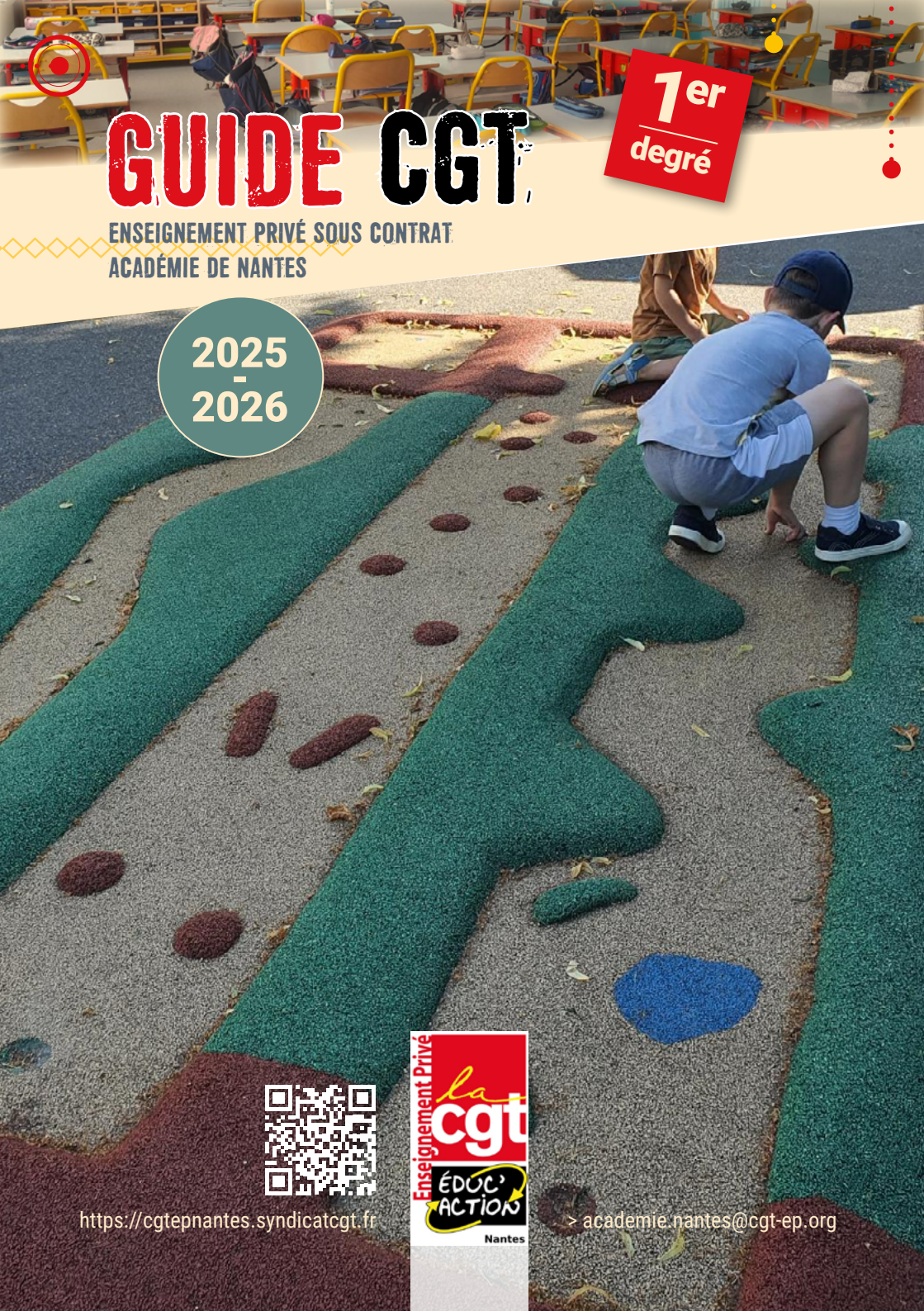




# GUIDE CGT

ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT  
ACADÉMIE DE NANTES

1<sup>er</sup>  
degré

2025  
-  
2026



<https://cgtepnantes.syndicatcgt.fr>



> [academie.nantes@cgt-ep.org](mailto:academie.nantes@cgt-ep.org)

# SOMMAIRE



## 1/ NOTRE MÉTIER - p.4

- A. Notre statut
- B. Premier poste
- C. IME/ITEP
- D. Les écoles du réseau Eskolim

## 2/ : CARRIÈRE - p.6

- A. PPCR: rendez-vous de carrière
- B. Salaire
- C. Mouvement et mobilité

## 3/ DROITS ET OBLIGATIONS - p.12

- A. Mes droits
- B. Mes obligations

## 4/ LES ACTIONS SOCIALES DE L'ACADÉMIE - p.15

- A. SRIAS, action sociale, loisirs, vacances
- B. Aides financières non-spécifiques aux enseignants

## 5/ ABSENCES ET CONGÉS - p.16

- A. Droit de grève
- B. Absences facultatives et de droit
- C. Les congés
- D. Conditions d'enseignement à temps partiel

## 6/ LA FORMATION

### PROFESSIONNELLE CONTINUE - p.21

## 7/ CSE, REPRÉSENTANT·ES DU PERSONNEL DE L'ÉTABLISSEMENT - p.22

## 8/ LES ÉLU·ES ET MANDATÉ·ES - - p.22

## 9/ ET APRÈS... - p.23

- A. Retraite
- B. Rupture conventionnelle

Scanne-moi !



<https://view.genially.com/66632d86ce696300149298a5/guide-tout-en-un>

# Qui sommes nous ?

Nous sommes un collectif de professeur·es des écoles de terrain soucieux·ses du respect des droits des personnels.

Nous défendons l'amélioration de nos conditions de travail et la liberté pédagogique. Nous veillons à la juste application des textes.

La CGT-EP garantit l'écoute attentive de tou·tes, conscient·es des réalités et des parcours de chacun·e.

Quelques sigles à connaître :

**AESH** : Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap

**AVS** : Auxiliaire de Vie Scolaire

**CAPPEI** : Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive

**CDE** : Commission Diocésaine de l'Emploi

**CCMD** : Commission Consultative Mixte Départementale

**CCMMEP** : Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé

**CSE** : Comité Social et Economique

**DS** : Délégué·e Syndical·e

**DSDEN** : Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale

**EN** : Education Nationale

**ETP** : Equivalent Temps Plein

**FERC** : Fédération de l'Education de la Recherche et de la Culture

**OGEC** : Organisme de Gestion de l'Enseignement Catholique

**PE** : professeur des écoles

**UL/UD** : Union Locale / Union Départementale

**SS** : Sécurité Sociale

*- Pensez à vérifier régulièrement votre boîte académique -*

.....●  
**Vanessa ROBERT**

**06.77.83.87.61**

> [vanessa.robert@cgt-cgt-ep.org](mailto:vanessa.robert@cgt-cgt-ep.org)

.....●  
**Stéphanie BRISSIEUX-LANDAIS**

> [stephanie.landais@cgt-ep.org](mailto:stephanie.landais@cgt-ep.org)





## A. Notre statut

Nous sommes des agents publics, maîtres contractuels ou agréés de l'Etat. Nous sommes donc rémunérés par l'Etat avec nos droits liés à ceux de la fonction publique.

> [https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000001286669](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000001286669)



**MAÎTRES CONTRACTUELS** (établissements sous contrat d'association)

La loi du 5 janvier 2005 (loi Censi) affirme l'inexistence d'un contrat de travail entre l'établissement et le maître. Les maîtres ne sont donc pas subordonnés au chef d'établissement, salarié de droit privé d'une entité de droit privé.

**Le chef d'établissement est cependant le supérieur administratif du maître.**

Son pouvoir s'exerce, par délégation de l'autorité rectorale, dans la limite des textes applicables aux maîtres.

A ce titre :

- Il organise le service du maître.
- Il est l'intermédiaire entre l'employeur (l'Etat) et le maître. L'exercice de nombreux droits passe donc par lui.

*Le saviez-vous ?  
Le chef d'établissement  
n'est pas le supérieur  
hiérarchique des maîtres.*

Si le chef d'établissement n'a pas de pouvoir disciplinaire, il peut cependant procéder au signalement d'une faute auprès de l'autorité rectorale et demander qu'une sanction soit prise dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Il peut aussi demander que soit diligentée une inspection pédagogique.

**MAÎTRES AGRÉÉS** (établissements sous contrat simple)

L'Ogéc est l'employeur des maîtres qui enseignent dans des classes sous contrat simple. Les relations de travail y sont régies par une convention collective. Les maîtres n'y sont pas contractuels mais agréés par l'Etat.

Professeurs des écoles

> Décret n° 90-680 du 1 août 1990

Maîtres délégués

> Décret n° 2023-733 du 8 août 2023

## B. Première nomination

Une fois le concours obtenu et sous réserve de la validation de l'année de stage par l'IEN, le PE stagiaire sera nommé sur un poste définitif après avoir formulé des vœux (priorité C1 ou C2 dans le mouvement de l'emploi). C'est la CDE qui gère et propose les nominations. Elles sont validées par les



services de la DSDEN. Lorsque vous recevez une proposition de nomination, vous devez prendre contact avec le chef d'établissement de votre fu-

tur établissement (en attendant votre arrêté de nomination signé par l'Inspectrice d'académie.)

## C. Enseigner en ITEP ou en IME

Les instituts médico-éducatifs (IME) accueillent les enfants et les adolescents atteints de déficiences mentales.

Les instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (ITEP) accueillent les jeunes qui présentent des difficultés psychologiques avec des répercussions sur la socialisation et l'accès aux apprentissages.

### LES ENSEIGNANTS SPÉCIALISÉS

(détenteurs du CAPPEI) exercent leur mission dans le cadre des unités d'enseignement privé sous contrat.

Le dispositif se situe soit dans l'établissement ou en unité externalisée (dans une école, un collège)...

Les enseignant-es sont rémunéré-es et évalué-es par l'Education Nationale mais dépendent de leur direction et/ou association pour l'organisation de leur temps de travail, soit en général 24h+ 3h hebdomadaires ou 108 heures annualisées.

Ils s'inscrivent dans le projet de l'établissement, et travaillent en équipe pluridisciplinaire avec des éducateur-rices, des psychologues ...

## D. Les écoles du réseau Eskolim

Eskolim regroupe 5 réseaux d'écoles associatives sous contrat avec l'Éducation Nationale, où l'on enseigne les langues dites « régionales » par immersion. Il s'agit d'un bain linguistique, fondé sur la culture de chaque territoire. Le but étant que les élèves pratiquent leurs langues dans tous les moments de la vie de l'école, pour devenir bilingues.

Le réseau Diwan dans le 44 est composé de 5 écoles : Guérande, Nantes, Saint-Herblain, Saint-Nazaire et Orvault, et d'un collège à Saint-Herblain. Les enfants apprennent le breton dès l'école maternelle. Tous les cours sont dispensés dans cette langue. Le français est étudié dès le CE1. Ces écoles suivent les programmes de l'Éducation Nationale.

**Pour les enseignant-es, il existe deux statuts :**

- **LES PERSONNES AYANT LE CRPE (PROFESSEUR-ES DES ÉCOLES),**

- **LES PERSONNES QUI N'ONT PAS LE CRPE (MAÎTRES DÉLÉGUÉS) :** elles peuvent être recrutées en CDI par les réseaux suite à un Master MEEF que proposent les centres de formation, en langue dite « régionale ».

Pour le CRPE, une épreuve en langues (écrit et oral) est donc à passer en plus, comme pour les enseignant-es des écoles bilingues.

## A. PPCR

Le « Parcours professionnel, carrières et rémunérations » a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière.

La carrière d'un enseignant se déroule depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 sur la base d'une **classe normale suivie d'une hors classe et enfin d'une classe exceptionnelle**.

Des rendez-vous de carrière (3) permettent de déterminer les 30% des collègues pouvant bénéficier d'une accélération **d'avancement d'échelon ou d'un accès plus rapide à la hors classe**.

- **Pour le premier rendez-vous** (avancement accéléré du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup>), le professeur est dans la 2<sup>ème</sup> année du 6<sup>ème</sup> échelon de la classe normale ;

- **Pour le deuxième rendez-vous** (avancement accéléré du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup>), le professeur justifie d'une ancienneté dans le 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois ;

- **Pour le troisième rendez-vous** (accès à la hors-classe), le professeur est dans la 2<sup>ème</sup> année du 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale.

Ces rendez-vous sont effectués par :

- Visite de l'inspecteur + entretien avec le Chef d'établissement.

**Accès à la Classe exceptionnelle** (pour seulement 10 % des effectifs du corps).

**ATTENTION** : Les modalités du PPCR devraient être modifiées en 2026

## Pour rappel :

En fin d'année scolaire, vous recevez un mail sur votre boîte académique vous indiquant si vous êtes éligible à un rendez-vous de carrière l'année scolaire suivante.

Rdv de carrière entre septembre et mai. L'enseignant-e est prévenu-e 15 jours avant par mail sur la boîte académique.

Le compte-rendu détaillé sera transmis par mail dans votre boîte académique. Si vous n'êtes pas d'accord avec le compte-rendu, vous disposez de 15 jours pour faire des remarques.

Faites vos remarques (10 lignes maximum) sur i-professionnel à partir de la plateforme COLIBRIS (lien sur la notification).

Appuyez-vous sur des éléments factuels ou contradictoires présents dans votre évaluation. Gardez une copie.

L'appréciation finale figure sur le compte-rendu notifié par l'Inspectrice académique

<https://www.education.gouv.fr/rendez-vous-de-carriere-mode-d-emploi-41627>





Peser la soustraction en colonnes

$$412 - 135 =$$

$$362 - 274 =$$

$$198 - 36 =$$

$$235 - 140 =$$

$$546 - 475 =$$

$$653 - 28 =$$

# Grilles de salaire

| CERTIFIÉS, PLP, PEPS, PE |                 |        |                      |                      | HORS CLASSE |                 | CLASSE EXCEPTIONNELLE |                      |                 |        |                      |
|--------------------------|-----------------|--------|----------------------|----------------------|-------------|-----------------|-----------------------|----------------------|-----------------|--------|----------------------|
| Echelon                  | Durée de séjour | Indice | Salaire brut mensuel | * Prime attractivité | TOTAL       | Durée de séjour | Indice                | Salaire brut mensuel | Durée de séjour | Indice | Salaire brut mensuel |
| 1                        | 1 an            | 395    | 1 944,50             | 177,50 €             | 2122,00     | 2 ans           | 595                   | 2 929,06             | 2 ans           | 700    | 3 445,95             |
| 2                        | 1 an            | 446    | 2 195,56             | 248,33               | 2443,89     | 2 ans           | 629                   | 3 096,43             | 2 ans           | 740    | 3 642,86             |
| 3                        | 2 ans           | 453    | 2 230,02             | 260,83               | 2510,85     | 2 ans 6 mois    | 673                   | 3 313,03             | 2 ans 6 mois    | 780    | 3 839,77             |
| 4                        | 2 ans           | 466    | 2 294,02             | 265,00               | 2559,02     | 2 ans 6 mois    | 720                   | 3 544,40             | 3 ans           | 835    | 4 110,52             |
| 5                        | 2 ans 6 mois    | 481    | 2 367,86             | 240,00               | 2607,86     | 3 ans           | 768                   | 3 780,70             | -               | HE-A   | -                    |
| 6                        | 3 ans           | 497    | 2 446,62             | 208,33               | 2654,95     | 3 ans           | 811                   | 3 992,38             | -               | -      | -                    |
| 7                        | 3 ans           | 524    | 2 579,54             | 125,00               | 2704,54     | -               | 826                   | 4 066,22             | -               | -      | -                    |
| 8                        | 3 ans 6 mois    | 562    | 2 766,60             | 33,33                | 2799,93     | -               | -                     | -                    | -               | -      | -                    |
| 9                        | 4 ans           | 595    | 2 929,06             | 33,33                | 2962,39     | -               | -                     | -                    | -               | -      | -                    |
| 10                       | 4 ans           | 634    | 3 121,04             | 0,00                 | 3121,04     | -               | -                     | -                    | -               | -      | -                    |
| 11                       | -               | 678    | 3 337,65             | 0,00                 | 3337,65     | -               | -                     | -                    | -               | -      | -                    |

<https://cgt-ep.syndicatcgt.fr/2024/09/grilles-des-salaires/>

→ <https://cgt-ep.syndicatcgt.fr/2024/09/grilles-des-salaires/>

## B. Salaire

### DÉCRYPTER SON BULLETIN DE SALAIRE



L'ISAE doit aussi être maintenue en CITIS (Congé d'Invalidité Imputable au Service).

#### > Autres indemnités :

La Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)....

#### > Les primes :

- La prime d'attractivité (prime Grenelle)
- La prime d'équipement informatique (en janvier)

#### > L'action sociale :

- Le supplément familial de traitement SFT
- La participation à la protection sociale complémentaire PSC (15€)
- Prise en charge partielle de l'abonnement de transport
- Forfait mobilité durable : jusqu'à 300€/an (exonérés d'impôts et de charges sociales) pour les agent-es utilisant le vélo ou le covoiturage au moins 100 jours par an pour effectuer le trajet domicile-travail.

#### > Les indemnités :

**L'ISAE** (Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Elèves) : Les maîtres du 1<sup>er</sup> degré bénéficient de la part fixe de l'ISAE et peuvent toucher une ou plusieurs parts fonctionnelles. Elle doit être maintenue sur le salaire si vous êtes en congé de maternité, paternité ou d'adoption, en congé maladie ordinaire, en temps partiel thérapeutique.



### Affectation

- Désignation du service gestionnaire
- N° du poste : département + code de l'établissement
- N° de gestion + département
- Libellé du poste : établissement du contrat
- Siret : numéro de Sécurité Sociale de l'employeur

### Temps de travail

- $\geq 70\%$  du temps complet « + de 151,67 h »
- $< 70\%$  : fraction

### À Payer

- Traitement brut
- ISOE (part fixe / modulable / fonctionnelle) / ISAE (part fixe / fonctionnelle)

### S'il y a lieu :

- HSA et/ou HSE
- Prime d'attractivité
- Prime d'équipement
- Participation abonnement domicile travail, forfait mobilité durable
- Participation complémentaire santé
- Indemnité de sujétion
- Indemnité pour mission particulière
- Indemnité de résidence
- Supplément familial de traitement
- Régularisations
- Indemnité vie chère (DOM)

### Déductions :

- CSG, CRDS
- Cotisations sociales (vieillesse, allocations familiales, solidarité autonomie, maladie)
- Cotisation au RAEP
- Cotisation prévoyance
- Cotis. retraite complémentaire RUAA ou Ircantec
- Transfert primes / points
- S'il y a lieu : régularisations
- S'il y a lieu : PREFON

### Depuis janvier 2019

- Net à payer avant impôts
- Montant prélevé à la source

### Identification

- 206 = Éducation nationale
- N° d'immatriculation de l'enseignant à la Sécurité Sociale
- Code-clé
- Grade (échelle de rémunération)
- Nombre d'enfants à charge ouvrant droit au SFT
- Échelon dans le grade
- Indice majoré correspondant au grade et à l'échelon
- Temps partiel : fraction du temps de travail

### Rappels éventuels

(un décompte doit être fourni) :

- MC = mois en cours.
- AC = rappel (ou précompte) concernant l'année en cours
- AA = appel (ou précompte) concernant l'année ou les années antérieure(s)

Les taux de cotisation sur les rappels sont ceux en vigueur à la date de leur paiement.

### Base Sécurité Sociale

- Base de calcul des cotisations de SS de l'année (total du salaire brut depuis le 1<sup>er</sup> janvier)
- Base de calcul des cotisations de SS du mois (total du salaire brut comptabilisé ce mois)

### Montant imposable

- Salaire net à payer cumulé depuis le 1<sup>er</sup> janvier + CSG non déductible + CRDS
- Salaire net à payer du mois + CSG non déductible + CRDS

Document form with fields for identification, affectation, and payment. Arrows point from text boxes to specific fields: 'Affectation' points to 'Service gestionnaire', 'Temps de travail' points to 'Temps de travail', 'À Payer' points to 'Traitement brut', 'Identification' points to 'N° d'immatriculation', 'Rappels éventuels' points to 'MC', 'Base Sécurité Sociale' points to 'Base de calcul', 'Montant imposable' points to 'Salaire net à payer', 'S'il y a lieu' points to 'HSA et/ou HSE', 'Depuis janvier 2019' points to 'Net à payer avant impôts', 'Salaire brut et charges' points to 'Salaire brut', 'Date de mise en paiement' points to 'Date de mise en paiement', and 'Agent payeur' points to 'Agent payeur'.

Adresse du maître

Agent payeur (DRFIP)

Salaire brut et charges  
Salaire net du mois

Date de mise en paiement, compte sur lequel est viré le salaire

### Principales abréviations :

- C.S.G. : contribution sociale généralisée
- C.R.D.S. : contribution au remboursement de la dette sociale
- A.F. : allocations familiales (versées par la Caisse d'allocations familiales)
- RAEP : retraite additionnelle des maîtres de l'enseignement privé
- A.T. : accident du travail
- Cot. sal. : cotisation salariale
- Cot. pat. : cotisation patronale
- Tr. 1 : tranche 1 = partie du salaire inférieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)
- Tr. 2 : tranche 2 = partie du salaire supérieure au PMSS
- Plaf. : plafonné (assis sur la partie du salaire inférieure au PMSS)
- Déplaf. : déplafonné (assis sur la totalité du salaire)
- DRFIP : Direction régionale des finances publiques
- IJSS : indemnités journalières de la Sécurité sociale
- RUAA : Régime unifié Agirc-Arcco, depuis 2023
- Ircantec : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques





## C. Mouvement et mobilité

### > ETAPE 1 : DÉCLARATION D'INTENTION

Plusieurs cas de figures pour participer au mouvement de l'emploi :

- A : Demander un réemploi
- B : Demander une mutation
- C : Demander un emploi

après validation de l'année de stage et de formation

<https://infoddecenseignant.ec44.fr/wp-content/uploads/2024/12/CNE1-2024-1346-DIREC-TOIRE-DAPPLICATION.pdf>



Votre dossier passe ensuite en Commission de l'Emploi (CDE) où siègent des représentant·es des chefs d'établissement, des représentant·es des différents syndicats d'enseignant·es et des représentant·es de la DDEC : Annie Lefort et le directeur diocésain adjoint·e au 1<sup>er</sup> degré.

**Pour un suivi de votre dossier en CDE et pour toutes questions relatives au mouvement de l'emploi, n'hésitez pas à nous contacter :**

**Vanessa ROBERT**

**06.77.83.87.61**

**[vanessa.robert@cgt-cgt-ep.org](mailto:vanessa.robert@cgt-cgt-ep.org)**

**Stéphanie BRISSIEUX-LANDAIS :**

**[stephanie.landais@cgt-ep.org](mailto:stephanie.landais@cgt-ep.org)**

La DDEC vous informera, sous couvert de votre chef·fe d'établissement, du calendrier retenu et des étapes à respecter pour pouvoir participer au mouvement.

### > ETAPE 2 : PARUTION DES POSTES ET VOEUX

Les postes sont notés PV s'ils sont vacants ou PSV s'ils sont susceptibles de l'être.

Le nombre de voeux est de 15.

La démarche se fait en ligne.

### > ETAPE 3 : VALIDATION ET NOMINATION

Suite à la CDE (au plus tard le lendemain), vous recevrez un mail de la DDEC avec votre nomination

### > Etape 4 : Notification des affectations sur la boîte académique

#### LE SAVIEZ-VOUS ?

Il est aujourd'hui possible de demander une passerelle afin d'enseigner au second degré. Une demande doit être effectuée auprès de la DDEC. Cette autorisation est soumise à l'avis de l'inspecteur. Votre poste sera protégé pour un an. Vous pourrez décider ensuite de revenir dans le 1<sup>er</sup> degré ou d'intégrer définitivement le 2<sup>nd</sup> degré.

Il est également possible d'aller enseigner dans des écoles françaises à l'étranger. Il existe différentes pages sur les réseaux sociaux ou sur la plateforme :  
> <https://talents.aefe.fr/fr>

# DROITS ET OBLIGATIONS

## A. Mes droits

|                                           |                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Liberté d'opinion, Droit de manifestation | Opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses                                                                                                                                                        |
| Droit syndical                            | L'adhésion relève de la liberté individuelle et n'a pas à être portée à la connaissance de tierces personnes. Ce droit inclut le droit à la formation syndicale (autorisation d'absence avec maintien du traitement). |
| Droit de grève                            | Préavis de 48 h (dont au moins un jour ouvré) dans le 1er degré.                                                                                                                                                      |
| Droit d'information                       | Affichage ou diffusion des circulaires administratives                                                                                                                                                                |
| Accès au dossier administratif            | Le maître a accès à son dossier individuel sur demande écrite adressée au recteur sous couvert du chef d'établissement.                                                                                               |
| Congés                                    | droits aux congés payés, disponibilités, autorisations d'absence                                                                                                                                                      |
| Travail à temps partiel                   | de droit (enfant de moins de 3 ans) ou sur autorisation (facultatif)                                                                                                                                                  |
| Droit à la formation                      | Cf p.21                                                                                                                                                                                                               |

|                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Respect de la vie privée                                                                                 | On ne peut, sauf risque ou événement particulier, ouvrir les fichiers contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à disposition du maître s'ils sont identifiés par lui comme personnels                                                                                            |
| Droit de réponse                                                                                         | Sur la demande du maître, ses observations à l'égard d'un document porté à son dossier administratif (incluant un rapport d'inspection) sont consignées en annexe au document concerné.                                                                                                |
| Protection tel. Académique: 0800 000 670<br>Pour signaler les violences: Signaler.violences@ac-nantes.fr | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contre les discriminations</li> <li>• Contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages.</li> <li>• Contre le harcèlement sexuel.</li> <li>• Contre les agissements répétés de harcèlement moral.</li> </ul>    |
| Droit d'alerte et droit de retrait                                                                       | En cas de motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un <b>danger grave et imminent</b> pour sa vie ou sa santé ou de toute défectuosité dans les systèmes de protection.<br>Consultez un responsable de la CGT-EP avant de faire valoir votre droit de retrait. |
| Accompagnement des personnels en situation de handicap                                                   | Sur préconisation du service médical de prévention ou de la MDPH.<br>Service handicap: Correspondant-handicap@ac-nantes.fr                                                                                                                                                             |

## B. Mes obligations

- Dignité, impartialité, intégrité et probité
- Secret professionnel
- Discrétion professionnelle
- Information au public
- Effectuer les tâches confiées

- Obéissance hiérarchique
- Neutralité
- Réserve

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mes-droits-et-obligations>





N.B: Le seul document obligatoire est le cahier d'appel, le reste l'est pour les inspections uniquement.

### Des questions concernant les surveillances de récréation ?

> <https://www.auto-nome-solidarite.fr/articles/norme-d-enca-drement-pendant-les-re-creations/>



### LE SAVIEZ-VOUS ?

#### La 25<sup>ème</sup> heure :

Vous travaillez 25h et non 24h par semaine devant élèves : soit 10 à 15 min supplémentaires par jour. Ce temps est appelé la 25<sup>ème</sup> heure et parfois la 28<sup>ème</sup> heure de caractère propre. Est-ce normal de travailler 1 heure non rémunérée sans même le savoir ? Ce bénévolat permet à l'Enseignement catholique d'économiser 77,5 millions d'euros par an.

**Vous voulez dire « NON ! » à ce travail dissimulé : Contactez-nous !**

### LE SAVIEZ-VOUS ?

**Le maître doit respecter le caractère propre** (établissement confessionnel), adhérer au projet éducatif de l'établissement et participer à son élaboration, à sa réactualisation et à sa mise en oeuvre.

En contrepartie, **l'établissement doit respecter la liberté de conscience du maître**. Ainsi, quelle que soit sa confession, on ne peut pas lui imposer de participer aux activités religieuses (établissement confessionnel).

Et motiver un refus de recrutement par la confession ou l'absence de confession du maître relèverait d'une discrimination répréhensible.



## RÉPARTITION DES 108 H :

**36h** = APC (Activités Pédagogiques complémentaires)

**+ 24h** = relations parents, conseil des maîtres et de cycle, élaboration PPS (projet de personnalisation de scolarisation), actions, lien entre cycles

**+ 24h** = organisation, préparation APC

**+ 18h** = animation et formation pédagogiques

**+ 6h** = conseil d'école, constitué de l'APEL, des enseignant·es, du directeur ou de la directrice, des parents et de l'OGECE peut être remplacé par le conseil d'établissement, Portes ouvertes...

**= 108 h**

### LE SAVIEZ-VOUS ?

Une enquête sur les conditions de travail dans le 1<sup>er</sup> degré a été menée en intersyndicale en juin 2024. Voici le compte-rendu :

<https://cgtepnantes.syndicatcgt.fr/2025/07/11/enquete-qualite-de-vie-et-conditions-de-travail-dans-le-1er-degre/>



## > DOIVENT ÊTRE INCLUS DANS LES 108 H :

- RDV parents
- Réunion de rentrée
- Réunions et réalisations de projets
- Journées portes ouvertes
- ESS
- GEVASCO, PPRE...
- Fêtes de l'école



# LES ACTIONS SOCIALES DE L'ACADÉMIE

## A. SRIAS, action sociale, loisirs, vacances.

<https://www.ac-nantes.fr/presentation-de-l-action-sociale-academique-121673>

> SRIAS :

<https://srias-paysdelaloire.fr>

> Aide au logement, à la parentalité, aux vacances, à la vie professionnelle et personnelle.

- Prestation culturelle, sociale, sportive, touristique et de loisir à tarif préférentiel : PREAU, Avantage enseignant, ASMJ, EKOYA



## B. Aides financières non-spécifiques aux enseignant·es.

> CESU : Chèque Emploi Service Universels

<https://www.cesu-fonctionpublique.fr/>



> ANCV : Agence Nationale pour les Chèques-Vacances.

<https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/agents/Views/Accueil.aspx>



> Billet congé annuel : 25% de réduction sur un billet de train aller-retour d'au moins 200 Km, valable 1 fois par an.

<https://cloud.cgt-ep.org/s/tkwN8EiR6qnWsFL>



> Bonus réparation des appareils électriques ou électroniques (15€ à 60 €).

<https://www.economie.gouv.fr/particuliers/mes-droits-conso/bien-consommer/bonus-reparation-comment-ca-marche>





# ABSENCES & CONGÉS

## A. Droits de grève

A déclarer 48h à l'avance à son chef ou sa cheffe d'établissement.



[https://cgt-ep.syndicatcgt.fr/files/2019/11/2019-11-25\\_Droit-de-grève\\_Enseignement\\_Prive.pdf](https://cgt-ep.syndicatcgt.fr/files/2019/11/2019-11-25_Droit-de-grève_Enseignement_Prive.pdf)

## B. Les absences facultatives et de droit

<https://cgt-ep.syndicatcgt.fr/files/2021/11/Annexe-IV.pdf>



### LE SAVIEZ-VOUS ?

Vous n'êtes pas obligé-es d'assurer la continuité pédagogique !

## C. Les congés

### LE SAVIEZ-VOUS ?

**Un congé rémunéré est pris en compte pour la retraite et l'avancement d'échelon**

Un congé non rémunéré n'est pris en compte ni pour la retraite, ni pour l'avancement d'échelon (sauf congé parental : 1<sup>ère</sup> année à 100% puis 50%), les congés de présence parentale et de solidarité familiale sont totalement pris en compte.

**En cas d'arrêt maladie, il faut envoyer son arrêt dans les 48h** au ou à la chef-fe d'établissement qui le transmettra aux services concernés.

### > 1- POUR RAISON DE SANTÉ

**A expiration des droits à congés maladie (CMO, CLM, CLD), le maître peut être mis en disponibilité d'office pour une durée d'un an renouvelable 2 ou 3 fois.**

Le traitement n'est pas maintenu, le maître est **partiellement indemnisé pendant 3 ans maximum et ses cotisations à la retraite sont interrompues.**

En cas d'impossibilité de reprendre (passage par le mouvement), le maître est réintégré sur un service vacant ou mis à la retraite.

| Type de congé                                                                                 | Durée maximale                                                                           | Rémunération                                                                                                                              | Réintégration   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| CMO (congé maladie ordinaire)                                                                 | 12 mois                                                                                  | 3 mois à 90% + 9 mois à demi-traitement *                                                                                                 | Service protégé |
| CLM (Congé longue maladie)                                                                    | 3 ans (incluant la durée du CMO initial)                                                 | 1 an à plein traitement + 2 ans à demi traitement (périodes de 3 à 6 mois)                                                                | Service protégé |
| CLD (congé longue durée)                                                                      | 5 ans (incluant la durée de CMO initial et du CLM) par périodes de 3 à 6 mois)           | 3 ans à plein traitement puis 2 ans à demi-traitement*                                                                                    | Service protégé |
| Congé pour accident de service ou pour maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions. | 12 mois dans le cadre du CMO<br>3 ans dans le cadre du CLM<br>8 ans dans le cadre du CLD | 1 an à plein traitement en CMO<br>1 an à plein traitement en CLM<br>8 ans en CLD dont 5 ans à plein traitement et 3 ans à demi traitement | Service protégé |

**\* Tous les mois, une cotisation PRÉVOYANCE est prélevée sur votre salaire. Celle-ci permet de compenser la perte de salaire à hauteur de 95%.**

Effectuez la demande auprès de votre chef-fe d'établissement et de la prévoyance santé (ouvrir un dossier auprès de la Prévoyance : Uniprévoyance ou AG2R).

| Congés avec maintien du traitement et protection du service |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Maternité                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, la période de congé est prolongée d'autant.</li> <li>• Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, le congé prénatal non utilisé s'ajoute au congé post-natal dans la limite de 16 semaines ou 26, 34 ou 46 semaines en cas de naissances multiples.</li> <li>• Concernant l'allaitement, les mères ont droit à une heure par jour à prendre en 2 fois, si les conditions matérielles le permettent</li> </ul> |
| Adoption                                                    | <p>Le congé débute au moment de l'arrivée de l'enfant au foyer. Il est de 10 semaines pour le 1<sup>er</sup> ou 2<sup>nd</sup> enfant, de 18 semaines à partir du 3<sup>e</sup> enfant.</p> <p>En cas d'adoptions multiples, la durée du congé est de 22 semaines.</p> <p>Le congé d'adoption peut être réparti entre la mère et le père adoptifs (fractionné en 2 parties)</p>                                                                                                                                     |
| Pour naissance                                              | <p>Dans les 15 jours entourant la naissance, le père peut obtenir un congé de 3 jours consécutifs ou non.</p> <p>Un certificat de naissance doit accompagner la demande.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Paternité                                                   | <p>Il est d'une durée maximale de 11 jours consécutifs, 18 en cas de naissances multiples (dimanche et jours fériés compris).</p> <p>Il n'est pas fractionnable et peut se cumuler avec le congé pour naissance.</p> <p>Il doit être demandé 1 mois avant son commencement.</p>                                                                                                                                                                                                                                     |

| Congés sans traitement mais avec protection de service |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Parental                                               | <p>Il est accordé de droit par période de 6 mois renouvelables, sur simple demande, au père ou à la mère, jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant.</p> <p>En cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans et de moins de 16 ans, le congé parental prend fin 1 an après l'arrivée au foyer.</p> <p>La demande initiale doit être faite 1 mois avant le début du congé et le renouvellement, 2 mois avant la fin de la période.</p> <p>Les prestations familiales et la protection sociale sont maintenues.</p> <p>À l'issue du congé parental, l'enseignant-e est réintégré-e de plein droit.</p> <p>La demande de réintégration doit être faite 2 mois avant la fin du congé.</p> |
| Accompagnement d'une personne en fin de vie            | <p>Il peut être demandé lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant le domicile fait l'objet de soins palliatifs. Ce congé non rémunéré est accordé pour une période maximale de 3 mois.</p> <p>Le congé d'accompagnement prend fin soit à la période d'expiration des 3 mois, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.</p>                                                                                                                                                                                                               |
| Pour convenance personnelle                            | <p>Ce congé sans traitement pour convenances personnelles peut être accordé pour 3 mois.</p> <p>L'enseignant-e est réintégré-e sur le précédent service.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |



| Les disponibilités                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pour élever un enfant de moins de 12 ans. | <p>Ce congé est prévu pour élever un enfant de moins de 12 ans ou donner des soins à un enfant à charge ou à un ascendant atteint de handicap et nécessitant la présence d'une tierce personne.</p> <p>Il est accordé en principe pour 3 ans maximum, mais peut être renouvelé si les conditions requises sont réunies, jusqu'aux 12 ans de l'enfant.</p> <p>Les enseignant-es ne bénéficient ni du traitement, ni de l'avancement, ni des droits à la retraite durant ce congé.</p> <p>A l'issue du congé, la réintégration est de droit.</p> <p>La demande de réintégration doit être faite par lettre recommandée au moins 1 mois avant le terme du congé.</p> <p>Le poste de l'enseignant-e en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans n'est protégé que pour un an. Le maître doit donc participer au mouvement de l'emploi au-delà de cette année.</p> |
| Pour suivre son conjoint                  | <p>Les maîtres des établissements privés peuvent bénéficier d'une disponibilité pour suivre leur conjoint, notamment dans les DOM-TOM ou à l'étranger. Ils ne bénéficient ni d'une rémunération, ni de l'avancement. Cette disponibilité est au maximum de 3 ans, mais peut être renouvelée. Le poste n'est pas protégé. Les maîtres doivent participer au mouvement à leur retour.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Pour convenance personnelle               | <p>L'enseignant-e peut en bénéficier durant 3 ans consécutifs, dans la limite de 10 ans au cours de la carrière. Le poste ne sera pas protégé et le maître doit participer au mouvement à son retour.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |



## D. Conditions d'enseignement à temps partiel

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Temps partiel de droit | <ul style="list-style-type: none"> <li>à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;</li> <li>au titre d'un handicap aux personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi relevant des 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, après avis du médecin de prévention (travailleur handicapé, victime d'un accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaire d'une pension d'invalidité, d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés, titulaire de la carte d'invalidité) ;</li> <li>pour la création ou la reprise d'une entreprise (durée maximale de deux ans pouvant être prolongée d'au plus un an) ;</li> <li>pour donner des soins à un conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.</li> </ul> | <p>L'autorisation de travail à temps partiel de droit est donnée pour une période correspondant à une année scolaire. Elle est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires.</p> <p>Les demandes d'octroi ou de renouvellement de travail à temps partiel, de même que toute demande de réintégration à temps plein, doivent être adressées à :</p> <p>&gt; <a href="mailto:pole1d44-priv@acnantes.fr">pole1d44-priv@acnantes.fr</a> avant le 31 janvier précédent</p> <p>l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.</p> <p>Toutefois, le bénéfice d'un temps partiel de droit est possible en cours d'année scolaire à l'issue d'un congé pour maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité, d'un congé parental, après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, ou pour donner des soins à un conjoint, enfant à charge ou ascendant.</p> <p>Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit.</p> |
| Sur autorisation       | <p>L'autorisation de travail à temps partiel est donnée pour une période correspondant à une année scolaire. Elle est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires.</p> <p>Les demandes d'octroi ou de renouvellement de travail à temps partiel doivent être effectuées avant le 31 janvier précédent l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave. Les refus opposés aux demandes de temps partiel sont précédés d'un entretien et sont motivés.</p> <p>La demande de réintégration à temps plein, doit être adressée à <a href="mailto:pole1d44-priv@ac-nantes.fr">pole1d44-priv@ac-nantes.fr</a></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Thérapeutique          | <p>Vous pouvez être autorisé-e à travailler à temps partiel thérapeutique dans l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le travail à temps partiel permet votre <b>maintien</b> ou votre <b>retour à l'emploi</b> et est reconnu comme pouvant <b>favoriser l'amélioration de votre état de santé</b></li> <li>Le travail à temps partiel vous permet de bénéficier d'une <b>rééducation ou d'une réadaptation professionnelle</b> pour retrouver un emploi compatible avec votre état de santé</li> <li>Le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut intervenir dès lors que votre état de santé le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans que vous ayez été en arrêt de travail auparavant.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>Vous devez adresser à votre administration une <b>demande d'autorisation</b> de travail à temps partiel pour raison thérapeutique.</p> <p>Votre demande doit être accompagnée d'un <b>certificat médical</b> comportant les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Quotité de temps partiel souhaitée : <b>(50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %)</b></li> <li>Durée du temps partiel (de 1 à 3 mois)</li> <li>Conditions d'exercice des fonctions à temps partiel (en continu ou en discontinu, par journées ou demi-journées non travaillées ou sous forme de réduction journalière de la durée de travail).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

# FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

## LE SAVIEZ-VOUS ?

La formation professionnelle continue fait partie des droits des maîtres.  
**Un départ autorisé en formation donne lieu à une autorisation d'absence avec maintien du traitement.** Pour les formations proposées par **Formiris**, **les frais pédagogiques sont totalement pris en charge. Les frais annexes (déplacement et hébergement) sont partiellement pris en charge** selon des conditions liées à différents critères (distance du lieu de formation...).  
**La formation professionnelle continue fait également partie des obligations professionnelles.**  
Des formations collectives peuvent aussi être organisées dans le cadre de l'établissement ou d'un groupe d'établissements.



> <https://www.formiris.org/>

|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Le CPF<br>(congé<br>personnel<br>de<br>formation)    | Pour les formations permettant d'acquérir de nouvelles compétences notamment dans le cadre d'un changement de carrière<br>Pour la VAE (validation des acquis de l'expérience) ou la réalisation d'un bilan de compétence<br>Le CPF ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du titulaire. Chaque année, le compte est crédité de 24h de formation pour les agent-es à temps complet ou au prorata du nombre d'heures travaillées pour les agent-es à temps partiel.<br>Dans la limite d'un plafond à 150h. |
| Le CFP<br>(congé de<br>formation<br>professionnelle) | Nécessité de 3 ans de services publics dont 1 an d'enseignement minimum.<br>Pour suivre des formations longue durée ( université, reconversion, préparation de concours..)<br>Durée maximale de 3 ans dont 1 an indemnisé à hauteur de 85% du traitement brut plein.<br>Le maître a une obligation d'assiduité et est redevable de 3 fois la durée d'un congé sous peine de devoir rembourser les indemnités touchées pendant son congé formation.                                                        |
| La formation<br>syndicale                            | 12 jours de congés de formation syndicale par an.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Formations<br>en ligne                               | M@gistère, Canopée                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

# LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (CSE) LES ÉLU·ES ET MAN DATÉ·ES

**Il est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise.**

- **Le CSE** doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salarié·es. Ses membres sont élu·es par les salarié·es de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

- **Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salarié·es** permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions sur les points suivants : gestion et évolution économique et financière de l'entreprise.

- **La délégation du personnel au CSE** a pour mission de présenter à l'employeur·euse les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et aux autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

- **La CSSCT** (Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail) a pour objectif principal, par délégation du CSE, de veiller à la protection de la sécurité et de la santé des salarié·es et de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail.

## **REPRÉSENTANT·ES DU PERSONNEL :**

- Ils-elles sont chargés de faire valoir les droits des salarié·es et de porter leurs réclamations auprès de la direction. Ils-elles doivent également alerter la direction en cas de non respect du droit du travail, des conditions de santé ou des libertés individuelles.

- Ils-elles communiquent au Comité Social et Économique les remarques faites par les salarié·es sur les questions relevant de leur domaine de compétences.

- Enfin, le rôle des représentant·es du personnel consiste aussi à accompagner les travailleur·euses dans leurs démarches auprès de l'inspection du travail.

## **DÉLÉGUÉ·E SYNDICAL·E (DS)**

- Le·la délégué·e syndical·e est un·e représentant·e du personnel désigné·e par un syndicat représentatif.

- Contrairement aux membres du CSE, il-elle n'est pas élu·e. C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à l'employeur·euse ses réclamations, revendications ou propositions et négocie les accords collectifs.



## A. Retraite

- Pour les personnes nées après 1968, départ à 64 ans avec 172 trimestres
- Possibilité de partir en cours d'année, avant le nombre de trimestres requis avec une pension réduite
- Pension calculée sur le salaire moyen annuel des 25 meilleures années
- 4 trimestres de majoration minimum par enfant

## B. Rupture conventionnelle

Ce dispositif est applicable aux maîtres de l'Enseignement privé sous contrat d'association (bénéficiant d'un contrat définitif). En revanche, les maîtres délégués en sont exclus ainsi que les maîtres agréés exerçant dans les établissements sous contrat simple.

Pour vos questions sur la retraite :

**06.47.10.58.68**

**retraite@cgt-ep.org**

## Qui peut en faire la demande ?

La RC est à l'initiative soit de l'agent-e, soit de l'administration. Elle est décidée d'un commun accord et ne peut pas être imposée par l'une des parties. Ce n'est ni un droit pour l'agent-e qui la sollicite, ni en théorie un moyen pour l'administration pour imposer un départ à un-e agent-e. La partie qui envisage de mettre en place cette procédure doit en informer l'autre par courrier, envoyé en recommandé avec A/R ou alors remis en main propre contre signature.

## Concrètement, comment se passe l'entretien ?

Les entretiens sont organisés par l'Inspecteur académique ou la personne qu'il désigne. Le maître peut (et nous le conseillons fortement) se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale.

Dans cet entretien, il sera évoqué :

- Présentation de la carrière, date de la demande
- Les motifs de la demande, l'examen du projet envisagé par l'agent-e s'il-si elle est à l'origine de la demande.
- La fixation de la date de cessation de fonction
- Le montant envisagé de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC)
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions (en précisant les droits à l'assurance chômage et surtout en rappelant l'obligation de ne pas réintégrer un emploi dans la fonction publique)
- Au besoin, plusieurs entretiens peuvent avoir lieu.

Si un accord est trouvé entre les deux parties, alors une convention est signée.

Après une RC, en cas de réintégration dans une autre administration publique de l'Etat, il faut rembourser l'IRCS

## REPRÉSENTANT-E DE LA SECTION SYNDICALE : RSS

• Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'un groupe scolaire peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un-e représentant-e de la section syndicale pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Cela permet au syndicat d'obtenir un panneau syndical et donc de la visibilité. Le RSS peut afficher les documents de la CGT enseignement privé et servir de relais aux collègues ayant des questions, diverses et variées. Sur du plus long terme, cela permettra au syndicat d'obtenir aux futures élections du CSE les résultats lui permettant d'être reconnu comme représentatif, et alors de désigner un-e DS (Délégué-e Syndical-e) aux prérogatives plus étendues (notamment la possibilité de négocier et conclure des accords collectifs).



# Prévenir les troubles de la voix grâce à l'application Vocal'iz

Les études convergent : **la moitié des enseignants sont susceptibles de développer des troubles de la voix.**

Partenaire historique de l'Éducation nationale depuis sa création, la mutuelle MGEN a acquis une fine connaissance des personnels éducatifs. Pour mieux répondre à leurs besoins, elle développe des services spécifiques et n'hésite pas à recourir à l'innovation. C'est ainsi qu'en 2017, **en partenariat avec l'Ircam (Institut de recherche et coordination acoustique/musique) et la Fédération nationale des orthophonistes, elle a créé Vocal'iz.**

**Vocal'iz est une application grand public, gratuite, ouverte à tous. Son objectif ? Promouvoir la voix et aider tout un chacun à optimiser et protéger son capital vocal.** Instrument plébiscité par de nombreux orthophonistes en cas de trouble vocal, Vocal'iz peut aussi s'utiliser comme coach virtuel de relai entre deux séances de rééducation vocale.

Au fil des années, ses fonctionnalités et ses contenus se sont enrichis de nombreux exercices et fonctionnalités. Vocal'iz propose aujourd'hui :

- **Une analyse vocale**  
pour (re-)découvrir sa voix.
- **Des exercices conçus pour les professionnels**  
Vocalises, exercices de posture, de détente, de souffle, etc.
- **Une analyse des 3 paramètres acoustiques de la voix**
- **Des articles sur l'univers de la voix**  
Qu'est-ce que la voix ?  
Comment fonctionne-t-elle ? etc.



**“ Vocal'iz est un coach vocal virtuel simple, ludique et expert. C'est l'exemple même d'une utilisation réussie de la technologie au service de la santé. Une innovation dont nous sommes très fiers. ”**

Mélusine Harlé, Directrice de la prévention MGEN

MGEN. Première mutuelle des agents du service public