

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



2022-2023
**S'UNIR POUR
RÉSISTER**

1^{er} > 8 décembre
Élections professionnelles

VOTONS SUNDEP SOLIDAIRES

Guide de l'enseignant·e

avec le SUNDEP Solidaires

Privé-Public : même travail, mêmes droits

www.sundep.org

SUNDEP Solidaires / Sud Enseignement Privé
31, rue de la grange aux belles - 75010 Paris - 01 58 39 30 20

Sommaire

Qui sommes-nous ?	3
Élections professionnelles 2022	4
Comment voter ?	5
S'unir pour résister	6
Première rentrée de Pap Ndiaye	9
Actualité AESH	10
Réforme du bac, premier bilan	11
ORS	12
Temps partiel et disponibilités	13
CAPPEI / Mobilité de la carrière	14
Job dating	15
Enseignant·es précaires	16
Évaluation et PPCR	17
Salaires et indemnités	18
Protection sociale	20
Autorisations d'absence – congés	22
Santé prévoyance	26
Actions sociales : vos droits	27
Mutations	28
Formation initiale	29
Formation continue	30
Formation syndicale	31
Retraite : restons mobilisés	32
Notre présence militante	34
Calendrier scolaire	35

Le SUNDEP Solidaires

c'est aussi :

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



Qui sommes-nous ?

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

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

Depuis sa création, le SUNDEP Solidaires se bat :

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

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

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

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

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

CCMMEP / CCMA / CCMD

pourquoi voter pour ces instances ?

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

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



CCMA : Commission Consultative Mixte Académique. Instance identique aux CCMD/I pour les enseignant·es du 2^d degré.

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

Dans plusieurs académies comme celles de Toulouse, Paris et celle de Créteil, des élu·es vous représentent et vous défendent (contacts en fin de guide).

Nos présences y sont essentielles pour aussi y faire entendre nos revendications pour résister face à la déshumanisation de l'école, pour la défense de salaires décents, pour lutter contre la paupérisation rampante de tous les personnels de l'Éducation nationale, pour défendre le droit à la liberté pédagogique des enseignant·es...

Les prochaines élections professionnelles qui auront lieu du 1^{er} au 8 décembre 2022 doivent permettre de changer la donne :

**Ensemble, Solidaires, pour siéger
en CCMA CCMD/I en académies et au CCMMEP au national
VOTONS 2 fois SUNDEP Solidaires.**

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

Comment voter ?

Trois périodes importantes pour voter pour le SUNDEP Solidaires à l'occasion des prochaines élections professionnelles :

1

13 octobre >

– création de votre **mot de passe**

Via un courriel reçu sur votre adresse académique, adresse qui vous servira d'**identifiant**, vous pourrez activer votre compte électeur/électrice et ainsi choisir votre mot de passe.

2

7 > 17 novembre

– réception de votre **code de vote**

Une notice de vote contenant votre **code de vote** devra vous être remise dans ce laps de temps. Sa réception sera effectuée en main propre par la direction de votre établissement ou par mail pour les enseignant·es qui n'exercent pas dans l'établissement (congrés de maternité...).

3

1^{er} > 8 décembre

(jusqu'à 17h)

– déroulement du vote **électronique**

Vous pourrez voter en accédant à la plate forme de vote électronique via votre **mot de passe** et votre **code de vote**.

Ce vote pourra s'effectuer à partir de n'importe quel ordinateur chez vous ou dans votre établissement où un espace dédié sera mis en place. Il peut aussi s'envisager sur smartphone ou tablette. Vous devrez voter 2 fois, au niveau académique et au niveau national.

Le vote sera clos le 8 décembre à 17h.



N'attendez pas le dernier moment pour activer votre compte électeur et créer votre **mot de passe** : le 8 décembre au matin il sera trop tard pour régler un dysfonctionnement majeur ! Signalez la moindre anomalie auprès des services de votre rectorat d'académie. N'hésitez pas à contacter vos délégué·es SUNDEP en cas de besoin.

Vous pourrez voter si vous êtes en contrats définitifs ou provisoires, en activité ou en congés (maladies, parental, formation...), professeur·es stagiaires, AESH et enseignant·es de droit privé (établissements sous contrat simple).

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

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

En comparant avec les autres pays de l'OCDE, l'Éducation nationale sous paye ses professeur·es.*

Entre 2010 et 2020, les salaires des professeur·es français·es ont stagné voire augmenté de 1%, alors que ceux des pays de l'OCDE ont augmenté, en moyenne, entre 6% et 7%.

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

*https://www.oecd-ilibrary.org/education/regards-sur-l-education-2021_945fa79b-39

Le SUNDEP Solidaires revendique

- La revalorisation des salaires sans conditions.
- Une augmentation substantielle du point d'indice pour dépasser l'inflation de ces derniers mois (6% en juillet).
- Une augmentation qui cible les bas salaires, pour éviter la paupérisation des enseignant·es français·es, donc il est indispensable de coupler l'augmentation du point d'indice à une refonte des grilles indiciaires des agent·es et ainsi garantir une plus forte revalorisation des salaires les plus bas.

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

Après 5 ans de prof-bashing, le métier n'attire plus. Sur Publinet, en mai 2022, sur les 1 035 postes ouverts au Capes de mathématiques, seul·es 816 candidat·es sont admissibles. Il en va de même pour le recrutement en 1^{er} degré. En attendant, plus de 4000 postes d'enseignant·es sont à pourvoir d'où un recours massif aux contractuel·les.

Le Sundep dénonce cette montée de précarité due en partie par les différentes réformes de la formation des enseignant·es et à la disparition du statut de stagiaire. Engager des étudiant·es en M1 et M2 MEEF en «Tiers temps alternant» à 722€ par mois pour 6h de classe en responsabilité dans le second degré et 8h dans le premier degré montre toujours plus de précarité.

La loi de transformation de la fonction publique renforce l'appel aux contractuel·les.

Le SUNDEP Solidaires revendique

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



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

Pour le droit à la liberté pédagogique des enseignant·es,

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



Défendre la retraite à 60 ans

Oui, le SUNDEP Solidaires a appelé à la grève et aux manifestations le 5 décembre 2019 et plus.



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



Le Sundep Solidaires revendique

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



Le Sundep Solidaires défend

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

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

Pour la liberté de conscience

Au SUNDEP Solidaires, nous ne cessons de rappeler l'importance de notre mission de service public dans l'enseignement sous contrat confessionnel en tant qu'agent·es de l'État. C'est la base même du respect de la laïcité. Aujourd'hui nous réaffirmons que notre emploi ne doit pas être lié à des obligations « confessionnelles ». Il n'est pas question de remettre en cause les convictions et les engagements personnels mais de dénoncer les atteintes au respect de la liberté de conscience.

Non madame !...
Vous ne pouvez pas
me mettre des
signes ostentatoires



La Laïcité : UN LONG COMBAT

Le SUNDEP Solidaires défend

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

JOUIR

d'un salaire décent
d'un emploi sans précarité
de la retraite à 60 ans
de la liberté pédagogique
de la liberté de conscience



LA PREMIÈRE RENTRÉE DU NOUVEAU MINISTRE l'an 1 de Pap Ndiaye

Retrouvez Intégralité de l'article sur notre site :
www.sundep-solidaires.org/spip.php?article1976

Sa nomination au ministère rue de Grenelle, en a surpris plus d'un·e, elle a même fait l'effet d'une bombe pour d'autres. Présenté comme l'anti-Blanquer, rien de moins, raillé pour son supposé soutien au wokisme à la française, conquis par une bonne partie de la droite dure, l'arrivée du nouveau locataire du MEN a de quoi nous interroger. Entre espoir d'un renouveau et déception d'un statu quo : qu'en est-il exactement au moment où Pap Ndiaye subit, début août, sa 1^{ère} interro non-surprise, lors des questions des député·es de la nouvelle commission éducation de l'assemblée nationale. L'occasion pour le nouveau ministre d'exposer ses vues sur les grandes thématiques de l'Éducation nationale.

Parmi les axes qui lui tiennent à cœur, ceux de l'égalité des chances, du bien-être des élèves, mais aussi celui de la revalorisation salariale des enseignants·es.

Nous retiendrons son intention de s'inscrire dans la continuité du précédent quinquennat via le renforcement des fondamentaux autour du diptyque « maths-français », avec la reprise à son compte de 1h30 supplémentaire de mathématique en 1^{ère}, motivée par la seule relative facilité de sa mise en place. Ceux, celles, qui attendaient des changements sur les réformes du lycée vont être déçu·es puisque M. Pap Ndiaye a déclaré que ces réformes n'avaient pu être correctement évaluées eu égard à la période Covid.

C'est vers la poursuite des contre-réformes, du baccalauréat et de parcoursup que le ministre nous mène, sans discussion ni quelconque remise en cause.

Le bien-être de nos chères têtes blondes va s'évaluer, dans toutes les écoles à la rentrée, autour des 30min quotidiennes d'activité physique obligatoire : un peu légère cette remédiation-là sachant que Pap Ndiaye croit toujours au fonctionnement (ou est-ce au redémarrage ?) de l'ascenseur social à la française, dont il aurait bénéficié.

A propos de la revalorisation salariale du corps enseignant, il faut, aux dires du ministre, induire un « choc d'attractivité » pour enrayer la baisse du nombre de reçus au CAPES même si la situation actuelle est rendue plus difficile, par le recrutement des enseignant·es en M2. Cette revalorisation va devoir se mériter via la mise en place de nouvelles missions

sur la base du volontariat. Pas franchement de quoi se réjouir, non ?

Nous l'avons compris, le temps est plutôt au diagnostic qu'à l'action. Des milliers de débats débiteront de septembre à octobre, à l'échelle des écoles, afin d'imaginer ici des projets d'établissements et là de nouveaux projets pédagogiques.

Nous attendons de M. Ndiaye, sa vision politique de l'éducation de demain, car les premières déclarations de l'historien devenu ministre nous laissent dans le doute.



ACTUALITÉ AESH :

vers de nouvelles mobilisations ?



Le nombre d'élèves en situation de handicap accueillis en milieu scolaire ne cesse de croître. En 2021, ils/elles étaient plus de 400 000, soit une hausse de 25% depuis 2017, l'année de la précédente campagne d'E. Macron qui proposait alors « un plan concret pour pérenniser les emplois d'AESH » mais également de créer « un statut et surtout une rémunération digne ». Depuis, le discours ne change pas puisqu'en août 2022, Pap Ndiaye, le nouveau ministre de l'Éducation nationale déclare peu ou prou la même chose : « Il faut permettre aux AESH de bénéficier de CDI. C'est le cas pour 20 000 d'entre eux. Il importe aussi de leur proposer une progression de carrière et une grille salariale satisfaisantes. » Cette grille salariale, bien loin d'être satisfaisante, ne saura masquer le manque de volonté politique des gouvernements d'E. Macron s'agissant de l'emploi et de la formation des AESH.

L'année passée de nombreuses mobilisations, en intersyndicale, ont vu le jour à la fois dans le public mais aussi dans l'enseignement privé sous contrat. Gageons que les premières déclarations du nouveau ministre ne sauront les faire taire.

Échelons	Indice majoré	Salaires mensuel brut pour un temps plein.	Salaires mensuel brut pour 24 heures hebdomadaires (répartition sur 41 semaines)
1	352	1 707,20 €	1 058,46 €
2	352	1 707,20 €	1 058,46 €
3	355	1 721,75 €	1 067,49 €
4	365	1 770,25 €	1 097,56 €
5	375	1 818,75 €	1 127,63 €
6	385	1 867,25 €	1 157,70 €
7	395	1 915,75 €	1 187,77 €
8	405	1 964,25 €	1 217,84 €
9	415	2 012,75 €	1 247,91 €
10	425	2 061,25 €	1 277,98 €
11	435	2 109,75 €	1 308,05 €

Le SUNDEP Solidaires revendique plus que jamais, pour les AESH :

- Un vrai statut d'agent·es publiques de l'État comprenant une grille de salaire décente.
- L'abrogation des PIAL et de leur politique de mutualisation excessive.
- Un temps plein à 24h aux côtés des élèves et ainsi la fin de temps partiels imposés.
- Une affectation sur un seul établissement.
- Un accès à des formations qualifiantes à la hauteur des missions confiées aux AESH.
- Un recrutement massif d'AESH pour permettre enfin la mise en place d'une véritable politique ambitieuse s'agissant de l'école inclusive.

LA REFORME DU BAC

SON 1^{er} BILAN

... Par le prisme des résultats...

La baisse du nombre de bacheliers et de bachelières, c'est l'annonce la plus entendue à l'occasion de la publication des résultats du BAC 2022 : - 4,7% s'agissant des reçues directement. Les résultats sont également en recul pour les BAC professionnels et technologiques.

«Ça déjoue ceux qui disaient que le contrôle continu allait donner des résultats extraordinaires. Le nouveau BAC reste un examen important», a déclaré Pap Ndiaye, lors d'un déplacement dans un lycée du Val-de-Marne. On rappelle que depuis la réforme de 2019, les notes du BAC reposent à 40% sur le contrôle continu et 60% sur les épreuves finales.

Mais, au regard des sessions ante-Covid, celles de 2018/2019, les résultats sont cette fois-ci meilleurs. De là à dire l'inverse de ce que déclare le nouveau ministre de l'Éducation nationale, il n'y a qu'un pas que nous ne saurons franchir sauf à faire des analyses hâtives et superficielles. *In fine*, la question est-elle là car à force de la réduire à cette bataille de pourcentage, n'en oublie-t-on pas l'essentiel ?

En lycée général et technologique la réforme a véritablement sonné le glas du BAC comme sésame nécessaire pour l'enseignement supérieur et ce au profit de la plateforme parcoursup. En effet, c'est désormais la 1^{ère} semaine du mois de juin que survient le stress des résultats : pour certaines, c'est la fin du suspens mais pour beaucoup c'est aussi le début d'une période d'angoisse qui commence.

Pour le lycée professionnel, désormais placé sous la tutelle conjointe des ministères

du travail et de l'Éducation nationale, une première depuis 1920, l'objectif affiché par E. Macron pour sa nouvelle mandature est clair : l'inscrire dans la « bataille du plein-emploi ». Le but est d'améliorer l'insertion des jeunes qui sont passés par ces établissements afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises. En fait, tout ce qui permet aux entreprises d'utiliser une main œuvre bon marché est mis en œuvre. C'est d'ailleurs cette même ligne qui a été conduite par le gouvernement précédent avec la volonté d'augmenter de manière significative le nombre d'apprenties avec la mixité des publics. Pourtant, 37% des contrats conclus en 2021 concernent des formations de l'enseignement secondaire, autrement dit au-dessous du niveau du BAC. Dès lors, comment atteindre l'objectif sans vider littéralement les lycées professionnels de leurs élèves, n'y laissant que des jeunes en très grande difficulté ?

Lorsque l'on sait que notre nouveau ministre de l'Éducation nationale revendique la poursuite des réformes du lycée, du BAC et de parcoursup, lorsque l'on sait que ces mêmes réformes ne permettent plus de garantir l'égalité des élèves en instaurant un enseignement à géométrie variable, différent d'un établissement à l'autre, lorsque l'on sait que parcoursup institue une sélection inique à l'entrée dans le supérieur, lorsque l'on sait tout cela, il n'y a pas de quoi se réjouir pour l'avenir.

Au SUNDEP Solidaires nous revendiquons clairement l'abrogation de ces réformes iniques.

ORS - obligations Réglementaires de service

En 2010, une enquête de la DDEP (Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance), avait été consacrée au temps de travail des enseignant·es : en moyenne plus de 41 heures par semaine. Depuis, aucune étude n'est venue s'y intéresser de nouveau. Mais travailler en temps de crise sanitaire n'a certainement pas réduit ces heures consacrées aux cours collectifs, à la préparation des cours, la correction des copies, la documentation, le travail en équipe, les relations avec les parents, la direction, l'administration, la formation... et désormais aussi au télétravail !

Dans le cadre du Grenelle de l'Éducation rapporté en mai 2021, le temps de travail des enseignant·es est observé à la loupe. Souvent suspecté·es de ne pas travailler suffisamment, les professeur·es pourraient, dans les années à venir, voir leurs ORS augmenter.

Obligations Réglementaires de Service (ORS)

➤ 1^{er} degré

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

➤ 2^d degré

- 18 heures d'enseignement pour un·e certifié·e PLP + 2h supplémentaires*
- 20 heures d'enseignement pour un·e certifié·e en EPS.
- 30 heures + 6 heures extérieures pour les professeur·es documentalistes
- 15 heures pour un·e agrégé·e.

➤ Enseign. supérieur

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

* HSA pouvant être imposées

Il est important de rappeler qu'aucun chef d'établissement ne peut imposer à un·e enseignant·e la fonction de professeur principal·e en 2^d degré. En 1^{er} degré, la 28^e heure, consacrée à la catéchèse n'est pas, non plus, une obligation.

Au SUNDEP Solidaires, nous militons toujours contre une annualisation du temps de travail des enseignant·es, annualisation défendue par le gouvernement sous prétexte d'un besoin de clarification s'agissant de la situation des «heures invisibles» effectuées par l'ensemble du corps enseignant.

De plus, nous dénonçons également le recours systématique aux heures supplémentaires qui deviennent dans certaines académies un biais pour combler des heures postes sur les EDT de professeur·es. Rappelons que ces HSA et HSE n'entrent pas dans le calcul des retraites des maîtres.

Temps partiels et disponibilités

Temps partiels

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

1- Temps partiel de droit (TPD) de 50 à 80 % du temps plein (3 ans maximum).

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

2- Temps partiel annualisé (de droit ou sur autorisation)

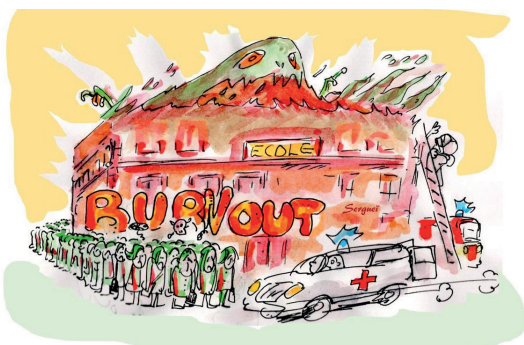
En application du décret n° 2002-1072 du 7 août 2002, il est rappelé que le temps partiel peut être accompli dans un cadre annuel, sous réserve des nécessités du service.

3- Temps partiel sur autorisation (TPA)

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

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

Cet allègement est incompatible avec le temps partiel thérapeutique. Cf. Art. 3 du décret N°2014-940 du 20 août 2014 adapté par l'art. 2 du décret N°2015-851 du 10 juillet 2015. Cf. Bulletin Officiel N°30 du 23 juillet 2015



CAPPEI

également ouvert aux maîtres délégués de l'enseignement privé

Le décret du 10 février 2017 a créé le Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Éducation Inclusive (CAPPEI) pour les enseignant·es du premier et du second degrés de l'enseignement public, titulaires et contractuels employés par contrat à durée indéterminée, ainsi que pour les maîtres contractuels et les maîtres agréés. Ce qui est assez mal connu dans notre profession est que **les maîtres délégués employés par contrat à durée indéterminée des établissements d'enseignement privés sous contrat peuvent aussi le présenter.**

- Nous conseillons aux collègues remplaçants d'envisager de se former.
- L'important étant d'avoir l'accord des chef·fes établissements pour partir en formation au CAPPEI en étant remplaçant. Qui ne tente rien n'a rien !

La formation est un droit commun qui doit être respecté.

Mobilité de la carrière des enseignants : un décret permet le passage du 1^{er} au 2nd degré et inversement...

Le 26 avril 2022, le décret n° 2022-671 est paru sur la question de la mobilité des professeurs de l'enseignement privé.

C'est à partir du 1^{er} septembre, qu'il sera possible d'exercer dans une échelle de rémunération différente, après 3 ans d'exercice dans l'échelle de rémunération obtenue par concours. Ainsi les enseignant·es du premier degré pourront passer dans le second degré et inversement. Également il sera possible de passer du lycée général au lycée professionnel et vice versa. Il conservera son classement indiciaire et le bénéfice des années d'enseignement accomplies qui seront prises en compte pour l'avancement. À l'heure où nous rédigeons l'article, pas de publication du texte d'application.

www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045667554

Analyse du SUNDEP Solidaires

Pour l'heure, rien n'est dit sur les modalités de la mobilité des professeurs. Leur rémunération, la formation, les conditions de retour dans l'échelle de rémunération précédente ? Est-ce que ce sera sur la base du volontariat des professeurs ? L'avis du corps d'inspection est-il requis ?

Aujourd'hui ce qui est sûr, c'est que seuls les professeurs de l'enseignement public peuvent être « détachés » dans le privé et l'inverse n'est toujours pas possible. Et le passage (ou détachement) dans d'autres ministères n'est toujours pas envisagé.

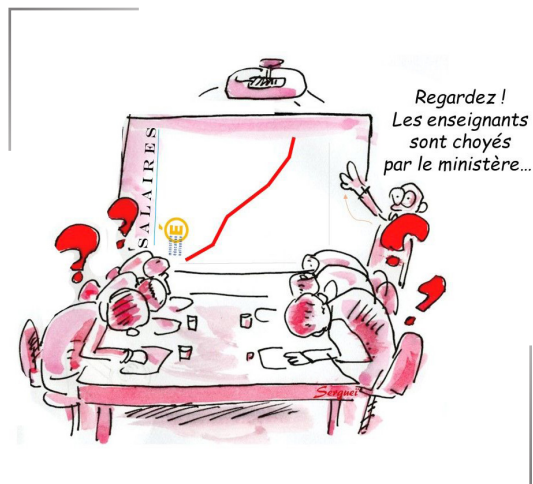
Le SUNDEP Solidaires reste vigilant sur les conditions de la mobilité et vous tiendra informé. Le SUNDEP Solidaires continue de lutter pour le respect de la règle de parité public-privé.

JOB DATING : 30 minutes pour recruter des professeur·es, 30 minutes pour précariser davantage dans l'Éducation nationale.

Parce que chaque rectorat se trouve face à la pénurie de professeur·es, on ouvre la vanne de la contractualisation avec les fameux job dating ! En 30 minutes d'entretien, un·e maître délégué·e est recruté·e. Une technique de recrutement déjà en place dans les académies de Créteil et de Versailles qui désormais s'étend à d'autres académies.

Mais, ne nous y trompons pas, c'est bien le ministère de l'Éducation nationale qui organise cette pénurie. Comment ? En ne pourvoyant pas à tous les postes lors des concours. Car c'est sûr, le métier ne fait plus rêver !

La question des salaires est au cœur de cette problématique. Le ministère a créé une cohorte d'enseignant·es smicard·es. Une précarisation organisée depuis longtemps dans l'enseignement privé sous contrat et ce pour remplacer les professeur·es titulaires.



Mais, l'inflation galopante, la flambée des prix du carburant sont venues paupériser ces enseignant·es qu'on envoie travailler parfois très loin de leur domicile. Parfois en CDI (mis en place en 2012), ils/elles n'hésitent plus désormais à démissionner.

Le recours massif à la contractualisation comme « un pansement » face à la crise ne permettra pas d'avoir des enseignant·es devant élèves de façon pérenne.

Les contractuel·les veulent vivre et non pas survivre...

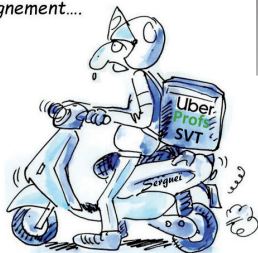
Ces CDI sont à proscrire. En fait, comme son nom ne l'indique pas, le CDI maintient le/la professeur·e remplaçant·e... dans la précarité.

ENSEIGNANT·ES PRÉCAIRES

La situation des enseignant·es précaires travaillant dans l'Enseignement Privé sous Contrat avec l'État est toujours aussi préoccupante. Ils/Elles peuvent même, selon leur situation familiale, venir grossir le rang des travailleuses et travailleurs pauvres de notre pays. C'est ainsi le quotidien de presque 20% de professeur·es et parfois plus, dans certaines académies (Région parisienne, Guyane, Orléans-Tours).

Très mal payé·es, les délégué·es auxiliaires (DA) peuvent être des personnels soit en CDD soit en CDI. Ils/elles sont les variables d'ajustement de l'Éducation nationale. Employé·es souvent à temps partiel non choisi, ils/elles peuvent être balloté·es d'une ville à l'autre sur 16 jours (2^d degré), un mois, six mois, une année.

Ah non...
Nous avons commandé une Histoire
avec de l'EMC en accompagnement...



La rentrée 2022 ne dérogera pas à la règle, beaucoup de collègues enseignant·es resteront précaires. Dans ce monde d'après, l'Éducation ne semble pas être une des priorités du gouvernement.

Un·e professeur·e précaire peut être :

– **En contrat à Durée Déterminée (CDD)**

Il/Elle peut être affecté·e sur le poste d'un·e enseignant·e titulaire absent·e pour la durée de cette absence.

Il/Elle peut aussi être nommé·e sur un service vacant à l'année, en tant qu'auxiliaire (D.A.).

– **En contrat à Durée Indéterminée (CDI)**

Les personnes souhaitant un CDI doivent remplir les conditions suivantes :

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

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

Ces enseignant·es sont clairement sous-payé·es. Leurs échelles de rémunération n'ont pas été revalorisées suite à la mise en place des PPCR. Elles restent donc au même niveau de rémunération qu'avant. Ils/elles ne savent pas de quoi leur avenir sera fait, même après avoir enseigné de nombreuses années durant.

Leur salaire peut être réduit ou disparaître en fonction des services disponibles. Depuis la mise en place des réformes du lycée, ce sont leurs postes qui sont visés en premier.

Le SUNDEP Solidaires lutte pour faire revaloriser les salaires des enseignant·es précaires sur de nouvelles grilles de rémunération, pour faire reconnaître auprès du Ministère leur statut en demandant la création d'une cohorte de remplaçant·es titulaires.



ÉVALUATION ET PPCR comment ça se passe ?

Mis en place depuis le 1^{er} septembre 2017, le PPCR (Parcours Professionnels, Carrière et Rémunérations) est venu remplacer le système, certes perfectible, de la double notation. Il avait pour but de permettre aux enseignant·es de compenser leur perte de pouvoir d'achat et espérer une augmentation de salaire. Quatre ans après, ce but n'est manifestement pas atteint et les rendez-vous de carrière sont loin de satisfaire l'ensemble des enseignant·es.

Chaque maître titulaire bénéficie de trois rendez-vous de carrière.

Il/elle est informé·e individuellement, avant le début des vacances d'été, de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir. L'administration envoie un message électronique aux maîtres concerné·es.

Ces rendez-vous de carrière ont lieu lorsque, au 31 août de l'année scolaire en cours :

- pour le 1^{er} rendez-vous, le/la professeur·e est dans la deuxième année du 6^e échelon de la classe normale. Le/la professeur·e est concerné·e par la promotion accélérée au 7^e échelon ;
- pour le 2^e rendez-vous, le/la professeur·e justifie d'une ancienneté dans le 8^e échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois. Le/la professeur·e est concerné·e par la promotion accélérée au 9^e échelon ;

- pour le 3^e rendez-vous, le/la professeur·e ou CPE est dans la deuxième année du 9^e échelon de la classe normale. Le/la professeur·e peut alors être promu·e à la hors classe.

Le rendez-vous de carrière sera notifié à l'agent au plus tard quinze jours calendaires avant la date de celui-ci. Ce délai ne peut être compris dans une période de vacances de classe. La procédure est totalement dématérialisée.

Le rendez-vous de carrière comprend une inspection, un entretien avec l'IEN/l'IA-IPR qui a conduit l'inspection et un entretien avec le chef de l'établissement. Le délai entre deux entretiens ne peut excéder six semaines. En cas de désaccord faites appel à vos élu·es SUNDEP.

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

Le SUNDEP-Solidaires revendique également la suppression de la classe exceptionnelle, pour une classe unique, plus égalitaire.

SALAIRES ET INDEMNITÉS

- ✓ Instauration d'un jour de carence depuis janvier 2018
- ✓ Revalorisation du point d'indice le 01-07-2022 de 3,5% quand l'inflation est de +6,1%. D'ici la fin 2022, ce taux va continuer à flamber !
- ✓ La prime Grenelle restera versée aux collègues, **preuve que nos salaires sont trop faibles...**
- ✓ Valeur du point d'indice au 01-07-2022 : 58,2004€

Grilles indiciaires

Échelon	Durée (en année)	CLASSE NORMALE									
		AE		CERTIFIÉ-E-S, PE, PLP			CERTIFIÉ-E-S, BI-ADMISSIBLES		AGRÉGÉ-E-S		
		INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT	+P. GRENELLE	INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT	+P. GRENELLE
1	1	334	1619,91€	390	1891,51€	100,00€		1 794,51€	450	2182,52€	100€
2	1	350	1697,51€	441	2138,86€	183,33€		1 973,96€	498	2415,32€	183,33€
3	2	371	1799,36€	448	2172,81€	170,83€	449	2 153,41€	513	2488,07€	170,83€
4	2	387	1876,96€	461	2235,87€	125,00€	470	2 255,27€	542	2628,72€	125,00€
5	2,5	405	1964,26€	476	2308,62€	91,67€	496	2 381,37€	579	2808,17€	91,67€
6 ¹	2 ou 3	431	2090,36€	492	2386,22€	75,00€	516	2 478,38€	618	2997,32€	75,00€
7	3	450	2182,52€	519	2517,17€	75,00€	543	2 609,32€	659	3196,17€	75,00€
8 ¹	2,5 ou 3,5	476	2308,62€	557	2701,47€	33,33€	583	2 803,32€	710	3443,52€	33,33€
9	4	506	2454,12€	590	2861,52€	33,33€	628	3 021,57€	757	3671,48€	33,33€
10	4	537	2604,47€	629	3050,67€	0,00€	671	3 230,12€	800	3880,03€	0,00€
11	sans limite	560	2716,02€	673	3264,07€	0,00€	699	3 365,92€	830	4025,53€	0,00€

Échelon	Durée (en année)	HORS CLASSE						CL. EXCEPTIONNELLE	
		CERTIFIÉ-E-S, PE, PLP		AGRÉGÉ-E-S		CERTIFIÉ-E-S, BI-ADMISSIBLES		AGRÉGÉ-E-S	
		INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT
1	2	590	2861,52€	757	3671,48€	695		(a)	4 025,53€
2	2	624	3026,42€	800	3880,03€	735		(b)	
3	2,5	668	3239,82€	830	4025,53€	775	2 963,37€		
4	2,5	715	3467,77€	(a)		830	3 162,22€		
5	3	763	3700,58€			890(1 ^{er} ch)	3 419,27€		
6	3	806	3909,13€			925(2 ^{er} ch)	3 642,38€		
7 ²	sans limite	821	3981,88€			972(3 ^{er} ch)	3 846,08€		

a. La carrière se poursuit hors échelles indiciaires, aux rémunérations afférentes à la lettre A (équivalence indiciaire des trois chevrons : A1: 890 ; A2 : 925 ; A3: 972) Durée de chaque chevron : 1 an

b. La carrière se poursuit hors échelles indiciaires, aux rémunérations afférentes à la lettre B (équivalence indiciaire des trois chevrons : B1: 972 ; B2 : 1013 ; B3: 1067) – Durée de chaque chevron : 1 an

1. Bonification d'une année - 2. à compter du 1^{er} janvier 2021

SALAIRES ET INDEMNITÉS

DÉLÉGUÉ-ES AUXILIAIRES / MAÎTRES AUXILIAIRES/ CDI / ENSEIGNANT-ES EN CONTRAT DÉFINITIF

au 1^{er} juillet 2022, avec valeur du point au 01/02/2017 : 58,2004 €

Échelon

	Durée (en année)		MA 1			MA 2		
	CHOIX (20%)	ANCIENNETÉ	INDICE	SALAIRE BRUT	+ P. GRENELLE	INDICE	SALAIRE BRUT	+ P. GRENELLE
1	2,5 ans	3 ans	351	1702,36 €	100,00 €	321	1556,86 €	100,00 €
2	2,5 ans	3 ans	376	1823,61 €	91,67 €	335	1629,61 €	100,00 €
3	2,5 ans	3 ans	395	1915,76 €	83,33 €	351	1702,36 €	100,00 €
4	3 ans	4 ans	416	2017,61 €	75,00 €	368	1784,81 €	95,33 €
5	3 ans	4 ans	439	2129,16 €	66,67 €	384	1862,41 €	91,67 €
6	3 ans	4 ans	460	2231,02 €	66,67 €	395	1915,76 €	83,33 €
7	3 ans	4 ans	484	2347,42 €	66,67 €	416	2017,61 €	75,00 €
8	Sans limite	Sans limite	507	2458,97 €	33,33 €	447	2167,96 €	66,67 €

Les principales indemnités

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

• **ISOE part fixe**

Les enseignant·es du second degré perçoivent l'ISOE part fixe 1256,03€/an soit 104,67€/mois

• **ISOE part modulable pour la charge de Professeur Principal** montants annuels (au 01/07/2022)

- 1 289,44 € en 6^e, 5^e et 4^e ;
- 1 475,74 € en 3^e, 2^{de} GT, 2^{de} ; 1^{re} et T^{le} pro ; 1^{re} BEP-CAP ;
- 468,98 € pour référent·e d'un groupe d'élèves ;
- 937,96 € en 1^{re} et T^{le} lycées GT ;
- 1 609,44 € pour les agrégé·es qui exercent les fonctions de professeur·re principal·e en 6^e, 5^e, 4^e, 3^e et 2^{de}. En réalité, ils ne touchent pas l'ISOE part modulable, mais une indemnité spécifique de ce montant

Ces indemnités sont imposables et donnent lieu à cotisations sociales.

➤ **ISAE** (Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Élèves)

Les enseignant·es du 1^{er} degré la perçoivent ; elle s'élève depuis septembre 2016 à 1 200 € annuels bruts, et est versée chaque mois (86,19 € net). Une partie est intégrée dans le salaire (hausse de 4 points d'indice, cf. ligne « transfert prime-points ») Décret 2013-790 du 30/08/2013 et Décret 2017-967 du 10/05/2017

➤ **Indemnité GIPA**

(Indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) Les maître·sses contractuel·les et agréé·es qui n'ont eu ni promotion de grade ou d'avancement d'échelon entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2021 bénéficient de cette indemnité en 2022. Décret 2022-1101 du 1^{er} août 2022.

➤ **Indemnité de sujétions particulières**

attribuée aux documentalistes soit 1000 € bruts/an, versée au prorata du temps de service d'enseignement.

➤ **Indemnité pour effectifs pléthoriques**

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

➤ **Indemnités diverses**

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

➤ **Prime d'équipement informatique**

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

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Protection sociale complémentaire : percevoir son remboursement forfaitaire

Depuis le 1^{er} janvier 2022, il est possible de bénéficier d'un forfait de 15€/mois maximum dans le cadre de sa protection sociale complémentaire (PSC), autrement dit de sa mutuelle santé.

La demande de remboursement est à effectuer de façon dématérialisée via l'application Colibris. Vous devez réaliser une déclaration sur la plate-forme numérique Colibris, accessible depuis le portail Arena de l'académie dont vous dépendez.

Une gestion distincte s'opère selon sa mutuelle et/ou sa modalité de cotisation.

Attention : Les AESH dont l'employeur n'est pas l'Éducation nationale ne sont pas concernés par ces modalités mais par celles de leur employeur.

Contactez Le SUNDEP Solidaires pour vous accompagner dans vos démarches.

Fond d'aide sociale dans l'enseignement privé

Les enseignants des classes sous contrat et les personnels de droit privé Fnogec et Cneap ignorent souvent l'existence du fonds social EEP auquel ils peuvent recourir en cas de difficultés financières dues à un problème de santé.

Exemple d'aides :

- financement partiel d'une aide à la personne suite à l'hospitalisation du cotisant ;
- paiement du reste à charge de séances chez un psychomotricien et un ergothérapeute, pour un enfant, et de consultations chez un psychologue pour un adulte, suite à un décès (avec ordonnance) ;
- prise en charge ponctuelle du salaire d'une éducatrice spécialisée pour assister un enfant handicapé (avec ordonnance) ;

- aide à l'achat de fournitures pour permettre à un enfant de participer à une classe de neige, suite à de gros problèmes financiers, liés à la maladie ;
- financement partiel de l'adaptation du domicile au handicap de la personne ;
- aides exceptionnelles pour faire face à des situations dégradées par le contexte Covid ;
- participation à des frais d'obsèques ;
- prise en charge des frais d'inscription à une salle de sport (avec ordonnance).

Informations à demander par mail à fondsocial@branche-eeep.org.

Site : www.fnogec.org/politique-sociale/protection-sociale-complementaire/dossier-de-demande-daide-eeep-solidarite/view

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

une première avancée, des garanties à concrétiser !

La réforme de la Protection Sociale Complémentaire des agent·es du public prévoit la participation obligatoire des employeurs publics d'au moins 50% (d'un montant à définir) comme c'est déjà le cas dans les entreprises privées, et un versement forfaitaire obligatoire dès 2022. En matière de prévoyance, les employeurs devront prendre en charge un capital décès équivalent à un an de rémunération d'ici 2024. Une réflexion pour les rentes des veuves, veufs et orphelin·es. Une partie de la prévoyance sera inscrite dans le statut. Une autre sera négociée dans le cadre de la complémentaire. **Sur la fiche de paie de janvier 2022, nous avons vu l'effet de cette réforme avec un versement forfaitaire de 15 euros chaque mois dans le cadre du dispositif transitoire.**

Une participation employeur à la hauteur ?

Si certains syndicats communiquent sur « le financement à 50% pour l'employeur », la réalité est plus complexe : l'ordonnance prévoit que la participation de l'employeur public ne peut être inférieure à la moitié du financement nécessaire à la couverture des garanties minimales prévues au code de la Sécurité Sociale.

Ce niveau minimum est en-deçà du niveau de couverture actuelle de la grande majorité des agent·es. Il ne saurait donc constituer une base d'accord. Seuls 0,06% des agent·es ont choisi l'offre référencée par l'Éducation nationale !

Pour des candidatures réservées aux mutuelles

Pour le SUNDEP Solidaires, au sein de l'Union des Syndicats Solidaires, les contrats ne devraient pouvoir être proposés que par des mutuelles et non par les assurances privées qui vont se précipiter pour profiter de la manne de la participation employeur pour les 5 millions d'agent·es de la Fonction publique. Face à un projet politique de réduire toujours plus le rôle de la Sécurité sociale au profit d'une logique assurantielle, et donc de faire porter la charge de la protection sociale sur les agent·es tout en terminant avec les idées, les principes et les mécanismes de solidarité, le SUNDEP Solidaires sera vigilant pour défendre l'intérêt des agent·es et un accès aux soins pour toutes et tous.

Le SUNDEP Solidaires avance ses revendications :

- une adhésion obligatoire la plus large possible, pour une prise en charge solidaire
- un panier de soins de haut niveau pour toutes et tous, et non en fonction du niveau des revenus
- une couverture élargie aux contractuel·les en recherche d'emploi, et aux retraité·es
- une participation du ministère au-delà du seul panier de soins prévu par la Sécurité sociale
- des candidatures réservées aux mutuelles et interdites aux grands groupes assurantiel·s détenus par des fonds d'investissement.

Cf. conclusions du Grenelle de l'Éducation du 26 mai 2021

AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

motif	durée	traitement	textes
Évènements familiaux			
Lié à la grossesse	Durée du RDV	Avec + Attestation du médecin	
Examens médicaux obligatoires	autorisations d'absence accordées de droit pour les examens liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents.		Décret n° 82 453 du 28 mai 1982
Autorisations d'absence facultatives (relèvent de la bienveillance de l'administration)			
Mariage/ Pacs	- 5 jours ouvrables maxi	1 jour avec + attestation du maire + délai de route	Circulaire FP/7 N°002874 du 7/05/01
Décès ou maladie très grave (enfant, parent, conjoint)	- 3 jours ouvrables + délai de route (5 jours maxi)	Avec + certificat de décès	Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001.
Enfant malade et garde d'enfant (moins de 16 ans) – pas de limite d'âge si enfant handicapé	- 12 jours lorsque l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation; - 6 jours lorsque chacun des deux parents peut bénéficier du dispositif. Calcul : décompte en demi-journée/année civile	Avec + certificat médical	Circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982. - Circulaire MEN n° 83-164 du 13 avril 1983. - Circulaire FP7 n° 1502 du 22 mars 1995. - Circulaire MEN n° 2002-168 du 2 août 2002 Note de service N°2019-130 du 24-09-2019 transposition aux maîtres contractuels et agréés des dispositions applicables aux fonctionnaires en matière de congés et de disponibilités: modification.
Grossesse, préparation à l'accouchement et allaitement	S'ils ne peuvent pas avoir lieu hors heures de service, ½ journée par examen	Avec + avis médical	Circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995

AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

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

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

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

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

AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

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

AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

Congés maladie (1 jour de carence)

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

Congé maternité

Congé prénatal + post natal : 16 semaines (6+10)

1^{er} ou 2^e enfant : une partie de la période prénatale (3 semaines maxi.) peut être reportée sur la période postnatale, à la demande et sur prescription médicale.

Plein traitement

Naissance du 3^e enfant : 26 semaines

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

Congé paternité

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

Plein traitement

SANTÉ - PRÉVOYANCE

nos droits concernant la maladie

Un contrat national de Prévoyance, identique à tous les établissements, est obligatoire pour tous les établissements sous contrat avec l'État. Tous.les personnels.les enseignants.es et de documentation rémunéré.es par l'état cotisent pour cette «garantie Prévoyance» via leur bulletin de salaire. (article L.442-1 du Code de l'éducation ou de l'article L.813-8 du Code rural)

Les établissements doivent fournir un exemplaire de la notice explicative du contrat de Prévoyance à tous.les enseignant.es lors de l'embauche et à chaque fois que le contrat subit des modifications. Le ou la salarié.e doit alors signer un reçu lors de sa remise.

Congés maladie ordinaire (CMO), durée maximale 12 mois.

- Droits aux CMO, durée est comptabilisée de date à date.
- Le contrat et l'avancement du maître est maintenu.
- Après 3 mois d'arrêt, la rémunération tombe à 50% du salaire. Par exemple, une personne arrêtée du 1^{er} octobre au 31 octobre, puis qui a repris 8 jours et a été à nouveau arrêtée du 10 novembre au 28 février. Ses droits seront calculés de date à date. Sa situation au 15 janvier, sera calculée depuis le 15 janvier de l'année précédente. Si, dans cet intervalle, 90 jours d'arrêt de travail ont été comptés, elle sera placée en 1/2 traitement.
- Le complément de salaire est alors versé par la prévoyance de l'établissement soit 95% du salaire net de référence.

Autres congés maladie : CLM-CLD-CGM

Après 3 mois d'arrêts consécutifs, sans perspective de reprise, les autres congés sont présentés page 25 du guide. Pour éviter de se retrouver en demi traitement, le SUNDEP Solidaires conseille de prévenir rapidement la DSDEN sous couvert de son chef.fe d'établissement, avec son certificat médical administratif.

Garantie incapacité de travail – Invalidité permanente

S'il y a mise en invalidité par la Commission de réforme, le maître contractuel.le peut prétendre au Régime Temporaire de Retraite des maîtres des établissements d'Enseignement Privé (RETREP).

Garantie décès – Invalidité absolue et définitive

Un versement aux bénéficiaires désigné.es par le ou la salarié.e d'un capital de base. Pour plus d'informations, se référer à la notice de la Prévoyance :

AG2R-LA-MONDIALE-enseignement-privé-prevoyance-notice-information-enseignants.pdf (ag2r.lamondiale.fr)

ACTIONS SOCIALES

VOS DROITS

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

- De **chèques vacances**, titres de paiement d'une valeur de 10, 20 ou 50€, sous forme d'un chéquier, que l'on peut utiliser dans de nombreuses structures de vacances ou en paiement d'activité culturelles ou de loisirs. Informations à consulter sur www.ancv.com et/ou www.fonctionpublique-chequevacances.fr.
- De **chèques emploi service universel (CESU)**, aide financière de l'État pour la garde des enfants de moins de 6 ans, l'emploi d'un·e salarié·e (assistant·e maternel·le, garde à domicile). Cette aide peut également concerner des séjours d'enfants de moins de 18 ans. Modulable selon les ressources, elle n'est pas soumise à un plafond de ressources. Renseignez-vous auprès de votre rectorat d'académie ou sur le site www.cesu-fonctionpublique.fr.
- De **remboursements de l'abonnement de transport** : tout·es les enseignant·es peuvent bénéficier de la prise en charge à hauteur de 50%, avec un plafond de 86€, des titres d'abonnement pour leurs déplacements domicile-établissement. Conservez vos justificatifs. Concernant les démarches à effectuer, se rapprocher du secrétariat de l'établissement en lien avec le rectorat d'académie.
- D'une **réduction (de 25 à 50%) sur un billet SNCF aller-retour, une fois par an**. Une attestation employeur est nécessaire. L'utilisation de ce billet est soumise à conditions consultables sur le site : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2328.
- De la **prime de mobilité durable**, mise en place depuis 2020, il s'agit d'une indemnité basée sur l'année civile, pouvant s'élever à 200€ pour les agent·es ayant recours à des modes de déplacements alternatifs (vélos, trottinettes électriques ou non, covoiturage...). Il suffit de satisfaire ces conditions d'éligibilité et de remplir un formulaire en ligne et disponible sur les sites de vos rectorats d'académie. Pour plus d'informations, consultez le site : www.fonction-publique.gouv.fr/forfait-mobilites-durables-de-200-euros-par-an-pour-trajets-domicile-travail-des-agents.
- Mais aussi d'autres actions telles que les **Actions Sociales et Culturelles (ASC), proposées par le Comité Social et Économique (CSE)** de chaque établissement. Se renseigner auprès de vos élu·es et/ou délégué·es syndicaux du SUNDEP Solidaires.

Le Pass Éducation

Le Pass Éducation est une carte qui permet d'entrer gratuitement dans les musées et monuments nationaux en France et dans l'UE. En 2022, il faut effectuer sa demande de renouvellement. Les cartes sont distribuées aux enseignant·es par les chef·fes d'établissement des 1^{er} et 2^d degrés.

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

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

Comment ça marche ?

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

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

Quelle est la marche à suivre ?

Les enseignant·es déclarent d'abord leur intention de muter puis candidatent sur des postes vacants ou susceptibles de l'être, postes publiés sur un site internet dédié. Ils/Elles contactent alors les directeurs/directrices des établissements dans lesquels ils/elles postulent.

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

Mais... Le réseau catholique organise un « pré-mouvement » à l'occasion de CAE et autres CDE. **Ces instances ne sont en aucun cas décisionnelles.**



Ce que nous en pensons au SUNDEP

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

Nous dénonçons vivement la disparition annoncée du paritarisme qui mettrait fin aux compétences des CCMD et CCMA, fin déjà actée dans l'enseignement public. Le texte d'application pour l'Enseignement privé sous contrat n'est toujours pas paru à l'heure de la rédaction de ce guide. Ce qui se profile avec ce décret n'est rien moins que le recrutement, l'évaluation, l'avancement et l'affectation des enseignant·es par les seuls chefs d'établissement et le rectorat, et ce sans aucun contre-pouvoir des syndicats.

FORMATION INITIALE

ce qui change, de nouveau

L'année scolaire 2021-2022 était une année de transition, la dernière où pouvaient se coupler et la formation initiale et l'obtention d'un diplôme (master et validation du CAPES-CAFEP). Ce basculement aurait selon les déclarations du nouveau ministre de l'Éducation nationale, « provisoirement tarit le vivier d'un marché du travail déjà très tendu » et ainsi accentué la crise du recrutement des enseignant·es. Cette crise serait-elle donc plus conjoncturelle que structurelle ? C'est loin d'être une évidence.



Concours externe : ce qui change pour les étudiant·es en 2022

À compter de la session 2022, seuls les étudiant·es inscrit·es en 2^e année de master ou les candidat·es déjà titulaires d'un master peuvent se présenter aux concours externes de recrutement des professeurs·es. Pour être nommé·es stagiaires, les lauréat·es doivent justifier de la détention d'un master (et non plus d'une inscription en 2^e année de

master). Ainsi, c'est l'ensemble des concours externes de recrutement des professeur·es et personnels d'éducation qui est désormais concerné par cette obligation (à l'exception des professeurs de lycée professionnel - spécialités professionnelles). La titularisation est renvoyée à une troisième année.

Le Master Meef et la formation en Inspé

Les étudiant·es suivent un parcours de formation comprenant au minimum l'équivalent de 800h d'enseignement et d'encadrement pédagogique hors stage, dont les programmes ont été fixés pour le 1^{er} et le 2nd degré par les arrêtés du 24 juillet 2020. 18 semaines sont réalisées en milieu professionnel, dont des stages d'observation et de pratique (dès la 1^{ère} année) ainsi que des périodes d'alternance ou des périodes de stage (2^{nde} année). L'alternant·e est un·e étudiant·e bénéficiant d'un contrat de travail d'un an dont la rémunération nette sera de 722 euros et recruté·e pour une grande majorité par le rectorat.

Le SUNDEP Solidaires

Ces personnels seront de facto moins bien préparés lors de leur année de titularisation, année difficile car les jeunes enseignant·es sortent épuisés·es. Quid de l'égalité de traitement ?

De plus, les alternant·es risquent de constituer un vivier de professeur·es payés à bas prix, peu formés et qui devront cumuler, sur une année l'obtention de leur M2, du concours et la préparation de cours. Un excellent moyen de précariser un bon nombre de jeunes professeur·es dès leur entrée dans le métier. Qui nous fera croire que cette réforme permettra de rendre plus attractif le métier d'enseignant·e ? Qui nous fera croire que cette réforme est bonne pour l'avenir de notre jeunesse ?

FORMATION CONTINUE

le parent pauvre de l'Éducation nationale

Se former tout au long de sa carrière dans le but d'acquérir de nouvelles compétences, d'accéder à des échelles de rémunération idoines voire d'envisager un autre avenir professionnel, est un droit individuel inscrit dans le marbre. Certes, mais force est de constater que pour un.e enseignant.e, «partir en stage» s'apparente parfois à un parcours du combattant.

Comment se former ? Dans l'Enseignement privé sous contrat, Formiris est la principale structure associative habilitée à recevoir et à gérer les fonds publics de formation mais d'autres organismes existent. Au-delà des formations de courtes durées, il existe le Compte Personnel de Formation (CFP) depuis 2017. C'est un dispositif qui permet des perspectives de mobilité professionnelle. L'enseignant.e acquiert 20 heures/année de service cumulables jusqu'à 120 heures maximum.

Autre dispositif envisageable, le congé de formation professionnelle des enseignant.es du 1^{er} ou 2nd degré privé sous contrat (*Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007*). Il faut être maître contractuel ou agréé définitif, être en activité et justifier au 1^{er} septembre de 3 ans de services effectifs d'enseignement dans un établissement privé sous contrat ou dans un établissement public pour pouvoir en bénéficier. Les services à temps partiel ou incomplet sont décomptés au prorata de leur durée.

Les enseignant.es du privé sous contrat peuvent aussi bénéficier du PAF (Plan Académique de Formation) à l'instar de leurs collègues du public. Les enseignant.es

peuvent s'inscrire en se rendant sur la plate-forme dédiée du site de chaque académie.

Dans tous les cas de figure, ces demandes de formations, étant contingentées, doivent faire l'objet de l'accord du chef d'établissement. Elles dépendent également d'une enveloppe académique dédiée. Ainsi, au rectorat, la CCMA/CCMD/CCMI vérifie que la demande est conforme à l'objet du congé et elle peut être amenée à départager les candidat.es.

De plus, il faut savoir que la durée du congé ne peut excéder 3 ans pour l'ensemble de la carrière. Le congé peut être suivi en une seule fois ou bien réparti au long de la carrière, étant souligné qu'un stage à temps plein doit avoir une durée minimale d'un mois.

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

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

Pour vous aider dans vos démarches, vous pouvez consulter nos élu.es du SUNDEP Solidaires.

FORMATION SYNDICALE

ce que nous proposons au SUNDEP Solidaires

Il est très simple de partir en formation syndicale. Toutes les salarié·es (y compris les chômeurs et chômeuses) disposent de 12 jours par an pour partir en formation.

Bref, nous ne saurions que trop vous inciter à partir en formation syndicale !

Le SUNDEP Solidaires propose chaque année des formations, véritables parenthèses dans la vie bien chargée d'un·e enseignant·e.



Pourquoi partir en formation avec le syndicat ?

Quelles occasions avons-nous de parler de notre travail, du sens que l'on y met ? Quand nous a-t-on présenté nos droits en tant que salarié·es, la façon dont on les fait respecter ?

En s'engageant syndicalement, en prenant des mandats, certain·es ont trouvé des espaces : en s'intéressant à leurs collègues et en les défendant, en acquérant des compétences juridiques et économiques, en parlant de leur travail avec des collègues d'autres établissements, d'autres académies.

Nous souhaitons, en développant la formation syndicale, permettre à toutes les adhérent·es du SUNDEP-Solidaires de trouver de tels espaces.

En consacrant deux jours à se former ensemble, nous proposons de prendre le temps d'explorer une thématique liée au travail : qu'il s'agisse de raconter son travail,

de comprendre le fonctionnement de l'enseignement privé, ou encore d'acquérir des connaissances de droit du travail.

- La demande de congé est à déposer auprès du rectorat d'académie via votre chef d'établissement au moins un mois avant le premier jour de la formation. La prise en charge est complète. Le SUNDEP-Solidaires défraye le transport, l'hébergement et les repas.
- Après confirmation de l'inscription, envoyez un mail à : formation.sundep@gmail.com



Tenez...
une formation
pour cet été...

Ça tombe bien !
Je n'ai pas les moyens
de partir...

Cahier de

Le Sundep organise régulièrement une formation « **Bienvenue au SUNDEP** ». Cette formation s'adresse aux personnes qui viennent d'adhérer ou qui veulent en savoir plus sur le SUNDEP Solidaires et est animée par des militant·es de différentes académies.

CONTINUONS À DÉFENDRE la retraite à 60 ans !

Lors de sa déclaration de politique générale devant l'Assemblée nationale, Elisabeth Borne a marqué sa volonté de se lancer, de nouveau, dans une réforme des retraites.

C'est pourquoi au SUNDEP, on ne lâche rien à ce sujet.

- Parce que la retraite des enseignant·es du privé doit être calculée sur les mêmes bases que celle de leurs collègues du public : sur les 6 derniers mois et non sur les 25 meilleures années ;
- parce que les femmes, en grand nombre dans le privé, touchent toujours des salaires inférieurs à ceux de leurs homologues masculins ;
- parce que jusqu'en 2012 (loi Censi-2005-) le ministère de l'Éducation nationale a continué à recruter, dans l'enseignement privé, sous le statut d'instituteur·trices avec les concours de recrutement d'instituteur·trice pour résorber la précarité et non sous le statut de professeur des écoles ;

- parce que le statut d'instituteur·trice devait ne plus exister après la loi Jospin de 1989, mais qu'il a perduré pendant 20 ans dans l'enseignement privé.

Enseignant·es du public, enseignant·es du privé même travail même droits à la retraite

Il y a encore un an, c'était le financement des retraites qui rendait obligatoire de devoir passer à la retraite par points, mais comme les projections du COR (conseil d'orientation des retraites) disent que les dépenses sont maîtrisées, et que le déficit des caisses va naturellement se résorber dans quelques années, le discours change.

Désormais le gouvernement (soutenu par le patronat) voudrait plutôt dégager des marges de financement pour d'autres besoins que la retraite... la dépendance, voir l'éducation. C'est un jeu de dupes ! Les cotisations sociales accumulées pour financer les retraites doivent servir pour nos retraites. D'autres sources de financement existent, à commencer par s'attaquer à la fraude et l'évasion fiscale, rétablir l'ISF, taxer davantage les profits des grandes entreprises qui les ont accumulés pendant le confinement ou cesser les exonérations sociales patronales qui n'ont pas d'effet sur l'embauche !

L'éternel argument de notre espérance de vie qui augmente... mais sans tenir compte de l'espérance de vie en bonne santé. Ni du fait que tout le monde n'a pas d'emploi jusqu'à 65 ans, mais seulement 33% de la tranche d'âge 60-64 ans soit l'un des plus bas taux d'emploi de l'OCDE.



Retraite : ne pas perdre sa vie à la gagner



Le SUNDEP Solidaires revendique :

- de rétablir la retraite à 60 ans.
- la prise en compte de l'ancienneté des professeur·es des écoles lorsqu'ils/elles étaient contractuel·les dans le calcul de la retraite
- Supprimer la décote.

Partager le temps de travail, imposer une autre répartition des richesses, c'est par là que passent les solutions pour une réelle protection sociale pour toutes et tous.

Le régime de base des salarié·es du secteur privé, est proche de l'équilibre. Leur régime complémentaire, lui, est en grande forme. L'Agirc-Arrco a affiché un excédent de 2,6 milliards d'euros en 2021.

Il est clair que le système français des retraites n'est pas aussi menacé que le prétendent les politiques qui prônent un recul de l'âge de départ à taux plein. Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) le confirme : l'exonération de cotisations sociales sur les heures supplémentaires est un choix budgétaire et politique qui devrait être débattu et on voit bien que leur nombre ne cesse d'augmenter. L'augmentation des « primettes » qui n'entrent pas dans le calcul de la retraite est un miroir aux alouettes également.

Les réformes annoncées, nous promettent des retraites plus courtes et de moins en moins généreuses. S'en suivra une dégradation du niveau de vie tout au long de la retraite. Les réformes jettent les bases d'un système par capitalisation promouvant un système où chacun est entrepreneur de ses droits sociaux vers des assurances privées.

NOTRE PRÉSENCE MILITANTE

dans les établissements

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

➤ Élections CSE

(plus de 11 ETP-Équivalents Temps plein)

Cap sur le SUNDEP Solidaires !

Vous allez peut-être prochainement choisir vos représentant·es au sein du Conseil Économique et Social (CSE) de votre établissement : c'est l'occasion pour celles et ceux qui veulent s'engager dans la fonction de représentant·e du personnel de participer à la vie de votre établissement et à la défense de nos droits pour les quatre ans à venir.

➤ Pourquoi être candidat·e ?

Présents au côtés des élu·es dans les établissements, nous nous engageons à ce que nos futures élu·es soient formé·es par le syndicat et agissent de manière indépendante de l'employeur.

➤ La liste SUNDEP Solidaires, un syndicat différent

- **Solidaires** parce que c'est ensemble que nous réussirons à recréer un lien entre tous les salarié·es, ce qui passe, par exemple, par la défense de nos intérêts collectivement, quel que soit notre statut (sous contrat avec l'État ou délégué auxiliaire)
- **Unitaires** parce que l'unité du monde du travail est essentielle pour donner du poids aux revendications des salarié·es. Cette communauté n'exclut pas les débats, les différences d'idées ou d'opinions.
- **Démocratiques** parce que c'est à partir des idées de chacune et chacun qu'émergent les projets collectifs et les revendications.

Dans chaque établissement¹ ou groupe scolaire, des délégué·es font vivre le Comité Social et Économique (C.S.E.). Ils/elles négocient pour les personnels de droit privé auprès des directions afin d'améliorer leurs conditions de travail.

➤ Élections TPE-TPA (moins de 11 salariés-ETP)

Vous êtes salarié·e dans une école ou un centre de formation de moins de 11 salarié·es, ou bien salarié·e au domicile d'un particulier employeur, vous élirez votre représentant·e syndical·e de Solidaires issu·es eux aussi de TPE ; ils vous représenteront face aux employeurs dans des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles. Elles ont lieu tous les 4 ans, la prochaine en 2024.



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

CALENDRIER ANNÉE SCOLAIRE 2022/23

	ZONE A	ZONE B	ZONE C
Rentrée des enseignants	MERCREDI 31 AOÛT 2022		
Rentrée scolaire des élèves	JEUDI 1 ^{er} SEPTEMBRE 2022		
Vacances de la Toussaint	SAMEDI 22 OCTOBRE > LUNDI 8 NOVEMBRE 2022		
Vacances de Noël	SAMEDI 17 DÉCEMBRE 2022 > MARDI 3 JANVIER 2023		
Vacances d'hiver	SAMEDI 4 > LUNDI 20 FÉVRIER 2023	SAMEDI 11 > LUNDI 27 FÉVRIER 2023	SAMEDI 18 FÉVRIER > LUNDI 6 MARS 2023
Vacances de printemps	SAMEDI 8 > LUNDI 24 AVRIL 2023	SAMEDI 16 AVRIL > MARDI 2 MAI 2023	SAMEDI 22 AVRIL > MARDI 9 MAI 2023
Pont de l'Ascension	MERCREDI 17 MAI > LUNDI 22 MAI 2023		
Début des vacances d'été	SAMEDI 8 JUILLET 2023		

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

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



Coupon à découper ou à photocopier

ADHÉSION

Nom : M. Mme

Prénom :

Adresse personnelle :

Tél :

Mail : @

Souhaite des informations sur le SUNDEP Solidaires

Souhaite bénéficier des services du SUNDEP Solidaires et adhérer au SUNDEP Solidaires

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

UNI-ES ON EST PLUS FORT-ES

SYNDIQUE-TOI !

Union syndicale
Solidaires

Pour adhérer

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

Publication indépendante, gratuite, sans publicité aucune !

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

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

Contactez les responsables du SUNDEP



Pour de plus amples informations, contactez un de nos responsables

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

Site
Sundep
Solidaires

