

GUIDE SYNDICAL

des
PROFS

2024-2025

LA CGT
UNE FORCE À VOS CÔTÉS !



NOS MÉTIERS • NOS LUTTES • NOTRE FIERTÉ



www.cgt-ep.org

Enseignement Privé
la cgt
ÉDUC' ACTION

EDITO

La CGT...
...c'est plus de 700 000 adhérent.es dans tous les corps de métiers. C'est également plus de 20 000 collègues dans l'Éducation Nationale (public et privé confondus). C'est aussi une présence sur tout le territoire, dans les Unions Locales et Départementales.

Cette année scolaire aura d'ores et déjà été marquée par un (ou plusieurs) changement de ministre. Ils et elles passent, mais rien ne change... La politique mise en place depuis des années (des décennies ?) ne vise ni l'intérêt des élèves, ni celui des personnels. L'éducation nationale est gérée comme un « coût » au lieu d'être valorisée comme une chance pour l'avenir. Les incessantes réformes sont essentiellement des effets de com' et répondent aux polémiques du moment plutôt qu'à une réelle recherche d'efficacité pédagogique.

Si la réforme de la formation initiale des enseignant·es tout comme les modifications des programmes de l'école primaire ne s'appliqueront pas, faute de publication de texte, le « Choc des savoirs », et la réforme du Lycée Professionnel se poursuivent, bien que largement contestés. Pour les personnels, la question des salaires, du sens de notre métier et de son attractivité sont au cœur de nos combats. La CGT défend les droits des personnels et est force de propositions dans les différentes instances. Connaître ses droits est fondamental face à l'administration et aux chef·fes d'établissement.



Ce livret a pour ambition de vous informer et de vous donner certaines clés de notre métier. Ensemble, nous sommes plus fort·es. Syndiquez-vous, rejoignez-nous !

Sommaire

Édito.....	2	PSC / Rupture conventionnelle.....	13
Qui sommes-nous?.....	3	Maîtres délégué·es.....	14
Mémo de l'année.....	4	Congés - Prévoyance.....	15
Carrière, statut et emploi.....	5	Ens. Spécialisé, IME, ITEP.....	16
Obligations de Services.....	6 et 7	Retraite.....	17
PPCR, évaluation.....	8	Laïcité.....	18
Formation.....	9	Contacts.....	19
Salaires.....	10 à 12		

Ci-dessous, une partie des délégué·es de la CGT Enseignement Privé lors de notre dernier congrès de Ronce-les-Bains (17) en mai 2023. Des enseignant·es, des personnels Ogec, des AESH, ... qui ont choisi de s'engager pour la défense de nos droits et l'amélioration de notre système éducatif...




Choisir la CGT



Une Histoire riche de conquêtes sociales : la CGT est à l'initiative de notre système de protection sociale, des régimes de retraite par répartition, des congés payés... mais a également contribué à développer la solidarité intergénérationnelle, les centres de vacances pour tous, l'activité physique comme facteur d'émancipation...

La CGT porte des valeurs humanistes, le refus de la xénophobie et du racisme, de l'homophobie, une recherche de l'égalité entre les citoyen·nes, entre les sexes, contre toutes les discriminations... Dans l'enseignement privé, la CGT défend la laïcité et la liberté de conscience de tous les personnels...

 La CGT-EP syndique tou·tes les personnels, des établissements privés sous contrat, enseignant·es des 1er et 2nd degrés, du ministère de l'Éducation Nationale et de l'Agriculture, des écoles par immersion (Diwan,...), ainsi que les AESH, les formateur·trices et les personnels de droit privé (OGEC, CNEAP, ...).

La CGT est la 1^{ère} organisation syndicale dans l'ensemble de la fonction publique (à laquelle les enseignant·es du privé sont intégrés lors des élections professionnelles).

La CGT Enseignement privé, c'est aussi :

- des **interlocuteur·trices** par académies et par champs (agricole, premier et second degrés, personnel OGEC, ...)
- une **lettre électronique** plusieurs fois par mois pour vous fournir des informations ciblées en lien direct avec l'actualité de notre profession,
- un **journal** papier trimestriel pour effectuer un bilan sur les différents champs professionnels,
- un **site internet** complet : actualités, fiches pratiques, renseignements sur nos droits...
- une permanence téléphonique quotidienne : **06.51.37.79.82**
- une présence sur les réseaux sociaux.



La CGT est un syndicat représentatif de l'enseignement privé depuis 2018.

Nous siégeons au CCMMEP (Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé), instance qui est consultée sur les questions et projets de textes concernant les maîtres et les professeur·es documentalistes des établissements d'enseignement privés sous contrat. Il traite notamment de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, du budget, des éléments de la carrière des enseignant·es ou encore de la formation des personnels.

Nous siégeons aussi dans plusieurs CCM (Académiques, Départementales ou Interdépartementales), qui sont chargées de

donner un avis sur les **questions individuelles intéressant les maîtres** (promotions, questions disciplinaires, mouvement de l'emploi.).

Nous siégeons dans les commissions de l'emploi, 1^{er} et 2nd degrés (CAE, CDE, CIDE) et pouvons à ce titre suivre, informer et conseiller lors du mouvement des maîtres.

Enfin, lorsqu'ils existent, nous sommes présent·es dans de nombreux CSE d'établissements.

Les représentant·es de la CGT dans ces instances seront toujours là pour vous représenter et vous défendre.



Il faut que j'y pense !

Dès la rentrée...

Pensez à vérifier et à signer le PV d'installation (pour les maîtres délégué-es) et la VS (ventilation de service) pour les titulaires et maîtres délégué-es.

Les inscriptions au PAF (public) et aux formations Formiris sont à faire rapidement.

Concours...

Les inscriptions aux concours se déroulent du 2 octobre au 7 novembre 2024, pour des épreuves entre janvier et avril selon les catégories de concours. Pensez à demander une autorisation d'absence, en théorie de 2 jours ouvrables avant la première épreuve + durée du concours, mais en pratique modulable par l'enseignant-e (ex : 1 jour avant l'écrit+1 jour avant l'oral).

Salaire...

Vérifiez bien sur votre fiche de paye, le supplément familial de traitement, l'ISOE part fixe et modulable (professeur-es principaux-ales), ainsi que le paiement des HSA (sur 9 mois, entre octobre et juin).

Mutation, avancement, promotion, formation...

Pour l'enseignement catholique, les demandes de mutation sont à déposer dès début janvier (refuser les frais de dossiers illégaux et différents d'une académie à une autre).

Pensez aux demandes de temps partiel, de disponibilités ou de Congés de formation pour l'année suivante...

Indemnité Forfaitaire de Changement de Résidence

Pour les collègues qui ont obtenu une mutation pour la rentrée, sous réserve de vérifier les conditions, le rectorat de l'académie d'arrivée peut prendre en charge une partie des frais de déménagement. C'est l'IFCR. En général, les demandes sont à faire en début d'année, mais il ne faut pas être pressé-e pour la prise en charge...

Les enseignant-es lauréat-es de concours et qui n'ont pas enseigné plus de 3 mois au préalable bénéficient d'une prime d'entrée dans le métier de 1500 euros, versée en 2 fois (décembre et avril), à l'issue de leur année de stage. Cette condition limitative des 3 mois exclut de fait un grand nombre de collègues, et notamment tou-tes les lauréat-es du concours interne !

Dotation horaire...

En février, chaque établissement reçoit la DHG (Dotation Horaire Globale) à partir de laquelle s'établira le TRM (Tableau de Répartition des Moyens). C'est ce qui conditionne le nombre d'heures disponibles pour les collègues, le nombre de classes, ...

Mars... avril...

Début du mouvement de l'emploi, n'oubliez pas de contacter un-e représentant-e CGT(CAE/CDE/CCM).

Vœux de mutations sur serveur académique. Demande de mutation auprès du Rectorat. Procédure obligatoire pour muter.

Enseignant-es, quel statut ?

Les maîtres des établissements privés sous contrat d'association sont des agents publics de l'Etat. Ils et elles ne sont ni fonctionnaires, ni même « titulaires ». Ils sont « contractuels » à titre définitif, un contrat qui peut être rompu par l'Etat, malgré la réussite à un concours.

Malgré la loi Censi de 2005 qui devait, selon d'autres syndicats, aligner notre « statut » sur celui de nos collègues du public, la différence est toujours de taille.

- nous n'avons pas la **garantie de l'emploi** : en cas de perte horaire, nous bénéficions juste d'une priorité pour retrouver un emploi, qui n'est parfois qu'un temps incomplet. Le salaire est réduit d'autant, sans droit au chômage !
- nos concours de recrutement, dont les épreuves sont identiques à celles du public, ne nous garantissent pas un emploi (et encore moins un temps complet !), et nous ferment la porte des établissements publics et de certaines évolutions de carrière ou encore d'une mobilité vers d'autres ministères.



La CGT-EP revendique la fonctionnarisation sur place des maîtres et des personnels de droit privé (principalement Ogec) et demande :

- l'instauration d'un concours unique de recrutement, public-privé, impliquant la suppression du CAFEP,
- l'intégration dans le public de tous les maîtres en perte horaire s'ils le souhaitent,
- des passerelles entre établissements publics et privés, MEN et agricole.

Pour un véritable mouvement de l'emploi...

Dans l'enseignement catholique (1^{er} et 2^d degrés), le mouvement s'effectue au préalable dans les commissions de l'emploi (CAE, CDE, CIDE, ...), instances paritaires (avec la présence de représentant-es de maîtres et de chef-fes d'établissement) de l'enseignement catholique, présidées généralement par le directeur diocésain. La CGT y siège et veille car le système est perverti par certain-es chef-fes d'établissement qui, au nom de leur « liberté de choix de l'équipe pédagogique », foulent

aux pieds le Code de l'Éducation ainsi que les textes internes à l'enseignement privé dont ils sont pourtant signataires, faisant parfois fi des priorités d'emploi ! De nombreuses injustices sont constatées tous les ans.

La CGT revendique un réel contrôle par l'administration, dans un cadre paritaire, la transparence de la gestion de l'emploi ainsi qu'un calendrier national et des procédures harmonisées dans toutes les académies.

Pour la CGT-EP, le pré-accord imposé par l'enseignement catholique avant l'entrée dans le métier doit être supprimé. Cet entretien d'embauche n'a pas lieu d'être pour des agents publics, rémunérés par l'Etat.

Aborder des considérations politiques, religieuses, philosophiques est contraire au contrat d'association qui lie les établissements à l'Etat.

Pour la CGT EP, le respect des textes en vigueur en terme d'emploi, notamment en ce qui concerne les priorités de mutation, est une nécessité.

La mission de l'enseignant-e continue de s'exercer dans le cadre maxima hebdomadaire des services actuels :

- Agrégé-es : 15h
- Certifié-es, PLP, AE : 18h
- P.EPS non-agrégé-es : 20h dont 3h d'AS
- P.EPS agrégé-es : 17h dont 3h d'AS
- PE : 24h + 108h annualisées
- PE exerçant dans l'enseignement adapté 2nd degré : 21h
- Documentalistes : 36h dont 6h pour les relations avec l'extérieur (1h devant élèves = 2h de service mais dans les faits cela est rarement appliqué, les documentalistes faisant trop souvent de la « garderie ») (circulaire 2015-057)



Les PE sont souvent poussé-es à assumer **une 25^{ème} heure de pastorale** : celle-ci ne fait pas partie des obligations de service.

PONDERATIONS

Le décret 2014-940 a remplacé "l'heure de 1^{ère} chaire" par une **pondération de service de 1,1** pour les enseignant-es de la voie générale et technologie du lycée enseignant dans le cycle terminal (dans la limite d'une heure).

Autrement dit, **1 h sera l'équivalent de 1,1 h** pour le calcul des maxima hebdomadaires de service. Les professeur-es enseignant en lycée professionnel et les PEPS sont exclu-es du dispositif ! En BTS, la pondération demeure de 1,25 et s'étend aux PLP et agent-es non-titulaires.

Service dans une autre discipline

L'accord des enseignant-es pour enseigner dans une autre discipline que celle de leur recrutement est désormais requis.

Service dans deux établissements (et plus...)

Un allègement de service d'une heure est attribué aux professeur-es qui enseignent dans deux établissements distincts, situés sur deux communes, même limitrophes.

Heure de vie de classe

Le ou la professeur-e principal-e a la charge de son organisation. Il n'est en revanche pas tenu de l'animer seul et de façon systématique, comme les chef-fes d'établissement le font souvent croire.

Une 2^{ème} Heure Sup imposée

Depuis la parution du décret le 11 avril 2019, il est possible d'imposer aux enseignant-es du second degré deux heures supplémentaires hebdomadaires.

À la CGT, nous considérons que le recours aux Heures Sup doit être marginal, dans la mesure où elles sont mal rémunérées et pénalisent l'emploi.

Indemnité pour Mission Particulière

L'Indemnité pour Mission Particulière (IMP) est fixée à 1 250 €/an, elle est fractionnable, et est attribuée à une « mission » (coordination, référent culture, tutorat, etc.). Elle peut concerner toutes les enseignant·es à condition qu'ils exercent au moins un mi-temps dans l'établissement. Son attribution est décidée par le chef d'établissement qui doit consulter les enseignant·es au préalable selon des modalités peu précises.

Un décret du 20 juin 2022 ouvre dorénavant la possibilité aux professeur·es des écoles d'exercer leurs fonctions dans un établissement d'enseignement supérieur et aux professeur·es de Lycée Pro d'exercer leurs fonctions en LGT et en collège ainsi que d'assurer certains enseignements dans des établissements d'enseignement supérieur, avec leur accord !

Conseils de classe

Les enseignant·es sont tenu·es de participer aux conseils de classe. Aucun texte ne fixe de nombre maximum de conseils auxquels nous devons participer physiquement. Une participation au conseil de classe peut être un bilan écrit transmis au/à la professeur·e principal·e.

Changement de discipline

Un maître peut demander, s'il ou elle le souhaite, à changer de discipline de contrat. Il suffit de compléter une demande à remettre au rectorat. Le maître sera alors en année probatoire l'année suivante, sur un service correspondant à la nouvelle discipline. La validation se fait par le corps d'inspection.

Changement d'échelle de rémunération

Depuis 2022, un maître peut demander, s'il ou elle le souhaite, à changer d'échelle de rémunération (Professeur·e des écoles, PLP, PEPS, certifié·e). Il suffit de compléter une demande à remettre au rectorat, que l'administration pourra accepter (ou non). Le maître sera alors en année probatoire l'année suivante, son poste initial « gelé » un an permettant un retour en cas de besoin.

L'arnaque du PACTE !

Loin de la promesse de revalorisation de 10% des salaires sans contrepartie, le Pacte a été mis en place à la rentrée 2023. La CGT-EP en a refusé la logique qui reprend « l'idée de travailler plus pour gagner plus », dégrade les conditions d'exercice de nos métiers, accentue les inégalités entre les femmes et les hommes, entre les enseignant·es du premier et du second degré. Il s'agit aussi d'une mise en concurrence des collègues, et, en l'absence d'instance de concertation dans les établissements, le risque de dérive est important dans l'enseignement privé. C'est ainsi que la DEPP nous apprenait, fin août, qu'en proportion, il y avait 2 fois plus d'enseignant·es du privé sous contrat que du public qui avaient pris un pacte (48% contre 24%).

Contre la signature d'une lettre de mission, l'enseignant·e (1er et 2nd degré) s'engage à accomplir une mission (18h, 24h ou de manière forfaitaire) pour une part de pacte (1 250 € brut annuel). Les pactes sont cumulables. Un pacte pour RCD peut être signé pour 9h. Mais en cette rentrée 2024, il va y avoir des déceptions... les dotations en pactes ayant diminué en moyenne de 40% dans les établissements et principalement pour les remplacements de courte durée (RCD), économies obligent...



La CGT-EP réclame l'abandon du Pacte et une réelle revalorisation, sans contrepartie !

« **La différence de salaire net avec les collègues du public s'élève à 50 000 euros sur la carrière »** (cotisations sociales plus importantes)



Calendrier des rendez-vous de carrière

Chaque enseignant·e titulaire est concerné·e par 3 rendez-vous de carrière. Les conditions requises sont étudiées au 31 août de l'année scolaire.

- 1^{ère} rdv : ancienneté comprise entre 12 et 24 mois au 6^{ème} échelon,
- 2^{ème} rdv : ancienneté comprise entre 18 et 30 mois au 8^{ème} échelon,
- 3^{ème} rdv : ancienneté comprise entre 12 et 24 mois au 9^{ème} échelon.

Comment ça se passe ? ...

Après information de l'enseignant·e (15 jours avant la visite), un inspecteur assiste à un cours d'une heure ce qui est bien insuffisant pour évaluer le travail de plusieurs années ! Une grille avec 11 items, dont certains très éloignés de la pédagogie, est remplie avec des croix par l'inspecteur et le chef d'établissement. Ils doivent rédiger aussi un court commentaire et assurer chacun un entretien différent avec l'enseignant·e. Pour la CGT-EP, l'évaluation

doit porter sur les métiers d'enseignant·e et de professeur·e documentaliste et pas sur des critères de management, de communication et d'implication dans les projets du chef d'établissement. Pour la CGT-EP, les chefs de d'établissement ne devraient pas participer à l'évaluation des agents de droit public que nous sommes, car ils relèvent d'une autorité privée : essentiellement l'enseignement catholique.

En cas d'égalité de barème, c'est la valeur professionnelle qui est prise en compte pour le départage, puis l'ancienneté dans le grade. Une attention est aussi portée à l'égalité femmes/hommes, ainsi qu'un « équilibre » entre disciplines.

Les arnaques du P.P.C.R.

(Parcours Professionnel Carrière Rémunération)

Alors que certains syndicats avaient apporté leur soutien à cette revalorisation minimale des salaires, la CGT avait fait le choix de dénoncer notamment la faiblesse des augmentations et les modalités d'évaluation.

Le bluff des promotions pour tout·es :

À l'échelon 6 ou 8, **seulement 30%** des maîtres promouvables profiteront de l'avancement anticipé. Comme le PPCR limite à 30% le nombre des « Excellents », le rapport est vite fait... Pour la Hors-Classe, seuls 23% des promouvables en 2025 seront promu·es. Et entre un avis « Excellent » et un avis « Satisfaisant », il y a 40 points d'écart, soit un décalage d'au moins 4 années pour la promotion ! Ainsi, pendant au moins 4 ans, les personnes ayant obtenu un « Satisfaisant » verront passer devant elles dans la liste, tous les « Excellents » et les « Très Satisfaisants ». Elles sont alors reculées dans la liste des promouvables ! Si vous n'êtes pas d'accord avec l'appréciation finale donnée par le recteur, vous pouvez la contester en respectant les dates et procédures. Pensez à nous contacter pour être accompagné·e dans cette démarche.

Oui à une évaluation formative !

Oui à une évaluation collégiale !

Non à une inspection qui sanctionne ou qui récompense !

Oui au progrès pour tou·tes !

Classe exceptionnelle : rentrée 2024, disparition des 2 viviers. Le vivier 1, sur fonctions, faisait perdre chaque année un nombre important de promotions, faute de maîtres remplissant les conditions...

Formation initiale : peut mieux faire !

Mis en place depuis 2013, les Masters Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF) sont délivrés à l'issue d'un cursus de deux ans en INSPE (Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation) ou ISFEC, prévoyant contenus disciplinaires, contenus didactiques et stages en observation puis en responsabilité.

Cependant un projet de décret réformant les concours de recrutement et la formation des enseignant·es, validé par le Conseil d'État le 10 juillet dernier, est toujours dans les tuyaux, et ce malgré l'opposition de l'ensemble des organisations syndicales (du public et du privé).

Si le positionnement du concours en fin de L3 est une revendication de la CGT, les conditions et les modalités de formation prévues sont inacceptables, tout comme le statut des stagiaires et la rémunération, ce qui aggraverait la crise d'attractivité de notre métier.



Le Congé Formation Professionnel est destiné à parfaire la formation des personnels, correspondant à un projet individuel. Il peut notamment être accordé pour préparer un concours (agrégation...). La demande est à faire auprès du rectorat, le congé ne peut excéder 3 ans sur l'ensemble de la carrière dont seulement 12 mois sont rémunérés. Le maître perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% de son traitement brut, plafonné à l'indice majoré 543. Les maîtres délégué·es peuvent aussi demander un congé formation...

Le Compte Personnel Formation (CPF) est encore trop peu connu et peu utilisé des enseignant·es. Il permet d'acquérir 150h de droit individuels (25h/an) mais sa mise en place est encore difficile. Il doit faire l'objet d'une demande auprès du rectorat.



Formation continue : vers du bénévolat imposé ?

La formation continue des enseignant·es du privé est sous la responsabilité de Formiris, par délégation du Ministère. Les fonds publics versés (plus de 30 millions par an pour la seule formation continue !) restent insuffisamment dévolus à la formation des personnels. Ainsi les frais pédagogiques (transport, hébergement) ne sont que trop rarement remboursés intégralement. Sollicitez Formiris.org !

Depuis septembre 2023, 50 % de la formation continue est passée hors face à face pédagogique avec des formations en visio de 17 h à 19 h, le samedi et sur les vacances scolaires ! Et se ferait exclusivement hors temps scolaire dès cette rentrée. Comme si se former ne

relevait pas de l'activité professionnelle mais du bénévolat imposé. Pour la CGT-EP, la formation continue doit se dérouler sur le temps de travail sans aucune obligation de rattraper des « heures perdues », puisque les personnels en formation sont bel et bien déjà au travail.

Dans le 1^{er} degré, et de plus en plus dans le 2nd degré, de nombreuses directions donnent un avis défavorable à une formation demandée, au motif que n'ayant pas lieu le mercredi ou en dehors de ses heures de cours, elle désorganiserait le service ! Inadmissible !

Le plan de formation doit être présenté au CSE (quand il existe) de l'établissement.

La CGT-EP revendique une formation tout au long de la vie, sur temps de travail, et qui corresponde à 10% de celui-ci.

59,0734 €

Valeur du point
d'indice au 01/07/23

Calcul du traitement brut mensuel :

(Indice x Valeur du point) / 12



Les personnels occupant à temps complet un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 361 perçoivent néanmoins le traitement afférent à l'indice majoré 361 (Décret 2023-519 du 28/06/2023)

Le point d'indice a été dégelé au 01/07/22, puis au 01/07/23, après plusieurs années de stagnation
Mais c'est bien loin de compenser la forte inflation ainsi que la perte de pouvoir d'achat depuis 20 ans.

Certifié-es - PLP - PEPS - Professeur-es des écoles

Classe normale

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaires brut mensuel	+ prime grenelle
1	1 an	395	1 944,50	177,50
2	1 an	446	2 195,56	248,33
3	2 ans	453	2 230,02	280,83
4	2 ans	466	2 294,02	265,00
5	2 ans 6 mois	481	2 367,70	240,67
6	3 ans	497	2 446,62	208,33
7	3 ans	524	2 579,54	125,00
8	3 ans 6 mois	562	2 766,60	33,33
9	4 ans	595	2 929,06	33,33
10	4 ans	634	3 121,04	0
11	Final	678	3 337,65	0

Hors-Classe

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaires brut mensuel
1	2 ans	595	2 929,06
2	2 ans	629	3 096,43
3	2 ans 6 mois	673	3 313,03
4	2 ans 6 mois	720	3 544,40
5	3 ans	768	3 780,70
6	3 ans	811	3 992,38
7	Final	826	4 066,22

Classe exceptionnelle

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaires brut mensuel
1	2 ans	700	3 370,77
2	2 ans	740	3 564,77
3	2 ans 6 mois	780	3 758,78
4	3 ans	835	4 025,53
HE-A1	1 an	895	4 405,89
HE-A2	1 an	930	4 578,19
HE-A3	-	977	4 809,56

AE - Adjoints d'enseignement

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaires brut mensuel
1	1 an	339	1 668,82
2	1 an	355	1 747,59
3	1 an	376	1 850,97
4	2 ans	392	1 929,73
5	3 ans	410	2 018,34
6	3 ans	436	2 146,33
7	3 ans	455	2 239,87
8	3 ans 6 mois	481	2 367,86
9	3 ans 6 mois	511	2 515,54
10	4 ans 6 mois	542	2 668,15
11	Final	565	2 781,37

Pour calculer le salaire net, il faut retirer environ 20 % au salaire brut.

La différence correspond aux cotisations sociales, c'est-à-dire à une partie de notre salaire qui est « socialisée ». C'est pour cette raison que la CGT est opposée à ce que l'on appelle généralement la « baisse des charges ». Il s'agit en réalité d'une baisse de nos salaires !

Agrégé-es - Classe normale

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel	+ prime grenelle
1	1 an	455	2 239,87	177,50
2	1 an	503	2 476,16	248,33
3	2 ans	518	2 550,00	280,83
4	2 ans	547	2 692,76	265
5	2 ans 6 mois	584	2 874,91	240
6	3 ans	623	3 066,89	208,33
7	3 ans	664	3 268,73	125
8	3 ans 6 mois	715	3 519,79	33,33
9	4 ans	762	3 751,16	33,33
10	4 ans	805	3 962,84	0
11	Final	835	4 110,52	0

Maîtres délégué-es - Catégorie 1

Niveau	Indice	Salaire brut mensuel	+ prime attractivité	TOTAL
1	376	1 850,97	125	1 975,97
2	393	1934,65	116,67	2 051,32
3	415	2 042,96	108,33	2 151,29
4	436	2 146,33	100	2 246,33
5	458	2 254,63	91,67	2 346,30
6	480	2 362,94	91,67	2 454,60
7	503	2 476,16	91,67	2 567,83
8	528	2 599,23	58,33	2 657,56
9	553	2 722,30	58,33	2 780,63
10	578	2 845,37	58,33	2 903,70
11	603	2 968,44	58,33	3 026,77
12	628	3 091,51	58,33	3 149,84
13	655	3 224,42	58,33	3 282,76
14	685	3 372,11	58,33	3 430,44
15	715	3 519,79	58,33	3 578,12
16	746	3 672,40	58,33	3 730,73
17	788	3 879,15	58,33	3 937,49
18	826	4 066,22	58,33	4 124,55

Agrégé-es - Hors-Classe

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel
1	2 ans	765	3 751,16
2	2 ans	805	3 962,84
3	3 ans	835	4 110,52
4 HE-A 1	1 an	895	4 405,89
4 HE-A 2	1 an	930	4 578,19
4 HE-A 3	-	977	4 809,56

Agrégé-es - Classe Exceptionnelle

	Chevron	Salaire brut mensuel
Échelon 1 (2 ans 6)	(indice	4 110,52
HE-A (1 an)	1	4 405,89
HE-A (1 an)	2	4 578,19
HE-A (1 an)	3	4 809,56
HE-B (1 an)	1	4 809,56
HE-B (1 an)	2	5 011,39
HE-B	3	5 277,22

Maîtres délégué-es - Catégorie 2

Niveau	Indice	Salaire brut mensuel	+ prime attractivité	TOTAL
1	326	1 604,83	125	1 729,83
2	342	1 683,59	125	1 808,59
3	359	1 767,28	125	1 892,28
4	377	1 855,89	116,67	1 972,56
5	394	1 939,58	112,50	2 052,08
6	412	2 028,19	108,33	2 136,52
7	430	2 116,80	100	2 216,80
8	462	2 274,33	91,67	2 365,99
9	494	2 431,85	91,67	2 523,52
10	526	2 589,38	58,33	2 647,72
11	558	2 746,91	58,33	2 805,25
12	590	2 904,44	58,33	2 962,78
13	625	3 076,74	58,33	3 135,07

Indemnité	Montant (brut)
ISAE (1 ^{er} degré), ISOE part fixe (2 nd degré),	2 550 € / an
Indemnité de sujétion (professeur·es documentalistes)	2 550 € / an
Prime d'équipement informatique (sauf professeur·es documentalistes)	176 € (une fois par an)
ISOE part modulable (professeur·es principaux·ales)	6 ^e , 5 ^e , 4 ^e collège et LP : 1 308,72 € / an
	3 ^e collège, LP et LGT : 1 497,84 € / an
IMP (sécable ou multipliable)	1 250 € / an
Mission (Pacte)	1 250 € / an
Indemnité de sujétion (6h en 1 ^{ère} /Term lycée professionnel)	400 € / an
Tutorat	1 250 € / an
Effectif pléthorique (pour les enseignant·es du 2 nd degré assurant au moins 6h devant plus de 35 élèves, classes ou groupes)	1 250 € / an

Montant d'une HSA. Ce montant est majoré de 20 % pour la	
HSA certifié·es/PLP CN*	1 218,96 € / an
HSA certifié·es/PLP	1 340,85 € / an
HSA PEPS CN*	1 097,06 € / an
HSA PEPS HC ou Clex**	1 206,77 € / an
HSA agrégé·es (hors PEPS) CN*	1 758,57 € / an
HSA agrégé·es (hors	1 934,43 € / an
HSA agrégé·es PEPS CN*	1 551,68 € / an
HSA agrégé·es PEPS	1 706,85 € / an
HSA maîtres délégué·es 1 ^{ère} cat. (18h)	1 093,21 € / an
HSA maîtres délégué·es 2 ^{ème} cat. (18h)	1 011,52 € / an
* CN : classe normale **HC : hors classe Clex : classe exceptionnelle	

Le SMIC et le salaire des enseignant·es (début de carrière)

Année	SMIC	MA 2	% du SMIC	Certifié/PLP/PE	% du SMIC
1980	2 317,42 FRF	4 367,73 FRF	188,47 %	4 766,05 FRF	205,66 %
1990	5 156,19 FRF	7 580,86 FRF	147,02 %	8 272,09 FRF	160,43 %
2000	7 101,38 FRF	8 856,04 FRF	124,71 %	9 663,66 FRF	136,08 %
2024	1 766,92	1 777,12 €	100,58 %	2 122 €	120,10 %

On compare ?

En Europe le salaire d'un·e enseignant·e en France au bout de 15 ans d'ancienneté se situe en dessous du salaire moyen d'un·e enseignant·e de l'OCDE.

La plupart des autres enseignant·es européens sont mieux rémunérés que nous, et notamment les Allemand·es qui sont payé·es près du double pour un temps de travail moyen inférieur!

Nos revendications :

- Le passage du SMIC à 2000 euros brut et sa répercussion à tous les niveaux de la grille,
- La fin du Pacte et une vraie revalorisation sans contrepartie de 400 €
- Un salaire d'entrée dans le métier d'enseignant·e équivalant à deux fois le SMIC,
- une amplitude de 1 à 2 entre le traitement de début de carrière et le dernier salaire,
- La fusion des grilles dans une grille indiciaire unique.

Protection Sociale Complémentaire

Depuis 1er janvier 2022, une participation forfaitaire de l'employeur État d'un montant de 15 € est versée mensuellement aux agent-es de l'État dont les personnels enseignant-es et documentalistes des établissements privés sous contrat, ainsi que les AESH. Les agent-es à temps partiel ou incomplet bénéficient d'un remboursement dans les mêmes conditions que s'ils-elles travaillaient à temps complet (demande à réaliser sur la plateforme COLIBRIS). Les enseignant-es des établissements sous contrat simple sont exclu-es du dispositif.

Début 2026 (pour l'Éducation nationale), l'État contribuera à une participation à hauteur de 50 % du montant de la cotisation auprès d'organismes référencés (mutuelles ou entreprises d'assurance).

Si on peut penser au premier abord que cette mesure va dans le bon sens, la vigilance s'impose.

Nous avons tou·tes vu nos collègues personnels de droit privé bénéficier de ce système, contraint-es de cotiser à

l'organisme choisi par l'établissement, proposant un panier basique et restreint, obligeant à recourir à des options onéreuses pour améliorer la couverture santé, options non prises en charge dans la participation employeur (sauf éventuel accord d'entreprise).

En 2020, nous fêtons les 75 ans de la Sécu. Pour la CGT, notre « Sécurité sociale du XXIe siècle », doit être le symbole de la solidarité et de la modernité. A la CGT, nous revendiquons un « 100 % sécu » comme unique organisme collecteur et payeur.

Notre santé est un bien précieux qui n'a pas de prix et ne doit pas devenir un bien marchand !



Le mirage de la rupture conventionnelle

Ce dispositif est entré en vigueur depuis le 1er janvier 2020, pour une période de 6 ans allant jusqu'au 31 décembre 2025. Il est applicable aux maîtres de l'Enseignement privé sous contrat d'association (bénéficiant d'un contrat définitif) et depuis septembre 2023, aux maîtres délégué-es en CDI. En sont exclu-es les maîtres agréé-es exerçant dans des établissements sous contrat simple, du fait que leur employeur n'est pas l'État (même s'il les rémunère). Si certain-es collègues y voit une solution pour quitter le métier et fuir des conditions de travail qui se dégradent, la réalité est tout autre. Il ne s'agit pas d'un droit puisque cette demande est soumise à l'accord de l'administration et que l'indemnité n'est pas si mirobolante, avec

des budgets limités. Pour la CGT-EP, ce dispositif ne répond pas aux réalités de terrain qui conduisent des enseignant-es à changer de métier. Une meilleure gestion RH, une vraie médecine de prévention sont des priorités que notre employeur, l'État, se devrait de mettre en place prioritairement !

En 2023, il y a eu **228 demandes** de RC (80% de femmes), dont **150 signées** (42 pour le 1er degré et 108 pour le 2nd degré).

L'âge moyen est de **47 ans**.

L'indemnité a varié de 1 480 € à 40 536 €, pour un montant moyen de **1 585 €**.

Maîtres délégué·es, une variable d'ajustement ...

L'emploi d'enseignant·es Maîtres Délégué·es perdure sans vergogne au sein de l'Enseignement Privé, sous le regard bienveillant de l'Éducation Nationale. Pourquoi les directions de l'Enseignement Privé se priveraient-elles de personnels non-titulaires, flexibles, malléables et congédiables à merci ? Les MD occupent des fonctions indispensables, compétent·es quand il s'agit d'être devant les élèves et de faire passer les examens de l'Éducation Nationale, souvent jugé·es d'un niveau insuffisant lors des épreuves des concours pour devenir titulaires. Cherchez l'erreur...

Une rémunération scandaleusement basse

Depuis de nombreuses années, la CGT-EP se bat pour de meilleures grilles de rémunération. Notre action avait permis le passage de l'échelle de rémunération des MA2 à MA1. Depuis le 1er septembre 2023, la grille est identique à celle des contractuel·es du public. Néanmoins, elle demeure encore trop faible et très proche du SMIC pour les 1er échelons. De plus, avec le nouveau cadre de gestion, l'accès automatique à l'échelon supérieur n'est plus garanti mais dépendra d'une évaluation régulière ... Par ailleurs, le classement dans ces grilles d'un MD peut différer d'une académie à une autre...

La CGT revendique la titularisation sans concours de tou·tes les précaires sur l'échelle de rémunération des titulaires (certifié·es, PLP, PEPS,PE).

En attendant, nous demandons :

- La fin du pré-accord
- l'augmentation du nombre de postes aux concours et la décision de pourvoir effectivement tous les postes offerts,
- le rétablissement du Contrat Définitif d'Enseignement pour tous les MD en CDI,
- Le rétablissement d'une progression automatique dans la grille de rémunération
- Le droit à un complément chômage pour les maîtres en CDI en cas de réduction d'heures.

Les Maîtres Délégué·es (MD), également appelé·es Délégué·es Auxiliaires (DA), représentent environ 23 % du nombre total des enseignant·es du privé.

Enfin, depuis le 1er septembre 2023, le remplacement de l'indemnité vacances (IV) par une Indemnité compensatrice de congés annuels (ICCA) constitue une perte de rémunération pour les maîtres délégué·es, notamment pour celles et ceux qui ont des contrats courts.

Le CDI : un vrai progrès ?

En accédant à un CDI on pourrait penser être arrivé·e au bout de ses peines : enfin la Sécurité de l'Emploi ! En fait ce n'est pas le cas. Un MD en CDI est prioritaire sur un MD en CDD pour obtenir un remplacement, mais il n'est en aucun cas titulaire du poste qu'il occupe. S'il perd ce poste le rectorat doit lui proposer un nouveau poste mais pas forcément avec le même nombre d'heures... Un MD en CDI peut ainsi perdre des heures et donc subir une diminution de son activité. Dans ce cas il n'aura droit à aucune allocation chômage (contrairement à un MD en CDD). L'État est un mauvais employeur qui se permet de maintenir ses employé·es dans la précarité par des abus qui ne seraient pas tolérés dans les entreprises privées !

Concours : le compte n'y est pas

En 2024, 186 contrats n'ont pas été pourvus aux concours du 2nd degré interne (161) et externe (25) du privé, sur 2 641 proposés. Pour les concours internes, ne pas pourvoir tous les postes est inacceptable. En effet, bien souvent, les collègues recalé·es seront présent·es à la rentrée, mais payé·es comme des précaires !

Le recrutement : une procédure alourdie

Alors que les MD sont employé·es et payé·es par l'État, elles ou ils sont souvent recruté·es directement par l'Enseignement Privé (pour l'Enseignement Catholique par la Direction Diocésaine ou par les Chef·fes d'Établissement). Les instances catholiques peuvent refuser un MD en ne délivrant pas le « préaccord » qui garantit la conformité du candidat avec le « caractère propre » des Établissements. Enfin un MD sera peut-être repris·e si un poste se libère et si l'évaluation faite par son Chef d'Établissement est favorable...

Le droit à CONGÉS des enseignant-es

	Enseignant-es sous contrat définitif ou provisoire	Enseignant-es en CDI ou CDD (suppléant-es ou MD) - Dans la limite de la date de leur fin de contrat
Congé de Maladie Ordinaire (CMO)	3 mois plein traitement puis 9 mois à 50% du traitement.	Si 1 mois de service, IJSS complétées à 95% par la prévoyance. Après 4 mois de service, 3 mois à plein traitement puis 9 mois à demi-traitement. (ISOE/ISAE part fixe incluse)
Congé Longue Maladie (CLM) Congé Grave Maladie (CGM)	CLM : 1 an à plein traitement (+33% ISOE/ ISAE et HSA) puis 2 ans à 60% du traitement (+60% ISOE/ISAE part fixe et HSA annualisée(s)). La prévoyance complète à hauteur de 95% (ISOE/ISAE part fixe comprise). Reprise effective 1 an nécessaire pour un autre CLM. Possibilité de demander un temps partiel de droit pour raison de santé.	CGM : accessible au bout de 4 mois de service. 1 an à plein traitement (+33% ISOE/ ISAE part fixe et HSA annualisée(s)) + 2 ans à 60% du traitement (+60% ISOE/ ISAE part fixe et HSA annualisée(s)). Reprise effective 1 an nécessaire pour un autre CGM. Possibilité de demander un temps partiel de droit pour raison de santé.
Congé Longue durée (CLD)	5 affections : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis. 3 ans à plein traitement et 2 ans à mi-traitement indiciaire.	
Temps partiel thérapeutique	1 an à plein traitement (peut être demandé plusieurs fois, si reprise d'un an entre deux TPT). 3 mois renouvelables.	1 an à temps partiel payé par le rectorat + les IJ de la SS. 3 mois renouvelables.
Allègement de service	Plein traitement (quotité réduite préconisée par le médecin de prévention).	
Maternité	16 à 26 semaines plein traitement (même si Temps partiel auparavant).	Si le congé de maternité débute avant la fin du CDD, la prévoyance complète les IJSS. Effet rétroactif.
Congé parental	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, non rémunéré (poste protégé pendant fin d'année scolaire et année suivante).	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant .

Pour tout savoir sur les congés et autorisations d'absences (facultatifs ou de droit), flasher le QRcode



La PRÉVOYANCE des enseignant-es

(obligatoire dans tous les établissements) :

Elle complète le salaire en cas de maladie, de grave maladie, de congé de longue maladie ou de longue durée (jusqu'à 95 % du net).

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

Une prestation assurant 95% du salaire net en cas de congé maternité d'une MD même au-delà de la date de fin de contrat.

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

Le fonds social apporte une **aide exceptionnelle** (difficultés liées à un décès, une maladie, une invalidité, un handicap, un accident, des frais médicaux... pour l'enseignant ou sa famille).

Besoin d'infos ?
prevoyance@cgt-ep.org



Professionnels cherchent vrai statut !

De nombreux enseignant-es travaillent dans des IME ou des ITEP, établissements du 1er degré, souvent sous contrat simple. Vous trouverez ci-dessous les principaux éléments du statut de ces personnels, ainsi que les revendications de la CGT...

Maître avec concours	Maître sans concours
Dans les deux cas, la nomination du maître est conditionnée à l'accord du chef d'établissement	
Pour les maîtres agréé-es par l'État : l'employeur est l'établissement, mais la rémunération est versée par l'Etat.	Pour les maîtres suppléant-es : l'employeur est l'établissement. Le maître est rémunéré-e par l'Etat mais le contrat est renouvelable chaque année scolaire par l'Education Nationale !
Dans les deux cas, les maîtres relèvent du Droit Privé	
Sa carrière est de la responsabilité de l'État mais il est employé par l'association qui doit lui établir un contrat de travail comme il est exigé dans le droit privé. Sa situation juridique est définie par la Convention Collective dont relève l'établissement. Il est électeur et éligible aux instances représentatives du personnel et bénéficie des activités sociales et culturelles du CSE de l'établissement. Le chef d'établissement peut licencier ou muter un maître dans un autre établissement de l'association ! CDI possible avec l'établissement. Les enseignant-es des IME-ITEP bénéficient des indemnités des enseignant-es du 1er degré. (ISAE et indemnité Enseignement SEGPA). Les enseignant-es peuvent participer au mouvement des maîtres du 1er degré privé.	Votre carrière est de la responsabilité du/de la chef-fe d'établissement et celui-ci en tant qu'employeur doit établir un contrat de travail dûment signé. La situation juridique des maîtres est définie par la Convention Collective dont relève l'établissement. Il est électeur et éligible aux instances représentatives du personnel et bénéficie des activités sociales et culturelles du CSE de l'établissement. Le chef d'établissement peut le muter dans un autre établissement de l'association. CDI possible avec l'établissement. Accès à une grille de rémunération des maîtres délégué-es. Les enseignant-es des IME-ITEP bénéficient des indemnités des enseignant-es du 1er degré (ISAE et Indemnité Enseignement SEGPA).
L'établissement finance une garantie « prévoyance » , dont les maîtres paient une partie (0,2% du salaire), pour compléter les revenus en cas de longue maladie, décès....	
Maintien du salaire en cas de maladie avec 1 jour de carence (plein traitement)	Pas de maintien de salaire en cas de maladie avec 3 jours de carence (sans traitement). Affiliés au régime général de la S.Sociale

La CGT Revendique :

- La disparition du contrat simple des établissements et un statut unique pour tou-te-s les enseignant-es du Privé,
- Le paiement des titulaires sur **leur échelle de rémunération** même lorsqu'ils sont placés sur des suppléances,
- La prise en compte de la spécificité du travail en EMS
- Un statut et un salaire décent pour les suppléant-es !

La CGT a mis en place un groupe national spécifique IME-ITEP. Rejoignez-nous.
Contactez-nous : ime-itep@cgt-ep.org

Suppléant-es...

Le sort réservé aux suppléant-es des écoles sous contrat simple, des IME ou ITEP est indigne. Ces collègues sont très mal payé-es, mais n'ont surtout aucune perspective de carrière en dehors des concours et un accès aux formations réduit. C'est un scandale et il faut améliorer ces situations. Vite !

Quelle retraite, aujourd'hui...

Les maîtres de l'enseignement privé ne sont pas fonctionnaires. Ils ne bénéficient pas du même régime de pension que leurs collègues du public, même si les alignements successifs des pensions du public devraient conduire à l'horizon 2030 à l'égalisation de nos retraites **vers le bas**.

Ils ont perdu notamment le départ anticipé au titre du RETREP et la cessation progressive d'activité (CPA).

Notre système de retraite est complexe, puisqu'il cherche à harmoniser (malheureusement par le bas) la situation de nos collègues fonctionnaires et nos retraites basées sur le régime général de la Sécurité Sociale. Le mode de calcul actuel permet globalement d'obtenir un taux de remplacement pouvant avoisiner les 75% pour des carrières complètes et des personnels n'ayant pas subi la précarité et des échelles de salaires indécentes (MA ou AE par exemple).

Depuis le 1er janvier 2017, la bascule à l'IRCANTEC (régime des non-titulaires du public) pour tous les maîtres délégués et nouveaux enseignant-es du privé entraîne des différences de traitements entre collègues d'un même établissement. La menace est lourde de voir baisser le montant des retraites, favorisant le recours à un système individuel de retraite par capitalisation pour nos futur-es collègues...

Pour tou-tes les enseignant-es entré-es AVANT 2017	Pour tou-tes les enseignant-es entré-es APRÈS 2017
Régime de base plafonné (lié au salaire moyen des 25 meilleures années et au nombre de trimestres validés - 172 trimestres, soit 43 annuités nécessaires pour une retraite à taux plein, si vous êtes né-e à partir de 1965)	
+ Arrco + Agirc (retraite complémentaire)	Ircantec
+ Régime additionnel (RAEP) : 8% maximum, mais 5 à 6 % concrètement pour les enseignant-es qui partent en retraite actuellement car les services avant 2005 sont pondérés à 2%.	Notre analyse nous fait clairement craindre la disparition du RAEP en cas de bascule à l'Ircantec. Ce régime additionnel n'existe pour aucun agent du public dépendant de l'IRCAN-

La retraite progressive

C'est le dernier moyen pour un départ anticipé et une fin de carrière un peu adoucie. Pour les enseignant-es qui totalisent au moins 150 trimestres et ayant Au moins 62 ans, elle permet d'exercer ses fonctions à temps partiel tout en percevant un salaire proportionnel complété par une part de retraite.



La loi sur les retraites mise en place au forceps par le gouvernement en 2023, faisant fi de la population, des syndicats ou du parlement traités comme quantité négligeable, engendre pour les personnes nées à partir du 01 septembre 1961 une augmentation du temps de travail qui va progressivement jusqu'en 2030 amener les salarié-es à un départ minima à 64 ans (2 années de plus). Mais il faut ajouter l'allongement de la durée de cotisation. Le but ? Faire travailler les salarié-es jusqu'à 67 ans. Merci qui ? Macron, Borne et ses 49-3 !

La CGT revendique le droit à une retraite à **60 ans** et les moyens de vivre dignement avec un **taux de remplacement d'au moins 75%**. La retraite doit être indexée sur les salaires.

Vous pouvez demander une simulation « experte » par mail : retraite@cgt-ep.org
Nous pouvons aussi animer une réunion d'information près de chez vous !

Laïcité : la CGT défend la liberté de conscience pour tout-es les salarié-es

Alors que la laïcité est de plus en plus instrumentalisée dans le débat public, et notamment pour stigmatiser les musulmans, nous continuons à défendre la laïcité qui :

- assure à chacun la liberté de croire ou de ne pas croire et de vivre ses croyances comme bon lui semble ;
- protège la jeunesse dans le cadre scolaire de tout prosélytisme religieux, y compris dans l'enseignement privé sous-contrat où la pastorale ne peut être suivie qu'au volontariat ;
- séparerait réellement les religions et l'Etat, notamment sur la question du financement.

Sur toutes ces questions... il y a du travail !

Pour nous, les libertés ne peuvent pas se partager : on ne peut pas défendre la laïcité sans combattre en même temps le racisme et sans défendre aussi les droits des femmes menacés par tous les intégrismes.

C'est pour cela que la laïcité que nous portons est indissociable d'une perspective d'émancipation humaine. C'est pour cela aussi que nous revendiquons l'unification d'un seul grand service public d'Education, laïque et gratuit, avec fonctionnarisation de tous les personnels de l'enseignement privé.

Les établissements sous contrat d'association avec l'Etat doivent garantir que l'enseignement dispensé est laïque et que la liberté de conscience est assurée. C'est la contrepartie du financement par l'Etat. Constat : les rectorats préfèrent bien souvent regarder ailleurs... C'est par l'action syndicale qu'on peut les obliger à faire respecter nos droits et la loi !

Résister aux abus...

Pas facile, quand dans les écoles primaires, il est coutumier d'imposer aux professeurs une 25^{ème} heure consacrée à la catéchèse, alors que cela ne devrait reposer que sur du volontariat.

Pas facile non plus, quand dans les établissements, la pression s'exerce, d'abord amicale, puis franchement plus poussée, pour participer aux cérémonies, aux voyages-pèlerinages...

Pas facile quand, dans le mélange des genres, les journées pédagogiques deviennent des journées de réflexion sur la pastorale et le caractère confessionnel du projet d'établissement...

Face à toutes ces situations, on est souvent démuni-e... mais on peut se regrouper, se syndiquer pour faire respecter sa liberté !



Vos contacts en région



AIX-MARSEILLE

Laurent **ROI** 07-61-88-47-42
Stéphane **BORGET** 07-68-41-87-72
academie.aix-marseille@cgt-ep.org

AMIENS

Patrice **POUSSINEAU** 06-72-29-43-71
academie.amiens@cgt-ep.org

BESANCON

Isabelle **BOFFI** 06-33-97-70-62
Christophe **SCHOENAUER** 06-18-45-78-41
academie.besancon@cgt-ep.org

BORDEAUX

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

CLERMONT-FERRAND

Armelle **PORQUET de THOMAS**
06-19-33-03-80
Nadège **DELADOEUILLE** 06-75-78-96-97
academie.clermont@cgt-ep.org

CRETEIL

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

DIJON

Brigitte **LANDRIER** 06-83-35-90-59
academie.dijon@cgt-ep.org

GRENOBLE

Charlotte **CLERO** et Ludovic **LERUSSI**
07-63-19-38-76
academie.grenoble@cgt-ep.org

LIMOGES

Richard **MAZUER** 07-50-50-28-83
Pauline **SAGE** 06-30-69-20-37
academie.limoges@cgt-ep.org

LILLE

Thibaut **LEFEBVRE-DE-RIEUX**
06-86-55-24-93
academie.lille@cgt-ep.org

LYON

Béatrice **LABROSSE** 06-64-05-50-24
Sandrine **VERGIN** 06-23-00-83-08
academie.lyon@cgt-ep.org

MONTPELLIER

Stéphane **BARTHES** 06-64-47-78-18
Muriel **AUSSILLOU** 06-70-30-04-11
academie.montpellier@cgt-ep.org

NANCY-METZ

Collectif régional 06-51-37-79-82
academie.nancy-metz@cgt-ep.org

NANTES

Sarah **CONQUER** 06-08-15-11-51
Vanessa **ROBERT** 06-77-83-87-61
academie.nantes@cgt-ep.org

NICE

Nathalie **MANGHINI** 06-61-57-21-04
François-Cyril **ALQUIER** 06-88-43-66-54
Joël **CORCIONE** 06-17-11-59-94
academie.nice@cgt-ep.org

NORMANDIE

Caen Marie-Édith **ANDRÉ** 06-77-54-48-57
Stéphane **CILLIERE** 06-50-01-57-98
Rouen Stéphane **INGLIN** 06-63-31-34-36
Christelle **ARGENTIN** 06-78-55-26-89
normandie@cgt-ep.org

ORLEANS-TOURS

Frédéric **SANSEIGNE** 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

Laurence **CHARPENTIER** 07-51-41-29-60
Alexandre **ROBUCHON** 06-30-08-66-09
academie.poitiers@cgt-ep.org

REIMS

Stéphane **PIHET** 06-31-97-49-88
academie.reims@cgt-ep.org

RENNES

Côtes d'Armor : Marc **ROUBY**
06-30-03-42-75
Finistère : Marie **TROADEC** 06-12-35-59-94
Ille-et-Vilaine : Delphine **RUAUX**
07-81-92-00-40
Morbihan : Gael **BONNEC** 06-82-20-66-98
academie.rennes@cgt-ep.org

STRASBOURG

Collectif régional 06-51-37-79-82
academie.strasbourg@cgt-ep.org

SNEIP - CGT enseignement privé

Case 544 - 263 rue de Paris
93515 Montreuil CEDEX
☎ 06-51-37-79-82

Mél : contact@cgt-ep.org

TOULOUSE

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

VERSAILLES

Christine **GUEGUEN**
06-68-30-74-07
Marie **GODLEWSKI**
06-50-13-34-35
academie.versailles@cgt-ep.org

GUYANE

Georges **PINDARD**
georges.pindard@cgt-ep.org
Marie-Louisa **BINTOUL**
marie-louisa.bintoul@cgt-ep.org

Martinique/Guadeloupe/La Réunion/ Mayotte

Collectif 06-51-37-79-82
domtom@cgt-ep.org

Personnels OGEc :

ogec@cgt-ep.org

Agricole :

agricole@cgt-ep.org

IME-ITEP—Ens. spécialisé :

ime-itep@cgt-ep.org

1er degré :

premierdegre@cgt-ep.org

DIWAN :

diwan@cgt-ep.org

Lycée professionnel :

lp@cgt-ep.org

AESH:

aesh@cgt-ep.org

Mouvement :

mouvement@cgt-ep.org

Savoir s'adapter aujourd'hui, c'est le meilleur moyen d'être encore là demain

La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches, ce sont nos sujets, au quotidien, depuis plus de 100 ans. Au fil des années, nous avons développé une compétence particulière : la protection des personnes et de leurs proches tout au long de la vie.

Pour servir les intérêts de nos assurés dans la durée, nous nous adaptons à notre environnement et aux évolutions économiques, sociales, technologiques et réglementaires.

Société de personnes, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, AG2R LA MONDIALE s'adapte sans cesse pour les accompagner sur le très long terme.

www.ag2rlamondiale.fr

AG2R - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agric-Arcco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'unions de mutuelles et de sociétés d'assurances. Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - 801947052, RCS Paris - 000098459-240925-01 - Crédit photo - Gettyimages



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance