faire au-delà.

LA RÉMUNÉRATION PENDANT LES VACANCES

► Vous avez pris vos fonctions le jour de la rentrée scolaire, jusqu'à la fin de l'année :

Vous percevez la même rémunération pendant les « petites » et les « grandes » vacances que pendant les périodes scolaires (hormis les HSA en Juillet, Août et Septembre).

► Vous avez pris vos fonctions après le jour de la rentrée scolaire, pour toute l'année :

Vous êtes payé jusqu'au jour de la sortie (début juillet), et au-delà en Indemnités de Vacances (I.V.) selon le calcul ci-après.

► Vous avez fait plusieurs suppléances au cours de l'année :

Vous percevez des Indemnités de Vacances (I.V.). La rémunération est calculée au prorata des quotités travaillées selon les modalités suivantes :

► Les vacances de Toussaint, de Noël, d'hiver, de printemps :

Si vous avez assuré un service d'ensei-

gnement d'au moins 4 semaines entre 2 périodes de « petites » vacances, vous bénéficiez du maintien de votre rémunération.

Si vous avez travaillé moins de 4 semaines, la période des vacances est rémunérée dans la proportion de $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$ ou $\frac{1}{4}$ selon vous avez travaillé 3 ou 2 ou 1 semaine(s) (même incomplète(s)).

► Les vacances d'été :

- 2,5 jours par mois si vous totalisez moins de 40 jours payés dans l'année scolaire.

- $\frac{1}{4}$ du nombre de jours payés si vous totalisez au moins 40 jours payés

- en totalité si vous avez travaillé toute l'année scolaire.

INDEMNITÉS DE DROIT : ISO /ISOE

L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISO), mise en place par le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993, comprend une part fixe, à laquelle peut s'ajouter une part modulable.

► **L'ISO (part fixe) : C'est l'Indemnité de Sui-
vi et d'Orientation des Élèves** (1206,36€
annuel brut). Elle est forfaitaire, elle dé-
pend uniquement de la quotité de sa-
laire perçu. Elle ne peut être supprimée
pour absence à une réunion, quelles
qu'en soient les raisons. En revanche,
le chef d'établissement a la possibilité
d'engager la procédure de retenue de
salaire (1/30e) pour service non fait, s'il
juge qu'un enseignant ne remplit pas
ses obligations.

► **L'ISOE (part modulable) : C'est l'indem-
nité de professeur principal.** Elle est al-
louée aux maîtres délégués assurant la
fonction de professeur principal. **Alors
que la part fixe de l'I.S.O. comporte un
taux unique, les taux de la part modulable
varient en fonction de la division dans la-
quelle exercent les professeurs concernés.**
Ces taux, fixés par arrêté, sont indexés
sur la valeur du point indiciaire de la
fonction publique.

LA PRESTATION FAMILIALE (SFT)

**Le Supplément Familial de Traitement
(SFT)** est un élément du traitement et
non une prestation familiale, versé à
la demande expresse du Délégué Au-
xiliaire ouvert en fonction du nombre
d'enfants à charge. Il n'est pas cumu-
lable avec un avantage de même na-
ture servi par l'employeur du conjoint.

LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

L'État en qualité d'employeur, prend en
charge une partie des frais de trans-
port de ses agents correspondant aux
déplacements effectués au moyen de
transports publics de voyageurs entre
leur résidence habituelle et leur lieu
de travail. La prise en charge finan-

cière s'élève à 50 % du montant des
abonnements dans la limite maximum
de 83,64 € par mois (tous abonne-
ments confondus). Les frais de trans-
port peuvent aussi être partiellement
pris en charge par l'Etat via le « Forfait
Mobilités Durables » (FMD). Ce forfait
concerne les utilisateurs de vélo ou de
covoiturage (pour une utilisation d'au
moins 100 jours par an pour un temps
complet).

AUTRES INDEMNITÉS

► **Indemnités pour mission particulière
(IMP) :** Les missions et des obligations
réglementaires de service (ORS) des
personnels enseignants du second
degré de l'enseignement public s'ap-
pliquent aussi aux **maîtres délégués des
établissements d'enseignement privés du
2d degré sous contrat.**

**Ce régime indemnitaire des IMP se subs-
titue au versement d'HSA ou HSE pour des
activités diverses autres que le face-à-face
pédagogique.**

Plusieurs missions peuvent donner
lieu au versement d'IMP : la coordi-
nation des disciplines, de cycle ou de
niveau d'enseignement ; le référent
culture, le référent des ressources et
usages pédagogiques numériques ; le
tutorat des élèves en lycée ou lycée
professionnel ; le référent décro-
chage ; ainsi que d'autres missions
d'intérêt pédagogique et éducatif
(partenariat, voyages, etc.)

Le versement d'une IMP reste à la discrétion de la déclaration du chef d'établissement auprès des services du rectorat.

► **Indemnité de sujétion :**

Elle est allouée aux :
enseignants d'éducation physique et

sportive assurant un service dans les classes de première et de terminale des voies générale, technologique ou professionnelle ;

enseignants assurant un service dans les **classes de première et de terminale de la voie professionnelle** ;

. **enseignants des classes préparant à un certificat d'aptitude professionnelle**, qui assurent au moins six heures d'enseignement devant les classes précitées.

► **Indemnités pour examen** : Elles sont fonction de la nature de l'épreuve et du niveau de l'examen.

de leur note pédagogique sur 60 et de leur note administrative sur 40. Dans certaines académies, en cas d'absence de note pédagogique, il est attribué au maître la note moyenne de l'échelon.

L'avancement des DA se fait « au choix » dans 20 % des cas et « à l'ancienneté » pour les 80 % restant.

Le **PPCR** (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) n'a pas intégré les DA.



5 / AVANCEMENT

L'avancement des maîtres délégués du 2d degré s'effectue dans les conditions prévues pour les maîtres auxiliaires. Ils peuvent bénéficier d'un **avancement à l'ancienneté ou au choix sur leur échelle de rémunération**.

Une fois par an la Commission Consultative Mixte Académique (**CCMA**) se réunit pour examiner les possibilités d'avancement des maîtres et leur changement d'échelon.

Les maîtres qui sont promouvables, sont classés en fonction d'un **barème noté sur 100**, constitué de la **somme**



La cgt revendique l'augmentation immédiate des salaires des maîtres délégués au niveau de celles des non-titulaires du public

Il dénonce la multiplication de primes et indemnités qui individualisent la rémunération des enseignants.

Attaché à la qualification collective des personnels, au traitement égalitaire des carrières, il se bat pour unifier les statuts.

6 / OBLIGATIONS

OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES

Vous êtes tenu au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et lié par l'**obligation de discrétion professionnelle** pour tout ce qui concerne les informations dont vous avez connaissance dans l'exercice de vos fonctions et vous êtes responsable des tâches qui vous sont confiées.

Vous êtes électeur aux élections professionnelles CCMA (Commission Consultative Mixte Académique) qui gèrent les mutations, avancements, congés de formation, mesures disciplinaires **ainsi qu'à celles des Délégués du Personnel au Comité Social et Economique de l'établissement.**

OBLIGATIONS PÉDAGOGIQUES

Vos obligations sont identiques à celles du maître que vous remplacez ou sont déterminées par le service vacant que vous occupez.

L'obligation réglementaire de service (ORS) est de :

18 heures (temps complet).

20 heures pour l'enseignement de l'EPS.

36 heures pour la documentation.

Vous pouvez être amené à effectuer plus d'heures d'enseignement ; dès lors vous serez rémunéré en HSA (Heures Sup-

plémentaires Année) ou HSE (Heures Supplémentaires Effectives) s'il s'agit d'heures ponctuelles.

Néanmoins, pour préparer les concours, vous pouvez demander à être exempté d'heures supplémentaires (seule la 1ère heure supplémentaire peut vous être imposée).

Vous pouvez solliciter un IPR (Inspecteur Pédagogique Régional) ou un IEN (Inspecteur de l'Éducation Nationale) sans passer par la voie hiérarchique pour toute question pédagogique.

Le chef d'établissement ne peut intervenir sur les questions pédagogiques mais il peut solliciter un IPR ou un IEN.

L'autorité administrative est détenue par le recteur. Ce n'est pas le chef d'établissement qui « décide », il a, en partie, délégation.

OBLIGATIONS DE SERVICE

► LES PONDÉRATIONS :

► **En 1ère et terminale générales ou technologiques : pondération à 1,1 de l'heure d'enseignement pour des 10 premières heures.** Ce dispositif ne s'applique pas aux enseignants d'EPS.

► **Dans les classes de STS ou dans les formations techniques supérieures assimilées,** toute heure d'enseignement est décomptée dans les maxima de service de l'enseignant après avoir été affectée d'un **coefficient de pondération de 1,25.** Toutes les heures d'enseignement sont concernées par ce dispositif, aussi bien les heures d'enseignement théorique que de travaux dirigés et pratiques.



LES DÉCHARGES :

► Une heure de décharge est prévue pour tous les enseignants partageant leur service entre 2 établissements non limitrophes ou entre 3 établissements sous réserve que ces derniers n'appartiennent pas à un même ensemble immobilier au sens de l'article L216-4 du code de l'éducation (article 3-1° du décret du 10 juillet 2015).

►► Les enseignants de SVT ou de sciences physiques donnant au moins 8 heures dans un collège où n'exercent pas de personnels de laboratoire bénéficient d'une heure de décharge.

► LE CUMUL D'ACTIVITÉS :

La loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 réaffirme le principe d'interdiction de cumuls d'activités.

Toutefois, vous pouvez être autorisé à exercer à titre accessoire, que vous soyez employé à temps plein ou à temps partiel par le Rectorat, une ou plusieurs activités lucratives ou non auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec la fonction d'enseignant qui vous a été confiée et que vous exercez à titre principal et telle que définie dans votre contrat.

Un régime d'autorisation préalable, délivrée par la DEEP avant le début de l'activité « Demande d'autorisation de cumuls d'activités » ou de déclaration préalable vous est applicable selon le type d'activité déclarée et la quotité de service d'enseignement confiée.

Cette réglementation vous protège contre d'éventuelles poursuites disciplinaires voire pénales (notamment



article 432-12 du code pénal)

7 / CONCOURS

LES CONCOURS EXTERNES DU PRIVÉ (CAFEP) :



► Conditions de diplômes :

A la date des résultats d'admissibilité aux concours de recrutement il faut dorénavant justifier au minimum d'une inscription en première année d'études (M1) ou des conditions pour s'inscrire en M2 - ou posséder un M2 ou un diplôme équivalent.

A l'issue de l'admission, il faut justifier, lors de la rentrée scolaire suivante, d'une inscription en dernière année d'études en Master 2 « Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation » (MEEF) ou détenir un M2, quel qu'il soit, ou d'un diplôme équivalent, (sauf pour les disciplines techniques et professionnelles et l'EPS qui ont des conditions particulières)

Dérogation pour le CAPLP des spécialités professionnelles : BTS, DUT ou Bac+2 et 5 ans de pratique professionnelle.

LES CONCOURS INTERNES :

► Concours internes du privé (CAER) :

► Conditions de services :

Il faut **être ou avoir été** en fonction dans le privé sous contrat pendant tout ou partie de l'une des 6 années précédant la date des résultats d'admissibilité du concours (1 jour suffit) et réunir 3 ans de services publics (pas forcément d'enseignement).

Les services, discontinus ou non, et représentant **au moins 50% d'un temps plein sont comptés pour une année pleine.**

Les services représentant moins de 50% sont comptés pour 6 mois. (Par exemple : donner 1 heure de cours un seul jour pendant période entre la rentrée à la date de l'admissibilité compte pour 6 mois).

► Conditions de diplômes :

Dans les disciplines de CAPES

et CAPET : Licence ou diplôme équivalent à Bac + 3

Dans les disciplines de PLP : Licence dans les matières générales et BTS ou DUT (Bac+2) dans les matières professionnelles.

► Concours internes du public

Depuis la session 2010 toute personne réunissant les conditions de 3 ans de services (pas obligatoirement d'enseignement) et de diplômes (identiques à celles du CAER) peuvent passer les concours internes CAPES, CAPEPS et PLP du public et devenir fonctionnaire. Cette disposition s'applique naturellement aux DA qu'ils aient ou non déjà enseigné dans le public.

Le concours de l'agrégation interne du public n'est pas ouvert aux enseignants du privé.

TRES IMPORTANT !

Les étrangers non-européens peuvent passer tous les concours du privé.

8 / LISTE D'APTITUDE

Depuis 2016, les maîtres auxiliaires bénéficiant d'un **contrat définitif**, peuvent accéder, par voie de liste d'aptitude, aux échelles de rémunération des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel ou des professeurs d'éducation physique et sportive.

► Conditions :

- Etre en **contrat définitif d'enseignement**
- Etre rémunéré dans l'échelle des MA (I ou II)
- Réunir 5 ans de service au 1er octobre de l'année de la promotion.

► Conditions particulières:

Pour postuler sur la liste des PLP : Avoir été en fonction en LP, l'année précédente.

Pour postuler sur la liste des P.EPS

: Etre titulaire de la licence STAPS ou du P2B.



ATTENTION !!

Cette liste d'aptitude ne concerne pas les délégués auxiliaires, car ils ne sont pas titulaires d'un contrat définitif d'enseignement. Les quelques perspectives de carrière antérieures ont été supprimées !

Le SNEIP-CGT demande l'accès sans concours, à l'échelle des certifiés, des P.EPS et des PLP de tous les « non-titulaires » de l'Etat.



9 / DROIT A LA FORMATION

Chaque établissement du 2d degré bénéficie d'un crédit annuel attribué par **FORMIRIS** pour la formation des enseignants. Au-delà de ces moyens, de nombreux Chefs d'Établissement choisissent de financer certaines formations sur les fonds propres de l'établissement (Voir Logiciel Enéris)

► Organismes :

. **Formation continue** : ISP, PAF (ex. : entrée dans le métier).

. **Formation initiale** : ISFEC, INSPE, ISP (ex Master, validation concours, etc.)

LE PLAN DE FORMATION DANS L'ÉTABLISSEMENT

L'accès à des actions de formation professionnelle continue est donc possible à votre initiative ou à celle de votre employeur dans le cadre du **plan de formation de l'établissement**. Il est ainsi possible de bénéficier d'autorisations d'absences de plusieurs semaines dans l'année, avec maintien du salaire, **LE PLAN ACADÉMIQUE DE FORMATION (PAF)** Il est organisé par les inspecteurs. Vous pouvez bénéficier des formations organisées dans le cadre du PAF.

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Il a pour objectif de permettre aux maîtres de parfaire leur formation professionnelle : perfectionnement ou re-conversion. **La demande est à faire auprès**

de la DEEP, selon un calendrier fixé par chaque rectorat. **L'examen et le départage de l'ensemble des demandes se fait en CCMA.**

► Conditions :

Être en activité (les maîtres en disponibilité doivent demander leur réintégration).

Pour les maîtres contractuels à titre définitifs : Avoir accompli au moins 3 années à temps plein de services dans l'administration.

Pour les Maîtres Délégués : Avoir au moins 36 mois de services à temps plein, au titre de contrat de droit public, dont 12 au moins dans l'éducation nationale.

- **Durée du congé** : 3 ans sur l'ensemble de la carrière.

- **Rémunération** : Perception d'une indemnité forfaitaire mensuelle, **pendant un an uniquement**, (85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence, sans toutefois excéder l'indice brut 630). Son versement est subordonné à la production à la DEEP, d'une attestation d'assiduité mensuelle.

- **Engagement du maître** : Rester au service de l'administration pour une période égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité et remboursement des indemnités en cas de rupture de son fait de son engagement.

10 / DROITS A CONGÉS

En qualité d'agent public non titulaire, vous relevez du régime général de la Sécurité Sociale, donc des Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM), pour la couverture de vos risques **maladie, accident du travail**,



maternité, paternité, invalidité, décès. Vous percevez donc des indemnités journalières pendant les congés pour raisons de santé, sommes reversées à l'administration dès lors que leur traitement est maintenu.

. Le Congé Maladie Ordinaire : il doit être transmis dans les 48 heures à la SS (volet 2) et à votre établissement (volet 3), pour vous permettre de bénéficier sous conditions d'ancienneté de service, d'un congé rémunéré.

. Les congés rémunérés de maternité, paternité, adoption sont également attribués sous conditions d'ancienneté de service.

11 / PRÉVOYANCE

La couverture « Prévoyance » est obligatoire dans tous les établissements privés sous contrat.

La Prévoyance assure des prestations en cas de :

. Décès : Capital décès /Majoration enfants ou rente d'éducation/ Garantie double effet ;

. Incapacité de travail : Prestations complémentaires en cas de Congés de Maladie /Accident de Service ;

. Invalidité : Prestation complémentaire /Temps partiel pour « raisons de santé » ou « handicap ».

Les enseignants en congé parental

ou en disponibilité sont couverts s'ils versent une cotisation volontaire.

La Prévoyance procède aussi à des « **aides exceptionnelles** » en cas de difficultés liées à un décès, une maladie, une invalidité, un handicap, un accident, pour l'enseignant ou un membre de sa famille dans le cadre du « Fonds social ».

TRÈS IMPORTANT

Ces congés ne peuvent être octroyés que dans la limite de l'engagement du maître et « ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement

12 / SANTE ET ACTION SOCIALE POUR LES PERSONNELS

Pour tous les problèmes de santé au travail (maladies, accidents ou risques psycho-sociaux) n'hésitez pas à vous mettre en relation avec le médecin de prévention du rectorat et/ou à contacter le CSE Comité Social et Economique ou le Comité d'Hygiène, de

Penser à demander, à remplir et signer le formulaire d'ayant-droit de l'organisme de prévoyance à votre établissement.

Rapprochez-vous du secrétariat de votre établissement en cas de besoin.

Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT de votre établissement ou du rectorat)

N'hésitez pas à consulter les circulaires et votre site académique pour prendre connaissance de l'**action sociale mise en place dans votre académie** :



Type de congés	Durée	Traitement *
<i>Congé maladie ordinaire</i>	Pendant une période de 12 mois consécutifs (ou au cours d'une période de 300 jours de services effectifs en cas de services «discontinus»).	<ul style="list-style-type: none"> Moins de 4 mois de service : sans traitement A partir de 4 mois de service : 1 mois à plein traitement (PT), 1 mois à demi traitement (1/2 T) ; A partir de 2 ans de service : 2 mois à PT et 2 mois à 1/2T ; A partir de 3 ans de service : 3 mois à PT et 3 mois à 1/2T ; Prestation complémentaire mensuelle de Prévoyance : 95% du salaire net. <i>Cette prestation n'est versée qu'à partir de 5 mois d'ancienneté.</i>
<i>Congé grave maladie</i>	Durée maximale de trois ans accordée par période de 3 à 6 mois (accordé aux agents employés de manière continue, et justifiant d'une ancienneté de 3 ans minimum).	<ul style="list-style-type: none"> PT pendant 1 an et ½ T pendant les 2 ans qui suivent. Prestation complémentaire mensuelle de Prévoyance : 95% du salaire net <i>Cette prestation n'est versée qu'à partir de 5 mois de d'ancienneté.</i>
<i>Congé sans traitement pour raison de santé</i>	Réservé aux maîtres ayant épuisé leurs droits à congés à PT.	Sans traitement mais des indemnités journalières peuvent être versées par la CPAM.
<i>Congé maternité</i>	<ul style="list-style-type: none"> . 16 semaines pour les 2 premiers enfants . 26 à partir du 3ème enfant . 34 pour les grossesses gémellaires . 46 pour les triplés et plus. 	<ul style="list-style-type: none"> Moins de 6 mois de service : sans traitement A partir de 6 mois de service : PT
<i>Congé paternité</i>	11 ou 18 jours en cas de naissances multiples.	<ul style="list-style-type: none"> Moins de 6 mois de service : sans traitement A partir de 6 mois de service : PT
<i>Congé d'adoption</i>	<ul style="list-style-type: none"> . 10 semaines pour les 2 premiers. . 18 semaines à partir du 3e enfant. 	<ul style="list-style-type: none"> de Moins de 6 mois de service : sans traitement A partir de 6 mois de service : PT
<i>Congé pour accidents de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions</i>	Pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure soit le décès.	<ul style="list-style-type: none"> Dès l'entrée en fonction : 1 mois à PT A partir de 2 ans de service : 2 mois à PT A partir de 3 ans de service : 3 mois à PT, Et prestation complémentaire mensuelle de Prévoyance : 95% du salaire net. Au-delà : indemnités journalières (IJ) versées par l'administration lorsque l'agent est recruté à temps complet ou sur un contrat d'une durée > à 1 an, versées par les CPAM dans les autres cas.

Autres motifs	Durée	Traitement *
<i>Congé pour décès ou maladie très grave du conjoint, du partenaire du PACS, des père/mère et enfants</i>	3 jours et éventuellement délais de route (48h maximum aller-retour).	Plein traitement
<i>Congé pour mariage du maître, Pacs du maître</i>	5 jours et éventuellement délais de route (48h maximum aller-retour).	Plein traitement
<i>Congé pour soin à enfant malade ou garde momentanée</i>	Si l'enfant a moins de 16 ans (sauf enfant handicapé) : maximum une fois la durée hebdomadaire du service + 1 jour	Plein traitement
<i>Congé parental</i>	Accordé par périodes de 6 mois renouvelables, jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Il faut être employé de manière continue et justifier d'une ancienneté minimale d'1 an à la date de naissance ou d'adoption de l'enfant.	<ul style="list-style-type: none"> Congé non rémunéré Droits à l'avancement conservés en totalité la 1ère année, puis réduit de moitié. Contribution de la CAF selon l'ancienneté
<i>Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour suivre son conjoint, pour convenance personnelle.</i>	Durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de 5 ans et de 6ans pour la convenance personnelle. Il faut être employé de manière continue depuis plus d'un an et justifier d'une ancienneté minimale d'1 an	<ul style="list-style-type: none"> Congé non rémunéré Perte des droits à avancement
<i>Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie</i>	. Durée maximale de 3 mois renouvelable 1 fois. Pas de condition d'ancienneté.	<ul style="list-style-type: none"> Congé non rémunéré Droits à l'avancement conservés.
<i>Congé de formation professionnelle</i>	Durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière. Ancienneté minimale de 36 mois à plein temps de contrats de droit public, dont 12 à l'EN.	Indemnité forfaitaire mensuelle de 85 % du traitement brut pendant 12 mois sur l'ensemble de la carrière (base temps complet même si l'enseignant était auparavant à temps partiel) Sans traitement les 2 autres années Perte des droits à avancement
<i>Congé pour passer des concours</i>	2 jours incluant les jours ouvrables et fériés ; + durée du concours L'absence doit précéder la 1re épreuve du concours.	Plein traitement
<i>Congé pour formation syndicale</i>	Durée maximale de 12 jours ouvrables par an	Plein traitement

- .Aides à la famille
- .Aides aux enfants handicapés des personnels
- . Aide à la scolarité
- . Aides au logement
- . Secours et prêts d'urgence, etc.



13 / RETRAITE

DROITS A LA RETRAITE : CADRE GENERAL

Le départ à la retraite est une cessation définitive de fonctions avec la résiliation du contrat.

Le taux plein, du régime général de la Sécurité Sociale, compté en trimestres, correspond à 50% de votre salaire annuel moyen.

Dans le privé, il se calcule sur vos 25 meilleures années.

Rapprochez-vous de votre administration ou CSE (Comité Social et Economique), si vous en avez un, pour prendre connaissance de vos droits et des démarches à effectuer.

CAISSES DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES : ARRCO - AGIRC

Dans le privé, tous les salariés cotisent, avec leurs employeurs, auprès de Caisses de Retraites Complémentaires. C'est le deuxième étage de la retraite obligatoire : **l'ARRCO pour les non-cadres, l'ARRCO et l'AGIRC pour les cadres**. Les cotisations prélevées sur le

salaire, sont transformées en points de retraite. Le montant de la retraite complémentaire est obtenu en multipliant le total des points ARRCO/AGIRC avec leurs valeurs, lesquelles sont réexaminées chaque année.

Depuis le 1er janvier 2017, les professeurs de l'enseignement privé ne sont plus affiliés à l'ARRCO et l'AGIRC, mais à l'IRCANTEC à laquelle ils cotiseront ; cependant les collègues recrutés avant, continueront eux, d'être affiliés au régime complémentaire ARRCO et AGIRC.

14/ FIN DE CDD ET PRIME DE PRECARITE



Depuis le 1er janvier 2021, le maître délégué a droit à une «prime de précarité» à la fin d'un cdd, cette prime est soumise à plusieurs conditions:

-«Avoir un contrat d'une durée inférieure ou égale à 1an pour une rémunération brute inférieure ou égale à 3190,17 euros par mois.

- Le maître délégué ne doit pas être renouvelé sur son service en cdd ou avoir droit à un cdi (même s'il refuse le cdi).

-Le maître délégué ne doit pas être dans une procédure de démission ou de licenciement.

La prime versée représente 10% de la rémunération brute totale

CONDITIONS POUR PARTIR À LA RETRAITE À TAUX PLEIN

Avoir atteint l'âge légal de sa génération et avoir le nombre de trimestres nécessaires

OU

Atteindre la limite d'âge.



TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CONDITIONS D'ÂGE ET DE LA DURÉE DES COTISATIONS POUR LE TAUX PLEIN

Tableau récapitulatif des conditions d'âge et de la durée des cotisations pour le taux plein

Date de naissance	Age minimum de départ à la retraite	Limite d'âge	Durée de cotisation pour le taux plein
du 1er juillet 1951 au 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois	163 trimestres (soit 40 ans et 9 mois).
du 1er janvier 1952 au 31 décembre 1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois	164 trimestres (soit 41 ans).
du 1er janvier 1953 au 31 décembre 1954	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois	165 trimestres (soit 41 ans et 3 mois).
du 1er janvier 1955 au 31 décembre 1957	62 ans	67 ans	166 trimestres (soit 41 ans et 6 mois).
du 1er janvier 1958 au 31 décembre 1960	62 ans	67 ans	167 trimestres (soit 41 ans et 9 mois).
du 1er janvier 1961 au 31 décembre 1963	62 ans	67 ans	168 trimestres (soit 42 ans).
du 1er janvier 1964 au 31 décembre 1966	62 ans	67 ans	169 trimestres (soit 42 ans et 3 mois)
du 1er janvier 1967 au 31 décembre 1969	62 ans	67 ans	170 trimestres (soit 42 ans et 6 mois)
du 1er janvier 1970 au 31 décembre 1972	62 ans	67 ans	171 trimestres (soit 42 ans et 9 mois)
A partir du 1er janvier 1973	62 ans	67 ans	172 trimestres (soit 43 ans)

ATTENTION !!!

LES RETRAITES NE S'OBTIENNENT PAS AUTOMATIQUEMENT, LE SALARIÉ DOIT EN FAIRE LA DEMANDE.

Retraite globale =

*Retraite de base SS + Retraite.s
complémentaire.s*





15 / LICENCIEMENT ET CHOMAGE

Un maître délégué nommé sur service vacant ou pour faire un remplacement peut être licencié et dans les conditions suivantes :

- ▶ Suppression du besoin ou de l'emploi (ex : la réduction ou suppression du service d'enseignement) ;
- ▶ Transformation du besoin ou de de l'emploi, lorsque l'adaptation du maître délégué n'est pas possible ;
- ▶ Recrutement d'un maître contractuel ou agréé à titre provisoire ou définitif ;
- ▶ Refus de modification d'un élé

tervenant postérieurement à la période d'essai.

LE RECLASSEMENT

Les maîtres délégués bénéficient d'un droit à reclassement avant tout **licenciement pour inaptitude physique, inaptitude professionnelle ou pour faute disciplinaire naire** (ne sont pas concernés, le licenciement en cas d'impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération, le licenciement pour inaptitude professionnelle et le licenciement pour faute disciplinaire).

Une lettre de notification de licenciement

DEMARCHES	
Régime général de la CNAV	Faire la demande d'évaluation des droits à pension du régime général
Régime de retraite complémentaire de tous les salariés du privé: l'ARRCO	Faire la demande d'évaluation de la retraite complémentaire.
Régime de retraite complémentaire des salariés cadres du privé: l'AGIRC	Faire la demande d'évaluation de la retraite complémentaire.
Caisse de retraite du public l'IRCANTIC	Faire la demande d'évaluation
Autres régimes	Faire la demande d'évaluation de la retraite auprès de ces régimes
DEEP	Demander la mise à la retraite par courrier, par voie hiérarchique en mentionnant la date de son départ en retraite

Les maîtres délégués en CDD ou en CDI n'ont pas droit à une rupture conventionnelle de leur contrat. La CGT-EP demande l'ouverture de ce droit à l'instar des non-titulaires du public.

ment substantiel de son engagement (ex : modification de la quotité ou de l'établissement d'affectation) ;

- ▶ Impossibilité de réemploi du maître délégué à l'issue d'un congé sans rémunération, faute d'emploi vacant ou susceptible de l'être dans un délai raisonnable.
- ▶ Pour inaptitude physique, inaptitude professionnelle ou pour faute disciplinaire.

La CCMA doit obligatoirement être consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements in-

ment invite le maître à présenter une demande écrite de reclassement et donne les conditions sous lesquelles le reclassement est possible.

Une demande de reclassement doit être établie par le maître et être présentée dans un délai correspondant à la moitié du préavis de licenciement.

LE LICENCIEMENT

Il est effectif si aucun reclassement n'est possible ou si le maître refuse le reclassement proposé. Il doit être précédé d'un entretien préalable mené par la deep. Il est notifié au maître délégué par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cas particuliers au cours ou à l'expiration de la période d'essai : aucun délai de préavis n'est requis et aucune indemnité n'est due. Le licenciement **au cours**

de la période d'essai doit être motivé **mais pas à son terme.**

DROIT AU CHOMAGE

► **TYPES DE SITUATION OUVRANT DROIT À L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI (A.R.E.) ET PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS PRIVÉS D'EMPLOI :**

▷ stagiaires non classés sur une échelle de titulaire après un échec définitif au concours de recrutement

▷ DA atteints d'une inaptitude à l'exercice de leur emploi ;



▷ DA auxquels les services du rectorat ou de l'académie n'ont plus de service ou de suppléance à proposer ;

▷ DA en perte d'heures : ils peuvent alors bénéficier d'une indemnisation s'ils tombent à moins de 80% d'un temps complet et à moins de 70% du revenu antérieur.

N.B. : Les DA en CDI ont également droit à une indemnité de licenciement.

► **FORMALITÉS À ACCOMPLIR POUR PERCEVOIR L'ARE . 1ère étape :**

▷ Vous inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi au pôle emploi du territoire de votre résidence. L'inscription doit être demandée sur www.pole-emploi.fr ou en téléphonant au 3949 (si vous vous rendez en agence pôle emploi, vous serez orienté vers un poste internet ou un téléphone dédié).

▷ Vous devez demander une **attestation employeur auprès du rectorat** (service gestion). Cette attestation employeur produite par le ministère est indispensable pour une ouverture de droits à l'allocation auprès des services de pôle emploi. Elle comporte le numéro de la convention de gestion signée par le ministère et pôle emploi : n° : 1704men xxx xxxxxx

2ème étape :

▷ **Vous serez convoqué à un entretien.** Vous devrez vous y présenter avec votre dossier de demande d'allocation complété et signé.

N.B. : Le calcul de vos allocations de chômage sera repris à la date de votre inscription.

► MAINTIEN DES DROITS À L'ASSURANCE SOCIALE

Pendant toute la durée de votre indemnisation, vous bénéficiez du maintien de vos droits aux prestations en nature des assurances maladie, maternité, invalidité. Les prestations en espèces seront maintenues sous certaines conditions.



En cas de maladie, vous devez joindre à votre première demande de prestations adressée à la caisse de sécurité sociale dont vous relevez, l'avis d'admission au bénéfice de l'allocation qui vous sera notifié par l'académie;

A chaque demande devra être jointe la dernière fiche mensuelle de décompte de l'allocation perçue.

important : les ARE ne sont pas cumulables avec les indemnités journalières de sécurité sociale.

CONDITIONS D'INDEMNISATION ET DURÉE D'INDEMNISATION



On se comprend mieux quand on est proche

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de 100 sites en région, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, solidaires parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre engagement sociétal auprès des plus fragiles.

Pour en savoir plus :

Joël Bienassis

Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32

dac-interpro@ag2r.lamondiale.fr

GIELA MONDIALE GROUPE - GIE - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola
59370 Mons-en-Baroeul - 448 33 192 RCS Lille - Crédit photo : Stockcity - 092018-73077

Prévoyance
Santé



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Vos contacts en région :

AIX-MARSEILLE

Laurent ROI ☎ 07-61-88-47-42
academie.aix-marseille@cgt-ep.org

AMIENS

Alain LAMBLIN ☎ 06-22-66-58-96
academie.amiens@cgt-ep.org

BESANCON

M-Pierre GONTARD ☎ 03-87-32-30-43
academie.besancon@cgt-ep.org

BORDEAUX

François MINVIELLE ☎ 06-08-75-22-44
academie.bordeaux@cgt-ep.org

CAEN

Serge VALLET ☎ 06-06-48-61-85
academie.caen@cgt-ep.org

CLERMONT-FERRAND

Collectif régional ☎ 01-42-26-55-20
academie.clermont@cgt-ep.org

CRETEIL

Laurent FASSOT ☎ 06-18-71-47-58
academie.creteil@cgt-ep.org

DIJON

Chantal STOIKOVITCH ☎ 06-70-10-66-83
academie.dijon@cgt-ep.org

GRENOBLE

Nathalie FABIANO ☎ 06-89-91-66-19
academie.grenoble@cgt-ep.org

LIMOGES

Collectif régional ☎ 06-30-08-66-09
academie.limoges@cgt-ep.org

LILLE

David BONEL ☎ 07-82-99-99-63
academie.lille@cgt-ep.org

LYON

Béatrice LABROSSE et Djamel SIDHOUM
☎ 06-64-05-50-24 ☎ 06-47-92-37-58
academie.lyon@cgt-ep.org

MONTPELLIER

Stéphane BARTHES ☎ 06-64-47-78-18
academie.montpellier@cgt-ep.org

NANCY-METZ

M-Pierre GONTARD ☎ 03-87-32-30-43
academie.nancy-metz@cgt-ep.org

SNEIP - CGT enseignement privé

Case 544 - 263 rue de Paris
93515 Montreuil CEDEX

☎ 01-42-26-55-20

Mél : contact@cgt-ep.org

NANTES

Stéphane CATALANO ☎ 06-75-33-01-17
academie.nantes@cgt-ep.org

NICE

Collectif régional ☎ 06-62-00-52-93
academie.nice@cgt-ep.org

ORLEANS-TOURS

Frédéric SANŞEIGNE ☎ 06-42-43-29-66
academie.orleans-tours@cgt-ep.org

PARIS

Christian ROBIN ☎ 06-33-26-18-83
academie.paris@cgt-ep.org

POITIERS

Alexandre ROBUCHON ☎ 06-30-08-66-09
academie.poitiers@cgt-ep.org

REIMS

Stéphane PIHET ☎ 06-99-61-12-34
Laurent LAMBOT ☎ 06-07-17-87-83
academie.reims@cgt-ep.org

RENNES

Gael BONNEC et Pascale PICOL
☎ 06-82-20-66-98 ☎ 06-85-26-46-36
academie.rennes@cgt-ep.org

ROUEN

Stéphane INGLIN ☎ 06-63-31-34-36
academie.rouen@cgt-ep.org

STRASBOURG

M-Pierre GONTARD ☎ 03-87-32-30-43
academie.strasbourg@cgt-ep.org

TOULOUSE

Gilles BIRIOUKOFF ☎ 06-16-35-49-19
academie.toulouse@cgt-ep.org

VERSAILLES

Grazia COELES ☎ 06-50-11-65-67
Marie GODLEWSKI ☎ 06-99-38-88-84
academie.versailles@cgt-ep.org

DOM-TOM

Collectif ☎ 01-42-26-55-20
domtom@cgt-ep.org

Référente précarité :

Laurence Charpentier

laurence.charpentier@cgt-ep.org
07 51 41 29 60



Personnels OGEC :

Céline DEL AGUILA
☎ 06-75-55-26-25

Laurent LAMBOT
☎ 06-07-17-87-83
ogec@cgt-ep.org

Agricole :

Damien SMAGGHE
☎ 06-08-18-69-87
Christophe ANGOMARD
☎ 06-83-44-48-69
agricole@cgt-ep.org

IME-ITEP

Ens. spécialisé :

Stéphane BARTHES
☎ 06-64-47-78-18
ime-itep@cgt-ep.org

Retrouvez l'intégralité de nos coordonnées ainsi que nos responsables par secteurs (1er degré, 2nd degré, Agricole, Ogec...) sur notre site internet

www.cgt-ep.org



EN VENTE MAINTENANT

nvoboutique.fr

**la
cgt**