

GUIDE SYNDICAL DES PROFS



AGIR ENSEMBLE CONTRE LE **MÉPRIS** ET L'**EXPLOITATION**



cgt-ep.syndicatcgt.fr

EDITO



Pour cette dernière année du 2nd quinquennat Macron, l'heure du bilan est arrivée. Et dans l'éducation, il est très négatif ! La politique mise en place n'a jamais visé l'intérêt des élèves ni celui des personnels. Nos dirigeant-es continuent de voir l'éducation comme un coût et non un investissement. **Les multiples réformes successives n'ont conduit qu'à une perte de sens de notre métier** pour les professionnel·les que nous sommes. Parcoursup, Bac Blanc, « choc des savoirs », réforme du Lycée pro, modifications des programmes en primaire, fondamentaux... Autant de mesures régressives, contestées sur le terrain, qui auront détérioré les conditions d'apprentissage et de travail.

Au sujet des salaires, le gel du point d'indice depuis juillet 2023 et l'inflation galopante ont contribué à une perte de pouvoir d'achat importante et sans précédent pour notre profession. Avec une charge de travail qui ne cesse de croître.

Dans l'enseignement catholique, c'est une volonté de reprise en main par les instances catholiques sur des sujets aussi importants que les carrières, les programmes (notamment EVAR-S)... Le caractère propre, non défini réglementairement, continue d'être un argument bien pratique pour justifier d'en demander toujours plus aux enseignant-es, au-delà des obligations réglementaires.

Aussi est-il essentiel qu'existent des contre-pouvoirs. La CGT Enseignement privé entend jouer ce rôle pour défendre les droits des personnels (enseignant-es et de droit privé) et en conquérir de nouveaux. Nos interventions auprès des rectorats et du ministère ont permis d'empêcher ou de limiter la mise en place de mesures régressives, mais il est indispensable de rester vigilant-e !

Du 3 au 10 décembre 2026, les élections dans la Fonction Publique seront l'occasion pour chacun-e de s'exprimer et de pouvoir porter une voix offensive, efficace et sans compromission, celle de la CGT ! Connaître ses droits est fondamental face à l'administration et aux chef-fes d'établissement.

Sans être exhaustif, ce guide se veut un outil à disposition des personnels enseignant-es, un outil de lutte.

Ensemble, nous sommes plus fort-es !

Rejoignez-nous !

En décembre, votez et faites voter CGT !



CGT Enseignement privé
263 rue de Paris - Case 544
93515 MONTREUIL
contact@cgt-ep.org
06 51 37 79 82
<https://cgt-ep.syndicatcgt.fr/>

SOMMAIRE



4 QUI SOMMES NOUS ?

5 ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES 2026

6 IL FAUT QUE J'Y PENSE...

7 STATUT ET ORS

9 RDV DE CARRIÈRE

11 GRILLES DE SALAIRES

14 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17 MOUVEMENT DE L'EMPLOI

19 TEMPS PARTIEL

20 RUPTURE CONVENTIONNELLE

21 PROTECTION SOCIALE
MUTUELLE SANTÉ

22 CONGÉS ET
DISPONIBILITÉS

25 PRÉVOYANCE

26 MAÎTRES DÉLÉGUÉ-ES

28 IME-ITEP

29 RETRAITE

31 FORMATION
CONTINUE

32 IRP

33 DROIT DE GRÈVE

34 ACTION SOCIALE

35 CONTACTS EN RÉGION

Directrice de publication : Barbara Danino

Maquette et mise en page : Oligrafix

Conception graphique campagne CCM :

RHUBARBE.DESIGN

Crédits photos : Freepik, Istock, Canva, source interne
Septembre 2026

QUI SOMMES NOUS ?

LA CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ EST UN SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL AFFILIÉ À LA CGT.

Nous syndiquons tous les personnels des établissements privés sous contrat d'association et sous contrat simple, du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire. Nous syndiquons donc les enseignant-es des écoles maternelles, primaires, des collèges, des lycées généraux, technologiques et professionnels, du supérieur, des IME-ITEP, ainsi que les personnels de droit privé, les formateur-ices, les AESH, les personnels des écoles par immersion (Diwan, ...).



La CGT, c'est 130 ans de lutte et de transformation de la société, c'est plus de 600 000 adhérent-es dans tous les secteurs professionnels.

À la CGT, nous nous battons pour défendre nos droits et en conquérir de nouveaux, pour une transformation de la société plus juste, égalitaire et émancipatrice.

Nous défendons les idées de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, d'adelphité et de solidarité. Nous sommes engagé-es dans toutes les luttes contre les dominations et discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions. Nous promouvons l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, la défense de l'environnement, la paix et le désarmement, pour les droits humains et le rapprochement des peuples.

Vous vous retrouvez dans ces valeurs ? Rejoignez-nous !

vous êtes la cgt ?



<https://cgt-ep.syndicatcgt.fr>

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026



CONFIRMER LA REPRÉSENTATIVITÉ DE LA CGT EP

Depuis les élections de 2018, la CGT Enseignement privé est un syndicat représentatif dans l'enseignement privé avec un siège au comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé (CCMMEP). **Notre objectif ? Confirmer cette représentativité lors des élections de décembre 2026.** Pour cela, nous présenterons une liste au CCMMEP mais aussi partout en académie, pour les scrutins des 1^{er} et 2nd degrés.

- Plus de 141 000 enseignant-es des établissements privés sous contrat d'association et sous contrat simple sont concernés.
- La CGT EP est la 4^{ème} organisation de l'enseignement privé.
- La CGT est la 1^{ère} organisation syndicale dans la Fonction publique.



ET ÇA SERT À QUOI D'ÉLIRE DES REPRÉSENTANT-ES CGT DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ ?

La CGT a une culture plus offensive que la plupart des autres syndicats. Nos représentant-es et nos élu-es n'hésitent pas à porter les revendications des collègues, même si cela dérange et bouscule l'administration ou les chef-fes d'établissement. Toujours respectueux, nous préparons et travaillons les dossiers et c'est aussi pour cela que **les collègues nous font confiance** et que nous sommes des interlocuteur-ices crédibles !

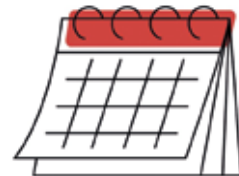
LES INSTANCES ADMINISTRATIVES POUR LES MAÎTRES DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

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

Les CCMA/D/I (Commissions Consultatives Mixtes Académiques, Départementales ou Interdépartementales), sont chargées de donner un avis sur les **questions individuelles intéressant les maîtres** (promotions, questions disciplinaires, mouvement de l'emploi.). Il s'agit bien de l'instance chargée de la gestion de carrière des maîtres.

Les élu-es de la CGT dans ces instances sont là pour vous représenter et vous informer.

IL FAUT QUE J'Y PENSE ...



Penser à vérifier et à signer le PV d'installation (nouveaux arrivants, maîtres délégué-es) et vers fin septembre la VS (Ventilation de Service) pour les titulaires et maîtres délégué-es. Bien vérifier qu'elle correspond à l'emploi du temps établi pour l'année...

FORMATION CONTINUE

Consulter les plans de formation (PAF, Formiris notamment) pour ensuite s'y inscrire.

INSCRIPTIONS AUX CONCOURS...

Les inscriptions aux concours (interne et externe) se déroulent en octobre, pour des épreuves entre janvier et avril selon les catégories de concours. Toutes les informations sur le site pour vérifier notamment les conditions d'inscription.

INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

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



MOUVEMENT

Les mutations sont gérées par les rectorats ou DSDEN en CCMA, CCMI et CCMD. Néanmoins, dans l'enseignement catholique, la préparation se fait au sein des commissions de l'emploi (CDE, CIDE et CAE). Les demandes de participation au mouvement sont à déposer dès début janvier dans le 2nd degré, en février pour le 1er degré ...

FÉVRIER / MARS

Surveiller les publications des circulaires par le rectorat pour les demandes de temps partiel, de disponibilités ou de congés de formation, de changement de discipline ou d'échelle de rémunération, départ à la retraite... pour l'année scolaire suivante.

MAI / JUIN

Transmettre son dossier de mouvement aux représentant-es CGT dans les Commissions de l'emploi et CCMA/I/D.

STATUT ET O.R.S.

OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES DE SERVICE

Suite à la validation de leur concours, les enseignant-es des établissements privés sous contrat ne sont ni fonctionnaires, ni même « titulaires » mais « contractuel-les » à titre définitif. Le contrat en question peut donc être rompu par l'État.

En effet, nos concours de recrutement - aux épreuves identiques à celles du public - ne nous garantissent pas un emploi, ni même un temps complet. De même, en cas de perte horaire, nous bénéficions seulement d'une **priorité** pour retrouver un emploi sans certitude qu'il soit à temps plein. Le salaire est réduit d'autant, sans versement d'indemnités chômage. Par ailleurs, notre statut nous ferme la porte des établissements publics, de certaines évolutions de carrière ou de possibilité de mobilité vers d'autres ministères (détachement).

Depuis la loi Censi (2005), il n'existe plus de contrat de travail entre les enseignant-es et l'établissement. Notre seul employeur est l'État : il n'y a donc aucun lien de subordination entre l'enseignant-e et le-la chef-fe d'établissement.

Néanmoins, le pouvoir du chef d'établissement s'exerce pour l'organisation des services des maîtres par délégation de l'autorité rectorale ; il est l'intermédiaire entre le maître et l'administration mais n'a aucun pouvoir disciplinaire sur les enseignant-es. Seul l'employeur peut déclencher et mener une telle procédure.

Plutôt que de bricoler des textes pour grappiller ici ou là des petits droits, la CGT-EP revendique la fonctionnarisation sur place des maîtres et des personnels de droit privé (principalement Ogec) et l'instauration d'un grand service public laïque et gratuit d'éducation.

OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES DE SERVICES

- Agrégé-es: 15h
- Certifié-es, PLP: 18h
- P.EPS non-agrégé-es: 20h dont 3h d'AS
- P.EPS agrégé-es: 17h dont 3h d'AS
- Professeur-es des Écoles : 24h + 108h annualisées
- Professeur-es des Écoles exerçant dans l'enseignement adapté 2nd degré (SEGPA, ULIS) : 21h
- Documentalistes: 36h dont 6h pour les relations avec l'extérieur.
De plus, 1h devant élèves = 2h de service même si dans les faits cela est rarement appliqué (circulaire 2015-057)
- DDFPT : 39h



*Les PE sont souvent poussé-es à assumer une **25^{ème} heure** de « caractère propre » : celle-ci ne fait pas partie des obligations de service et peut être refusée.*

PONDÉRATIONS

Les enseignant-es (sauf EPS) de la voie générale et technologique du lycée enseignant dans le cycle terminal bénéficient d'une pondération de service de 1,1 (décret 2014-940), dans la limite d'une heure. Autrement dit, **1 h sera l'équivalent de 1,1 h** pour le calcul des maxima hebdomadaires de service. En BTS, les heures sont pondérées avec un coefficient de 1,25.

HEURE DE VIE DE CLASSE

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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Il n'est possible d'imposer aux enseignant-es du second degré qu'au maximum 2 heures supplémentaires hebdomadaires.

1h d'allègement service est prévue lorsqu'un service est partagé entre 2 ou 3 établissements qui ne sont pas sur la même commune. **Heure de labo ou « de vaisselle »** : dans les collèges sans personnel-le de laboratoire, un allègement de service d'1h est prévu pour les enseignant-es de SVT ou de sciences physiques assurant au moins 8h d'enseignement.

CONSEILS DE CLASSE

Les enseignant-es sont tenu-es de participer aux conseils de classe. Aucun texte ne fixe de nombre maximum de conseils auxquels nous devons participer physiquement. Une participation au conseil de classe ne signifie pas « présence ». Un bilan écrit transmis au/à la professeur-e principal-e est une participation...

PROFESSEUR-E PRINCIPAL-E

Cette mission nécessite l'accord du maître et ne peut en aucun cas lui être imposée.



CHANGEMENT DE DISCIPLINE / CHANGEMENT D'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

Un-e enseignant-e peut demander, s'il ou elle le souhaite, à changer de discipline de contrat ou d'échelle de rémunération (Professeur-e des écoles, PLP, PEPS, Certifié-e). Il suffit de compléter une demande à remettre au rectorat. L'enseignant-e sera alors en année probatoire l'année suivante, sur un service correspondant à la nouvelle situation. **Le poste initial sera « gelé » un an permettant un retour en cas de besoin.** La validation se fait par le corps d'inspection.

RDV DE CARRIÈRE

CALENDRIER DES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Chaque enseignant-e titulaire est concerné-e par 3 rendez-vous de carrière (2 seulement pour les adjoint-es d'enseignement). Les conditions requises sont étudiées au 31 août de l'année scolaire.

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



LE DÉROULÉ D'UN RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Le maître concerné-e par un rendez-vous de carrière reçoit l'information avant l'été, pour l'année scolaire suivante. Le maître est ensuite informé-e 15 jours avant de la date prévue pour l'inspection. Suivra un entretien avec l'inspecteur-trice puis, au plus tard dans les 6 semaines, un entretien avec le-la chef-fe d'établissement.

Une grille avec 11 items, dont certains très éloignés de la pédagogie, est remplie avec des croix, ainsi qu'un court commentaire. Le compte-rendu complété sera transmis à l'enseignant-e qui pourra éventuellement formuler par écrit des observations. Dans les 2 mois qui suivent la rentrée scolaire suivant l'année du rdv de carrière, l'enseignant-e est informé-e de l'appréciation finale arrêtée par le recteur/DASEN/ministre. Il est possible de contester par un recours gracieux cette appréciation, dans les 30 jours francs. En cas d'avis défavorable, il est possible de saisir la CCM. **Se rapprocher alors des élu-es CGT.**

LE BLUFF DES PROMOTIONS POUR TOUT-ES

À l'échelon 6 ou 8, seulement 30% des maîtres promouvables profiteront de l'avancement anticipé de 1an. Comme le PPCR limite à 30% le nombre des «Excellent», le rapport est vite fait.

Pour la Hors-Classe, les promouvables sont classés selon leur barème (valeur professionnelle + 10 points d'ancienneté à partir de la 2^e année du 9^e échelon). Entre un avis «Excellent» et un avis «Satisfaisant», il y a 40 points d'écart, soit un décalage de 4 années pour la promotion ! La liste des promu-es, conformément aux lignes directrices ministérielles, doit par ailleurs respecter la proportion femmes/hommes de la liste des promouvables.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

Depuis la rentrée 2024, les 2 viviers ont disparu. Sont promouvables les maîtres au 5^e échelon de la hors classe (certifié-es, PEPS, PLP et professeur-es des écoles) et au 4^e échelon de la hors classe pour les agrégé-es. Aucun acte de candidature n'est nécessaire. Le tableau d'avancement est établi à partir des avis inspecteur-trices et chef-fes d'établissement. Un avis « Très favorable » est pérenne.

La gestion de la carrière des agrégé-es se fait au niveau ministériel.

Pour la CGT-EP, l'évaluation doit porter sur le métier d'enseignant-e et de professeur-e documentaliste et pas sur des critères de management, de communication et d'implication dans les projets du-de la chef-fe d'établissement.



Pour la CGT-EP, les chef-fes d'établissement ne devraient pas participer à l'évaluation des agents de droit public que nous sommes, car ils relèvent d'une autorité privée : essentiellement l'enseignement catholique.



GRILLES DE SALAIRES

Calcul du
traitement brut
mensuel =
(indice majoré x
valeur du point
d'indice) / 12

59,0734 €

Valeur du point
d'indice depuis
le 01/07/2023

CLASSE NORMALE CERTIFIÉ-ES - PLP - PEPS - PROFESSEUR-ES DES ÉCOLES

Échelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel	+ prime grenelle
1	1 an	395	1 944,50	177,50
2	1 an	446	2 195,56	248,33
3	2 ans	453	2 230,02	280,83
4	2 ans	466	2 294,01	265,00
5	2 ans 6 mois	481	2 367,85	240
6	3 ans	497	2 446,62	208,33
7	3 ans	524	2 579,54	125,00
8	3 ans 6 mois	562	2 766,60	33,33
9	4 ans	595	2 929,06	33,33
10	4 ans	634	3 121,04	0
11	Final	678	3 337,65	0

HORS-CLASSE CERTIFIÉ-ES - PLP - PEPS - PROFESSEUR-ES DES ÉCOLES

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

CLASSE EXCEPTIONNELLE CERTIFIÉ-ES - PLP - PEPS - PROFESSEUR-ES DES ÉCOLES

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel
1	2 ans	700	3 445,94
2	2 ans	740	3 642,85
3	2 ans 6 mois	780	3 839,77
4	3 ans	835	4 110,52
HE-A1	1 an	895	4 405,89
HE-A2	1 an	930	4 578,19
HE-A3	-	977	4 809,56



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

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

AGRÉGÉ-ES CLASSE NORMALE

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

AGRÉGÉ-ES HORS-CLASSE

Échelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel
1	2 ans	762	3 751,16
2	2 ans	805	3 962,84
3	3 ans	835	4 110,52
4 HE-A1	1 an	895	4 405,89
4 HE-A2	1 an	930	4 578,19
4 HE-A3	-	977	4 809,56

AGRÉGÉ-ES - CLASSE EXCEPTIONNELLE

	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel
Échelon 1 (2 ans 6 mois)	2 ans	835	4 110,52
HE-A (1 an)	2 ans	895	4 405,89
HE-A (1 an)	2 ans 6 mois	930	4 578,19
HE-A (1 an)	3 ans	977	4 809,56
HE-B (1 an)	1 an	977	4 809,56
HE-B (1 an)	1 an	1 018	5 011,39
HE-B	-	1 072	5 277,22

MAÎTRES DÉLÉGUÉ-ES - CATÉGORIE 1

Niveau	Indice	Salaire brut mensuel	+ prime grenelle	TOTAL
1	376	1 850,97	125	1 975,97
2	393	1 934,65	116,67	2 051,32
3	415	2 042,96	108,33	2 150,29
4	436	2 146,33	100	2 246,33
5	458	2 254,63	91,67	2 346,30
6	480	2 362,94	91,67	2 454,61
7	503	2 476,16	91,67	2 567,83
8	528	2 599,23	58,33	2 657,56
9	553	2 722,30	58,33	2 780,63
10	578	2 845,37	58,33	2 903,70
11	603	2 968,44	58,33	3 026,77
12	628	3 091,51	58,33	3 149,84
13	655	3 224,42	58,33	3 282,75
14	685	3 372,11	58,33	3 430,44
15	715	3 519,79	58,33	3 568,12
16	746	3 672,40	58,33	3 730,73
17	788	3 879,15	58,33	3 937,48
18	826	4 066,22	58,33	4 124,55



MAÎTRES DÉLÉGUÉ-ES - CATÉGORIE 2

Niveau	Indice	Salaire brut mensuel	+ prime grenelle	TOTAL
1	366	1 801,74	125	1 926,74
2	373	1 836,20	125	1 961,20
3	377	1 855,89	116,67	1 972,56
4	394	1 939,58	112,50	2 052,08
5	412	2 028,19	108,33	2 136,52
6	430	2 116,80	100	2 216,80
7	462	2 274,33	91,67	2 366
8	494	2 431,85	91,67	2 523,52
9	526	2 589,38	58,33	2 647,71
10	558	2 746,91	58,33	2 805,24
11	590	2 904,44	58,33	2 962,77
12	625	3 076,74	58,33	3 135,07

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PRIMES & INDEMNITÉS

INDEMNITÉS / PRIMES	MONTANT (BRUT)	INDEMNITÉS / PRIMES	MONTANT (BRUT)
ISAE (1 ^{er} degré) , ISOE part fixe (2 nd degré)	2 550 € / an	Tutorat	1 250 € / an
Indemnité de sujétion (professeur-es documentalistes)	2 550 € / an	Indemnité de résidence (% du traitement brut)	Zone 1 : 3 % Zone 2 : 1 % Zone 3 : 0 %
ISOE part modulable (professeur-e principal-e)	6 ^e , 5 ^e , 4 ^e collège (y compris SEGPA) 1 308,72 € 3e , LGT et LP : 1 497,84€ (y compris SEGPA et toutes les divisions des lycées, bac pro et CAP) 1 497,84 € Pour les agrégé-es 1 609,40 €	Supplément familial de Traitement (SFT) TB = traitement brut	1 enfant 2,29 € / mois 2 enfants : 10,67 € / mois + 3 % TB 3 enfants 15,24 € / mois + 8 % TB par enfant supplémentaire 4,57 € / mois + 6 % TB
Pacte ou ISAE/ISOE part fonctionnelle	1 250 € / an	IMP (sécable ou multipliable, de 312,5 € à 3 750 €)	1 250 € / an
Prime d'installation (Île de France et agglomération de Lille)	2 146 € à 2 210 €	Prime d'entrée dans le métier (versée en 2 fois, sous conditions)	1 500 €
Effectif pléthorique (pour les enseignant-es du 2nd degré assurant au moins 6h devant plus de 35 élèves, classes ou groupes)	1 250 € / an	Prime d'équipement informatique (sauf professeur-es documentalistes)	176 € / an

Les HSE (Les heures supplémentaires effectives) sont des heures effectuées ponctuellement. Elles sont rémunérées 1/36e d'une HSA (non majorée), majorées de 25 % (pour les heures d'enseignement).

	1 ^{ÈRE} HSA (MAJORATION DE 20 %)		HSA SUIVANTES	
	Montant brut annuel	Montant brut sur 9 mois (oct à juin)	Montant brut annuel	Montant brut sur 9 mois (oct à juin)
Agrégé-es CN (hors PEPS)	2110,28 €	234,48 €	1 758,57 €	195,40 €
Agrégée-es HC ou CEx (hors PEPS)	2321,32 €	257,92 €	1 934,43 €	214,94 €
Agrégé-es CN PEPS	1 861,92 €	206,88 €	1 551,68 €	172,40 €
Agrégé-es HC ou CEx PEPS	1 448,12 €	160,90 €	1 206,77 €	134,09 €
Certifié-es, PLP CN	1 462,75 €	162,53 €	1 218,96 €	135,44 €
Certifié-es, PLP HC ou CEx	1 609,02 €	178,78 €	1 340,85 €	148,98 €
PEPS CN	1 316,47 €	146,27 €	1 097,06 €	121,90 €
PEPS HC ou CEx	1 448,12 €	160,90 €	1 206,77 €	134,09 €
Maîtres délégué-es cat 1 (hors EPS)	1 386,41 €	154,05 €	1 155,34 €	128,37 €
Maîtres délégué-es cat 1 (EPS)	1 247,76 €	138,64 €	1 039,80 €	115,53 €
Maîtres délégué-es cat 2 (hors EPS)	1 282,8 €	106,9 €	1 069 €	118,78 €
Maîtres délégué-es cat 2 (EPS)	1 154,52 €	128,28 €	962,1 €	106,9 €

HC : hors classe - CEx : classe exceptionnelle

INDEMNITÉ POUR MISSION PARTICULIÈRE

L'Indemnité pour Mission Particulière (IMP) est fixée à 1 250 €/an, elle est fractionnable ou multipliable, et est attribuée à une «mission» (coordination, référent-e culture, tutorat, etc...). Elle peut concerner tou-tes les enseignant-es à condition qu'ils exercent au moins un mi-temps dans l'établissement. Son attribution est décidée par le-la chef-fe d'établissement qui doit consulter les enseignant-es au préalable. Le CSE doit être informé.

Valeur réelle actuelle du point d'indice : 4,92 €		Échelon 4 CN 2 294,02 € (Traitement brut)	Échelon 9 CN 2 929,06 € (Traitement brut)	Échelon 4 HC 3 544,40 € (Traitement brut)
Valeur virtuelle du point d'indice s'il avait suivi l'inflation (indice des prix à la consommation hors tabac)				
Depuis 2023	5,19 €	Je perds 125 € brut / mois	Je perds 159 € brut / mois	Je perds 192 € brut / mois
Depuis 2017	5,69 €	Je perds 358 € brut / mois	Je perds 456 € brut / mois	Je perds 552 € brut / mois
Depuis 2010	5,98 €	Je perds 493 € / mois	Je perds 629 € brut / mois	Je perds 761 € brut / mois
Depuis 2000	6,50 €	Je perds 735 € / mois	Je perds 938 € brut / mois	Je perds 1 136 € / mois

Lecture du tableau : au 01/09/2026, un-e certifié-e classe normale perçoit 2 229,01 € / mois. Si la valeur du point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2023, il-elle gagnerait 115 € de plus par mois. Si la valeur du point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2010, il-elle gagnerait 483 € de plus par mois.

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires et des contractuel·les s'effondre du fait notamment du gel pluriannuel de la valeur du point d'indice, de l'arrêt du versement de la GIPA ou encore du jour de carence et de la baisse de 10 % de la rémunération versée aux agent-es qui sont en congé maladie ordinaire... **En 25 ans, le point d'indice a perdu de l'ordre de 30 % de sa valeur. La smicardisation frappe comme jamais la fonction publique !**



NOS REVENDICATIONS :

- Une revalorisation sans contrepartie de 400 € net.
- Une revalorisation de la valeur du point d'indice indexée sur l'inflation.
- Un salaire d'entrée dans le métier d'enseignant-e équivalant à deux fois le SMIC.
- La fusion des grilles dans une grille indiciaire unique incluant la hors classe et la classe exceptionnelle.
- L'abrogation du jour de carence et le rétablissement à 100 % de la rémunération des agent-es en congé maladie ordinaire.

MOUVEMENT DE L'EMPLOI

Le mouvement de l'emploi des maîtres du privé sous contrat d'association est régi notamment par les articles R914-75 à R974-77 du Code de l'éducation. Dans l'enseignement privé sous contrat catholique, les Accords de l'Emploi (pour le 1^{er} et le 2nd degrés) sont utilisés pour gérer le mouvement des maîtres, en précisant certains points, sans pouvoir déroger au Code de l'éducation.

Le mouvement s'effectue au préalable dans des commissions de l'emploi (CDE*, CIDE**, CAE***), instances paritaires de l'enseignement catholique (présence des représentant-es de maîtres et des chef-fes d'établissement), présidée généralement par le directeur diocésain. La CGT y siège et veille. Certain-es chef-fes d'établissements, au nom de leur « liberté de constitution de l'équipe pédagogique », n'hésitent pas à refuser des candidatures au mépris des priorités d'emploi et au mépris des textes réglementaires. De nombreuses injustices sont constatées tous les ans. Être suivi-e par la CGT Enseignement privé dans le cadre du mouvement permet d'avoir des informations fiables, claires et de pouvoir faire valoir ses droits.

La CGT revendique un réel contrôle par l'administration, dans un cadre paritaire (représentant-es de maîtres / administration), pour la transparence de la gestion de l'emploi. Nous demandons aussi un calendrier national du mouvement, avec des procédures harmonisées dans toutes les académies.



L'accord collégial est un entretien imposé par l'enseignement catholique pour permettre à une personne d'enseigner dans ce réseau. La CGT revendique la suppression de cet entretien, qui n'a pas lieu d'être pour des agents publics, rémunérés par l'État, que sont les enseignant-es.

Chaque année, nous constatons que faute de pouvoir justifier de cet accord de nombreux collègues perdent le bénéfice de leur concours, ce qui est simplement scandaleux !

*Commission Départementale de l'Emploi (1^{er} degré)

**Commission Interdiocésaine de l'Emploi (1^{er} degré)

***Commission Académique de l'Emploi (2nd degré)

LE CALENDRIER DU MOUVEMENT

1^{er} degré / 2nd degré : du mois de janvier au mois de juin (surveiller les calendriers spécifiques pour chaque académie, se rapprocher des représentant-es CGT) :

- Inscription au mouvement (décembre/janvier)
- Dépôt des candidatures (décembre/janvier/février suivant les académies)
- codifications des demandes – priorités (février, mars)
- Propositions – ajustements (mai, juin)
- Affectation par l'administration (CCMI/D ou CCMA en juin)

Pour les lauréat-es de concours ou les maîtres en perte horaire sans possibilité d'affectation dans leur académie, une Commission Nationale d'Affectation se réunit mi-juillet, au ministère.

PRIORITÉS CODE DE L'ÉDUCATION (R914-77)	PRIORITÉS ACCORDS DE L'EMPLOI DU 2 ND DEGRÉ	PRIORITÉS ACCORDS DE L'EMPLOI DU 1 ^{ER} DEGRÉ
1° Maîtres titulaires d'un contrat définitif dont le service a été supprimé ou réduit	A1 à A5	A1 à A5
2° Maîtres titulaires d'un contrat définitif candidats à une mutation ;	B1 à B4	B1 à B5
3° Maîtres lauréat-es d'un concours externe de recrutement de l'enseignement privé ayant validé leur année de stage ;	C1 à C3	C1
4° Maîtres lauréat-es d'un concours interne de recrutement de l'enseignement privé ayant validé leur année de stage ;	D1 à D3	C2
5° Des maîtres qui ont été admis définitivement à une échelle de rémunération à la suite d'une mesure de résorption de l'emploi précaire		
6° Des maîtres titulaires d'un contrat définitif de l'agricole		



TEMPS PARTIEL



TEMPS PARTIEL DE DROIT :

Il est accordé automatiquement dès lors que l'agent remplit les conditions. Il est accordé 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 ou au titre d'un handicap ou pour donner des soins à un-e conjoint-e, à un enfant à charge ou à un-e ascendant-e atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. **Les heures sont protégées, le maître reste titulaire de ses heures.** Tout refus doit être motivé par l'administration. La quotité horaire doit être de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %, aménageable pour obtenir un nombre entier de demi-journées (1^{er} degré) ou d'heures (2nd degré). Il est possible d'annualiser le temps de travail.

TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION :

Il peut être demandé dans le cadre d'une convenance personnelle, de la création ou la reprise d'entreprise, ou bien d'une retraite progressive. Dans le 1^{er} degré : il est possible à 50 % ou 75 %. Dans le 2nd degré, les quotités horaires sont de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein. Le temps de travail peut être annualisé. **Les heures ne sont pas protégées. Il faudra repasser par le mouvement pour obtenir un temps plein.**

Dans les deux cas, 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. Toutefois, le bénéfice d'un temps partiel de droit est possible en cours d'année scolaire notamment 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-e conjoint-e, un enfant à charge ou un-e ascendant-e. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour les avancements.

RÉMUNÉRATION

Elle est proportionnelle à la quotité de service. Toutefois, pour une quotité comprise entre 80 % et 90 % de l'ORS, la rémunération sera donnée par la formule : $40 + \frac{4}{7}$ de la quotité de temps partiel en %. Il est possible d'effectuer des HSA en étant à temps partiel.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

L'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé lorsque le **maintien** ou le **retour à l'emploi** est reconnu comme pouvant **favoriser l'amélioration de l'état de santé ou dans le cadre d'une réadaptation professionnelle** pour retrouver un emploi compatible avec l'état de santé. Depuis le 01/08/26, la procédure pour en bénéficier a évolué. L'administration employeur dispose dorénavant d'un délai de 30 jours maximum pour accepter ou refuser celui-ci (ou au plus tard le 1^{er} jour de la reprise du travail à l'issue d'un CLM, CLD, CITIS ou disponibilité pour raison de santé). Il peut être désormais accordé pour une année (alors qu'il ne pouvait l'être que pour une durée de 1 à 3 mois jusqu'ici). L'administration peut refuser par avis motivé l'autorisation de travail à temps partiel thérapeutique. Cette motivation doit reposer sur les nécessités de service ou sur les conclusions du médecin agréé. L'intégralité du traitement est conservée pendant la durée du temps partiel thérapeutique.

RUPTURE CONVENTIONNELLE



Ce dispositif est applicable aux maîtres de l'Enseignement privé sous contrat d'association (bénéficiant d'un contrat définitif ou en CDI).

La Rupture Conventionnelle 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 le service RH de l'administration. Le maître peut (et nous le conseillons fortement) se faire assister d'un-e représentant-e syndical-e.

ANNÉE D'ANCIENNETÉ	MONTANT MINIMUM DE L'INDEMNITÉ DE RUPTURE
Jusqu'à 10 ans	1/6 ^e de mois de rémunération brute par années d'ancienneté
De 11 à 15 ans	1/5 ^e de mois de rémunération brute par années d'ancienneté
De 16 à 20 ans	1/4 de mois de rémunération brute par années d'ancienneté
De 21 à 24 ans	1/3 de mois de rémunération brute par années d'ancienneté

Pour la CGT Enseignement privé, ce dispositif ne répond pas aux réalités de terrain ni aux raisons qui poussent les collègues à s'y engager. Très souvent, la rupture conventionnelle est perçue comme une solution pour échapper à des conditions de travail de plus en plus compliquées. Pour la CGT, il est indispensable que notre employeur améliore significativement la gestion RH, la médecine de prévention et nos conditions de travail !



En 2025, il y a eu 222 demandes (174 femmes et 48 hommes) dans l'enseignement privé : 88 dans le 1^{er} degré et 134 dans le 2nd degré. 163 demandes ont été accordées (73%) dont 126 à des femmes (77%). **L'âge moyen des demandeur-euses est de 49 ans.**

Le montant moyen de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versé en 2025 est de 15 045 €. Le montant de l'indemnité a été comprise entre 1 065 € et 52 523 €. 20 maîtres n'ont perçu aucune indemnité (car en disponibilité sur la période de référence de calcul de l'indemnité).
Sources : CCMMEP janvier 2026

PROTECTION SOCIALE MUTUELLE SANTÉ

Depuis le 1^{er} mai 2026, l'État a mis en place une mutuelle santé obligatoire pour les enseignant-es du public et du privé.

Le ministère participe au financement de ce régime de santé (obligatoire) en prenant en charge, pour les bénéficiaires actifs, 50% de la cotisation du panier de soins interministériel (obligatoire) et 50% du coût de l'option souscrite (facultative), dans la limite de 5 €.

Les retraité-es et ayants droit (conjoint-es, enfants) des actifs et retraité-es peuvent adhérer, sans obligation, au contrat collectif souscrit, avec des garanties identiques à celles retenues par l'agent, mais sans participation du ministère.

Cette cotisation varie d'environ **33 € à 54 € par mois** (38 € / mois pour un revenu de 2 500 € / mois).

La cotisation de base est de 34,68 € / mois pour un enfant, de 69,36 € / mois pour 2 enfants et gratuite à partir du 3^e enfant.

La cotisation pour le-la conjoint-e est de 85,87 € / mois. Deux options facultatives complètent l'offre. La santé n'est pas une marchandise.

À la CGT, nous revendiquons le « 100 % sécu » comme unique organisme collecteur et payeur. Notre santé est un bien précieux qui n'a pas de prix et ne doit pas devenir un bien marchand !



QUELQUES CAS DE DISPENSE :

- L'agent-e est bénéficiaire en qualité d'ayant droit à titre facultatif ou obligatoire d'un contrat collectif santé obligatoire souscrit par l'employeur de son conjoint ou de son parent.
- L'agent-e est bénéficiaire en tant qu'assuré-e principal-e d'un contrat collectif à adhésion obligatoire souscrit par un autre employeur du secteur privé ou public.
- L'agent-e est titulaire d'un contrat à durée déterminée et bénéficiaire d'un contrat individuel de protection sociale complémentaire en santé.
- L'agent-e est bénéficiaire de la Complémentaire Santé Solidaire (ex CMU).



CONGÉS, DISPONIBILITÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

LES CONGÉS

* sauf pour les maîtres délégués des établissements sous contrat « simple » (IME, etc.)
**Voir la page prévoyance et le QR code pour plus de détails

TYPE DE CONGÉ	MAÎTRES CONTRACTUEL·ES ET AGRÉÉ·ES EN CONTRAT DÉFINITIF OU PROVISOIRE	MAÎTRES DÉLÉGUÉ·ES SOUS CONTRAT D'ASSOCIATION* EN CDD OU CDI (DANS LA LIMITE DE LA DATE DE FIN DE CONTRAT, SOUMIS, POUR LES RISQUES MALADIE, MATERNITÉ, PATERNITÉ, AU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SS)
CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)	3 mois à 90 % du traitement puis 9 mois à 50% du traitement + primes pérennes + 100 % du SFT et de l'indemnité de résidence -1 jour de carence. Complété par notre prévoyance **	Si 1 mois de service, IJSS complétées à 95 % par la prévoyance Après 4 mois de service, 3 mois 90 % du traitement puis 9 mois à 50 % du traitement + primes pérennes + 100 % du SFT et de l'indemnité de résidence - 1 jour de carence Complétés dans les 2 cas par notre prévoyance **
CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM) CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM)	CLM : 1 an à plein traitement (+33 %primes pérennes + HSA) puis 2 ans à 60 % du traitement (+60 % primes pérennes HSA) + 100 % du SFT et de l'indemnité de résidence les 3 années. Complété les 2 ans par notre prévoyance ** Reprise effective 1 an nécessaire pour un autre CLM Possibilité de demander un temps partiel de droit pour raison de santé	CGM : accessible au bout de 4 mois de service. 1 an à plein traitement (+33 %primes pérennes + HSA) puis 2 ans à 60 % du traitement (+60 % primes pérennes + HSA). + 100 % du SFT et de l'indemnité de résidence les 3 années. Complété les 2 ans par notre prévoyance ** . Reprise effective 1 an nécessaire pour un autre CGM. Possibilité de demander un temps partiel de droit pour raison de santé
CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)	Accordé au titre d'un des 5 groupes de maladie suivants : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis. Durée maximale de 5 ans, 3 ans à plein traitement et 2 ans à mi-traitement. 100 % du SFT et de l'indemnité de résidence. Un seul CLD dans la carrière pour le même groupe. Complété les 2 ans par notre prévoyance **	
TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE	1 an à plein traitement (peut être demandé plusieurs fois, si reprise d'un an entre 2 TPT).	1 an à temps partiel payé à 100%
CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)	Maintien de l'intégralité du traitement, remboursement des frais et honoraires médicaux entraînés par la maladie ou l'accident	Un mois à plein traitement dès l'entrée en fonction 2 mois à plein traitement si 2ans d'ancienneté 3 mois à plein traitement si 3 ans d'ancienneté Au delà, IJSS complétées par notre prévoyance**
CONGÉ DE MATERNITÉ	16 semaines (1 ^{er} et 2 ^e enfant) ou 26 semaines (à partir du 3 ^e enfant) à plein traitement sur la base d'un temps complet	16 semaines (1 ^{er} et 2 ^e enfant) ou 26 semaines (à partir du 3 ^e enfant), à plein traitement sur la base d'un temps complet
CONGÉ D'ADOPTION	16 à 22 semaines selon situation à plein traitement sur la base d'un temps complet	16 à 22 semaines selon situation à plein traitement sur la base d'un temps complet
CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	25 jours (ou 32 jours en cas de naissances multiples), fractionnable en 2 périodes	25 jours (ou 32 jours en cas de naissances multiples), fractionnable en 2 périodes
CONGÉ DE NAISSANCE (POUR LE CONJOINT NE BÉNÉFICIAIRE PAS DU CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION)	3 jours ouvrables à plein traitement	3 jours ouvrables à plein traitement
CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE	12 jours par an à plein traitement	12 jours par an à plein traitement
CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	Durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois, non rémunéré (mais ouvrant droit à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie)	Durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois, non rémunéré (mais ouvrant droit à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie)
CONGÉ DE PROCHE AIDANT	Durée maximale de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an sur toute la carrière, non rémunéré (mais ouvrant droit à l'allocation journalière de proche aidant)	Durée maximale de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an sur toute la carrière, non rémunéré (mais ouvrant droit à l'allocation journalière de proche aidant)
CONGÉ PARENTAL	Accordé après une naissance, jusqu'au 3 ^e anniversaire de l'enfant, non rémunéré, poste protégé pendant 1 an	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, non rémunéré, avec au moins un an d'ancienneté

AUTORISATIONS D'ABSENCE

MOTIF	MAÎTRES CONTRACTUEL·ES ET AGRÉÉ·ES EN CONTRAT DÉFINITIF OU PROVISoire
Autorisations d'absence FACULTATIVES	
Allaitement	1 heure par jour, plein traitement
Pour soin à enfant malade ou garde momentanée	De 6 à 12 jours selon situation pour un enfant de moins de 16 ans, quel que soit le nombre d'enfants, plein traitement
Pour fête religieuse	Selon le calendrier des fêtes religieuses, plein traitement
Autorisations d'absence DE DROIT	
Mariage ou PACS	5 jours d'ASA (au 01/01/27)
PMA / actes médicaux liés à une procréation médicalement assistée	une ASA pour les actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours (au 01/01/27)
Grossesse / examens médicaux prénataux et postnataux obligatoires	une ASA pour la durée des examens. Pour le-la conjoint·e, droit à une ASA pour 3 examens médicaux au maximum (au 01/01/27)
Participation en tant qu'élu·e (d'un conseil municipal, départemental ou régional) aux réunions des commissions et assemblées délibérantes	Durée des réunions + déplacement. L'employeur n'est pas tenu de rémunérer ce temps
Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse	Durée nécessaire pour se rendre et participer aux examens médicaux obligatoires, plein traitement
Pour passer un concours	2 jours et durée du concours, plein traitement
Participation à un jury d'assises	Durée du procès, plein traitement (déduction de l'indemnité de séance versée au/à la juré·e)
Pour suivre des actions de formation en vue de la préparation d'un examen, concours ou sélection	Décharge de service pour 5 jours de droit, plein traitement
Décès d'un enfant	Durée variable selon l'âge ou la situation de l'enfant (12 jours à 22 jours), plein traitement
Décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin	5 jours (au 01/01/27)
Décès d'un autre proche (parent, frère, sœur, conjoint du père ou de la mère)	3 jours (au 01/01/27)

LES DISPONIBILITÉS

TYPE DE DISPONIBILITÉ	MAÎTRES CONTRACTUEL·ES ET AGRÉÉ·ES EN CONTRAT DÉFINITIF
Disponibilité d'office (pour raison de santé)	Prononcée à l'expiration des droits à CMO, CLM et CLD, accordée par période de 6 à 12 mois, dans la limite de 6 ans, non rémunéré
Disponibilités accordées de droit	
Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, conjoint·e, ascendant·e, ...	Sans traitement, service non protégé
Disponibilité pour suivre son·sa conjoint·e ou partenaire pacsé·e	Sans traitement, service non protégé
Disponibilité pour adopter un ou plusieurs enfants	Sans traitement, service protégé si retour anticipé en cours d'année.
Disponibilité pour exercer un mandat d'élu·e local·e	Sans traitement, service non protégé
Disponibilités accordées sous réserve de nécessité de service	
Disponibilité pour convenance personnelle	Ne peut excéder 5 ans, renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière. Sans traitement, service non protégé
Disponibilité pour reprendre ou créer une entreprise	Ne peut excéder 2 années, non renouvelable. Sans traitement, service non protégé

- **La notion de « nécessité de service » est trop floue pour justifier un refus.** Pour la CGT, les autorisations d'absence pour motifs familiaux doivent être de droit ! Pour les décès, nous demandons une extension des droits aux grands-parents, oncles et tantes.
- **Une demande d'autorisation d'absence se fait par voie hiérarchique.**



Retrouver le tableau complet ainsi que celui concernant les stagiaires et les maîtres élèves en flashant le QRcode :

PRÉVOYANCE

La prévoyance, c'est quoi ?

Un contrat de prévoyance permet de garantir à l'assuré-e une protection financière en cas d'événements imprévus : un arrêt maladie, une invalidité, une inaptitude, une impossibilité de poursuivre à temps plein ou un décès. Tou-tes les enseignant-es du privé sous contrat, titulaires ou non, bénéficient d'un contrat de Prévoyance spécial.

Ce dispositif permet :

- un complément de salaire à hauteur de 95 % du salaire+ certaines primes pour tous les congés maladie et l'invalidité (sauf les 3 premiers mois de CMO),
- pour les enseignant-es dont l'état de santé ne leur permet pas de maintenir ou poursuivre à temps plein, possibilité d'un temps partiel pour « raisons de santé ou handicap » indemnisé à 100% du salaire à temps complet, sans limitation de durée,
- pour les maîtres déléguées en congé maternité, complément à 95% même après la fin du CDD,
- pour les enfants à charge (jusqu' à 26 ans si études) : 1 an de capital décès en plus de la rente de l'état,
- en cas de décès : 3 ans de capital décès au bénéficiaire choisi par l'enseignant.

Enfin, le fonds social apporte une aide exceptionnelle (lors de difficultés liées à un décès, une maladie, une invalidité, un handicap, un accident, des frais médicaux, ...) pour l'enseignant-e ou sa famille.

La cotisation obligatoire pour cette prévoyance est répartie entre l'enseignant-e (0,55 % de la rémunération brute) et l'établissement (0,55 % de la rémunération brute de l'enseignant-e).



Le ministère de l'Éducation nationale a mis en place une prévoyance facultative MGEN qui est plus chère, avec de moins bonnes prestations.

Malgré les nombreuses relances sur les boîtes mails académiques, il est inutile pour les enseignant-es du privé sous contrat de souscrire à cette prévoyance !



Page
prévoyance

MAÎTRES DÉLÉGUÉ·ES

L'emploi d'enseignant-es Maîtres Délégué-es perdure sans vergogne au sein de l'Enseignement Privé, sous le regard bienveillant de l'Éducation nationale.

Pourquoi les directions de l'Enseignement Privé se priveraient-elles de personnels non-titulaires, flexibles, malléables et congédiables à merci ? Les MD occupent des fonctions indispensables, compétent-es quand il s'agit d'être devant les élèves et de faire passer les examens de l'Éducation nationale, souvent jugé-es d'un niveau insuffisant lors des épreuves des concours pour devenir titulaires. Cherchez l'erreur...

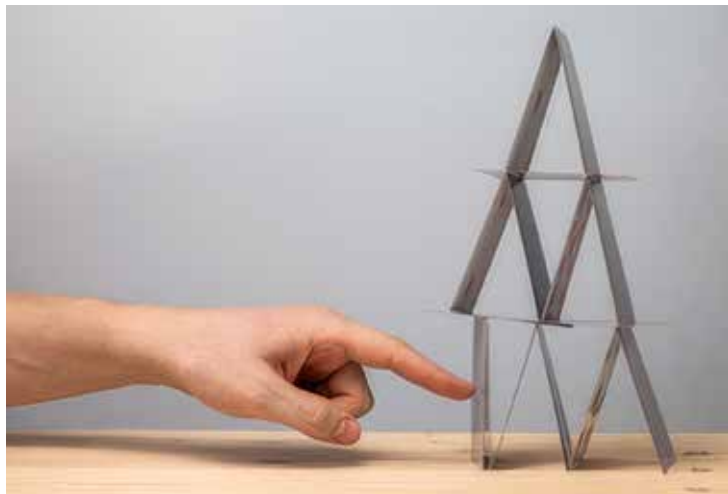
 **Les maîtres délégué-es représentent environ 23 % des enseignant-es du privé.**

UNE RÉMUNÉRATION SCANDALEUSEMENT BASSE

Depuis de nombreuses années, la CGT-EP se bat pour de meilleures grilles de rémunération. Notre action avait permis le passage de l'échelle de rémunération des MA2 à MA1. Depuis le 1er septembre 2023, la grille est identique à celle des contractuel-es du public. Néanmoins, elle demeure encore trop faible pour les 1^{er} échelons. De plus, avec le nouveau cadre de gestion, l'accès automatique à l'échelon supérieur n'est plus garanti mais dépendra d'une évaluation régulière tous les 3 ans pour apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir... Par ailleurs, le classement dans ces grilles d'un MD peut différer d'une académie à une autre...

À la fin de son contrat, le maître en CDD perçoit une indemnité de fin de contrat, égale à 10 % de la rémunération brute perçue (hors HSA et HSE). Si, à la fin du CDD, le maître passe en CDI ou obtient le concours, cette indemnité n'est pas due.

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



LE CDI : UN VRAI PROGRÈS?

La succession de CDD devient un CDI au bout de 6 années, que les suppléances aient eu lieu dans le public ou le privé. Quelle que soit la quotité horaire, c'est la durée de date à date qui est prise en compte. Pour obtenir un CDI, il ne doit pas y avoir d'interruption supérieure à 4 mois entre 2 CDD. **En accédant à un CDI, on pourrait penser être arrivé-e au bout de ses peines** : enfin la sécurité de l'emploi! En fait ce n'est pas le cas. Un MD en CDI est prioritaire sur un MD en CDD pour obtenir un remplacement, mais il n'est en aucun cas titulaire du poste qu'il occupe. S'il perd ce poste le rectorat doit lui proposer un nouveau service mais sans obligation de proposer le même nombre d'heures...

Un MD en CDI peut ainsi perdre des heures et donc subir une diminution de son activité. Dans ce cas, il n'aura droit à aucune allocation chômage (contrairement à un MD en CDD). L'État est un mauvais employeur qui se permet de maintenir ses employé-es dans la précarité par des abus qui ne seraient pas tolérés dans les entreprises privées !

Lors d'un changement d'académie, la norme est la portabilité de ce CDI dans la nouvelle académie. **La rupture conventionnelle est aussi accessible aux maîtres délégué-es en CDI.**

LE RECRUTEMENT : UNE PROCÉDURE ALOURDIE

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

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



EN ATTENDANT, NOUS DEMANDONS :

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

IME-ITEP

PROFESSIONNEL·LES CHERCHENT VRAI STATUT !



Les instituts médico-éducatifs (IME) accueillent les enfants et les adolescent·es atteint·es 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. Environ 5000 enseignant·es travaillent dans des IME ou des ITEP, établissements du 1^{er}, souvent sous contrat simple.

Ce sont des maître·s agé·es qui sont en contrat de droit privé avec l'établissement (et qui doivent donc avoir un contrat de travail avec la structure) et sont rémunéré·es par l'État. **La carrière des enseignant·es suit les règles de celle des enseignant·es du public.** Iels bénéficient des indemnités des enseignant·es du 1^{er} degré. (ISAE et indemnité enseignement SEGPA). Les enseignant·es peuvent participer au mouvement des maître·s du 1^{er} degré privé.

Les enseignant·es sont aussi électeur·trices et éligibles (sous condition d'ancienneté) aux instances représentatives du personnel et iels bénéficient, au même titre que les autres salarié·es, des activités sociales et culturelles de l'établissement. **La convention collective de l'établissement doit leur être appliquée.**



LA CGT REVENDIQUE

- *la disparition du contrat simple des établissements et la fonctionnarisation des personnels sur place,*
- *le paiement des titulaires sur leur échelle de rémunération même lorsqu'ils et elles sont placé·es sur des suppléances,*
- *la prise en compte de la spécificité du travail en EMS,*
- *un statut et un salaire décent pour tou·tes les enseignant·es !*

Complémentaire santé de l'État : les enseignant·es des IME-ITEP ne sont pas concerné·es. C'est la complémentaire santé de l'établissement qui les couvre.

Prime Ségur : mise en place en janvier 2024, d'un montant de 238 € brut / mois, certaines structures refusent toujours de la verser aux enseignant·es. Et pourtant, l'accord signé prévoit expressément son versement aux maître·s agréé·es. Votre direction refuse encore de vous la verser ? Contactez-nous.

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

RETRAITE

QUELLE RETRAITE POUR DEMAIN ?

Notre système de retraite est complexe, puisqu'il cherche à harmoniser (malheureusement par le bas) la situation de nos collègues fonctionnaires et nos retraites basées sur le régime général de la Sécurité Sociale.

Le mode de calcul actuel permet globalement d'obtenir un taux de remplacement pouvant avoisiner les 75% pour des carrières complètes et des personnels n'ayant pas subi la précarité et des échelles de salaires indécentes (maîtres délégué·es ou adjoint·es d'enseignement par exemple).

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



Les maîtres de l'enseignement privé ne sont pas fonctionnaires. Ils et elles ne bénéficient pas du même régime de pension que leurs collègues du public, même si les alignements successifs des pensions du public devraient conduire à l'horizon 2030 à l'égalisation de nos retraites vers le bas. Ils et elles ont perdu notamment le départ anticipé au titre du RETREP et la cessation progressive d'activité (CPA).

LA RETRAITE PROGRESSIVE

C'est le dernier moyen pour un départ anticipé et une fin de carrière un peu adoucie. Pour les enseignant·es qui totalisent au moins 150 trimestres et ayant au moins 60 ans, elle permet d'exercer ses fonctions à temps partiel tout en percevant un salaire proportionnel complété par une part de retraite.



La loi sur les retraites mise en place au forceps par le gouvernement en 2023, faisant fi de la population, des syndicats ou du parlement traités comme quantité négligeable, engendre pour les personnes nées à partir du 1^{er} septembre 1961 une augmentation du temps de travail qui va progressivement jusqu'en 2030 amener les salarié-es à un départ minima à 64 ans (2 années de plus). Mais il faut ajouter l'allongement de la durée de cotisation. **Le but ? Faire travailler les salarié-es jusqu'à 67 ans. Merci qui ? Macron, Borne et ses 49-3 !**

VOUS ÊTES NÉ-E ...

ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE ...

Né-es avant le 1^{er} septembre 1961 : pas concerné-es par la réforme

Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois 169 trimestres
En 1962	62 ans et 6 mois 169 trimestres
Entre le 1 ^{er} janvier 1963 et le 31 mars 1965	62 ans et 9 mois 170 trimestres
Entre le 1 ^{er} avril 1965 et le 31 décembre 1965	63 ans 171 trimestres
En 1966	63 ans et 3 mois 172 trimestres
En 1967	63 ans et 6 mois 172 trimestres
En 1968	63 ans et 9 mois 172 trimestres
À partir du 1 ^{er} janvier 1969	64 ans 172 trimestres

Il est possible de partir avant l'âge minimum de départ dans le cadre d'une carrière longue, du handicap, d'une incapacité permanente suite à un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une inaptitude au travail ou une exposition à l'amiante

POUR TOU-TES LES ENSEIGNANT-ES ENTRÉ-ES AVANT 2017

POUR TOU-TES LES ENSEIGNANT-ES ENTRÉ-ES APRÈS 2017

Régime de base plafonné (lié au salaire moyen des 25 meilleures années et au nombre de trimestres validés - 172 trimestres, soit 43 annuités nécessaires pour une retraite à taux plein, si vous êtes né-e à partir de 1966)

+ Arrco + Agirc (retraite complémentaire)

+ Ircantec

+ Régime additionnel (RAEP) : 8% maximum, mais **5 à 6 % concrètement** pour les enseignant-es qui partent en retraite actuellement car les services avant 2005 sont pondérés à 2%.

Notre analyse nous fait clairement craindre la disparition du RAEP en cas de bascule à l'Ircantec. Ce régime additionnel n'existe pour aucun agent du public dépendant de l'Ircantec.



FORMATION CONTINUE

De nombreuses formations sont passées hors face à face pédagogique avec des sessions en visio ou webinaires le soir, sur le temps libre ou sur les vacances scolaires ! **Comme si se former ne relevait pas de l'activité professionnelle mais du bénévolat imposé.** Pour la CGT-EP, la formation continue doit se dérouler sur le temps de travail sans aucune obligation de rattraper des heures «perdues», puisque **les personnels en formation sont bel et bien déjà au travail.**

FORMIRIS

La formation continue des enseignant-es du privé est sous la responsabilité de Formiris, par délégation du Ministère. Les fonds publics versés (plus de 30 millions par an pour la seule formation continue) restent insuffisamment dévolus à la formation des personnels. Ainsi les frais pédagogiques (transport, hébergement) ne sont que trop rarement remboursés intégralement. D'ailleurs, dans son rapport publié en juin 2026 sur Formiris et ses associations territoriales, la Cour des Comptes fait le constat d'un non respect des principes de la commande publique (ce qui favorise certaines structures et pose la question du conflit d'intérêt), d'un contrôle de l'État trop limité sur les conditions d'exécution des conventions ainsi que sur le contenu des formations dispensées.

Pour la CGT, la formation des enseignant-es ne devrait pas être déléguée. Nous revendiquons de suivre les mêmes formations que nos collègues du public.

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

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

Les Écoles Académiques de la Formation Continue (EAFC) proposent une offre qui s'inscrit dans les grandes orientations le schéma directeur de la formation continue de tous les personnels. Malheureusement, les enseignant-es du privé n'ont pas toujours accès à ces formations, tout comme celles du Plan Académique de Formation. Ne pas hésiter toutefois à faire des demandes pour des formations que l'on souhaite et insister !



Canopé : Le réseau Canopé propose des ressources et des formations à distance pour accompagner les professeur-es, en complémentarité de l'offre proposée par les autorités académiques



Magistère : la plateforme de formation Magistère propose des formations hybrides accompagnées en territoire. Elle propose aussi des formations à distance, accessibles en auto-formation ou avec accompagnement, destinées à l'ensemble des personnels de l'éducation.

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

I.R.P.

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL



LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- **Il 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 4 ans au maximum. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.
- **Il a pour mission d'assurer l'expression collective des salarié-es permettant la prise en compte de leurs intérêts** dans les décisions sur les points suivants : gestion et évolution économique et financière de l'entreprise, organisation du travail.
- **La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à la direction 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, 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, ÉLU-ES CSE

Ils-elles sont chargé-es 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, les représentant-es du personnel peuvent accompagner les travailleur-euses dans leurs démarches auprès de l'inspection du travail.

LE-LA DÉLÉGUÉ-E SYNDICAL-E (DS)

Le-la délégué-e syndical-e est un-e représentant-e du personnel désigné-e par un syndicat représentatif. Il-elle n'est pas élu-e. C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à la direction ses réclamations, revendications ou propositions et négocie les accords collectifs.

LE-LA REPRÉSENTANT-E DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'établissement d'au moins 50 salariés « Equivalent Temps Plein » (Personnels OGE et Enseignant-es) peut, s'il n'est pas représentatif dans l'établissement, désigner un RSS. Dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, un syndicat non représentatif peut désigner un membre de la délégation au CSE comme RSS. Il-elle bénéficie des mêmes prérogatives que le-la DS mais ne peut pas, sauf exception, négocier et conclure des accords collectifs

DROIT DE GRÈVE

DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Le droit de grève est un droit constitutionnel. Tous les personnels, enseignant-es, aesh, personnels de droit privé (Ogec, Cneap, ...) , cadres ou non cadres, ont droit de faire grève.

Dès lors qu'une organisation syndicale de notre champ professionnel a déposé un préavis de grève, tou-ttes les salarié-es sont couvert-es par celui-ci. Syndiqué-es et non syndiqué-es peuvent faire grève.

Pour les personnels de droit privé (Ogec, Cneap, ...), il n'y a pas nécessité de déposer un préavis de grève pour faire grève. Il n'y a aucune obligation de prévenir l'employeur que l'on sera gréviste, sauf pour les enseignant-es du 1^{er} degré, qui doivent déclarer leur intention d'être en grève au moins 48h avant (dont un jour ouvré) le début de la grève.

Un personnel gréviste subira une retenue sur salaire, correspondant

- au temps de travail durant lequel iel a été en grève pour les personnels de droit privé.
- à 1/30^e du salaire pour les agents publics.

Un-e salarié-e gréviste ne peut pas être sanctionné-e pour ce motif ! Certains établissements demandent aux grévistes de signer un document confirmant qu'ils ou elles ont été grévistes : c'est illégal, il n'y a aucune obligation de signer un tel document. La grève est une arme collective. Elle nous coûte, mais elle coûte encore plus au patronat et aux gouvernements à son service. Elle permet d'obtenir des avancées concrètes, de bloquer des réformes injustes, de construire une société plus juste.

Pourquoi faire grève ?

Il est parfois difficile de percevoir le lien entre une grève dans son entreprise et la situation politique nationale. Pourtant, les deux sont intimement liées. La grève n'est pas seulement un droit, c'est un moyen puissant des salarié-es pour changer le cours des choses.

1936 : congés payés, semaine de 40 heures, délégués du personnel.

1968 : +35 % du SMIC, +10 % sur tous les salaires, droit syndical.

1995 : échec de la réforme des retraites.

2006 : retrait du « contrat première embauche ».

Ainsi que toutes les actions locales ...



ACTION SOCIALE

CESU

L'État verse aux agents qui en font la demande une prestation d'aide à la garde de leurs enfants de moins de 6 ans, sous forme de chèques emploi service universel (CESU), sous condition de ressources. Pour les agents vivant en couple, le montant de l'aide est soumis à un plafond de ressources et son montant, en année pleine, est de 200, 400 ou 700 €. Pour les familles monoparentales, l'aide est accordée sans plafond de ressources, et son montant, en année pleine, est de 265, 480 ou 840 €.



LE CHÈQUE VACANCES

Proposé au titre de l'action sociale interministérielle, le CHÈQUE-VACANCES est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances.

LES PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES POUR SÉJOURS D'ENFANTS

Ce sont des aides financières, versées sous conditions de ressources aux agents pour le financement de dépenses liées aux séjours et centres de loisirs de leur(s) enfant(s).

LA PRESTATION INTERMINISTÉRIELLE DE PARTICIPATION AU PRIX DES REPAS ET AUX DÉPLACEMENTS

Tous les agents en activité dont l'indice majoré est inférieur à 539 (7^e échelon de la grille des certifié-es classe normale) bénéficient de la prestation interministérielle (PIM) de participation au prix du repas (1,47 € par repas). Elle est déduite du prix payé par l'agent pour son repas et est versée par l'administration à l'organisme gestionnaire du restaurant.

Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à hauteur de 75 %.

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Concerne les agents dans le cadre de leurs déplacements domicile-travail à vélo ou en co-voiturage, sur déclaration. 100 € pour un nombre de jours compris entre 0 et 59 ; 200 € pour un nombre de jours compris entre 60 et 99 et 300 € au-delà de 100 jours.

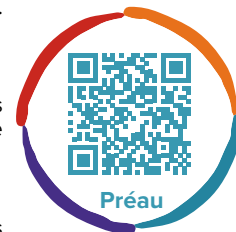
Demande à réaliser auprès de l'administration.

PRÉAU

Association nationale proposant, à travers un portail unique, des tarifs préférentiels pour de nombreuses prestations culturelles, de loisirs, sportives, touristiques. Offre l'accès à Cafeyn, kiosque de presse qui propose la lecture en ligne de nombreux journaux et magazines dans de nombreux domaines. <https://www.preau.education.fr/>

LE PASS ÉDUCATION

Il permet d'accéder gratuitement aux collections permanentes de plus de 160 musées et monuments nationaux. Des propositions académiques peuvent aussi être faites par les Sections régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS) académiques. Lorsqu'il existe, voir **les propositions d'Activités Sociales et Culturelles du CSE** de son établissement.



CONTACTS EN RÉGION

AIX-MARSEILLE

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

AMIENS

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

BESANCON

Christophe SCHOENAUER
 ☎ 06-18-45-78-41
 ✉ academie.besancon@cgt-ep.org

BORDEAUX

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

CLERMONT-FERRAND

Armelle PORQUET de THOMAS
 ☎ 06-19-33-03-80
 ✉ academie.clermont@cgt-ep.org

CRÉTEIL

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

DIJON

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

GRENOBLE

Bureau Académique
 ☎ 07-63-19-38-76
 ✉ academie.grenoble@cgt-ep.org

LIMOGES

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

LILLE

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

LYON

Béatrice LABROSSE
 ☎ 06-64-05-50-24
 Sandrine VERGIN
 ☎ 06-23-00-83-08
 Numéro académique
 ☎ 06-85-76-28-49
 ✉ academie.lyon@cgt-ep.org

MONTPELLIER

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

NANCY-METZ

Collectif académique
 ☎ 06-51-37-79-82
 ✉ academie.nancy-metz@cgt-ep.org

NANTES

Julie BATY
 ☎ 06-08-15-11-51
 Vanessa ROBERT
 ☎ 06-32-03-89-68
 ✉ academie.nantes@cgt-ep.org

NICE

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

NORMANDIE-CAEN

Marie-Édith ANDRÉ
 ☎ 06-77-54-48-57
 Stéphane CILLIERE
 ☎ 06-50-01-57-98
 ✉ normandie@cgt-ep.org

NORMANDIE-ROUEN

Stéphane INGLIN
 ☎ 06-63-31-34-36
 Christelle ARGENTIN
 ☎ 06-78-55-26-89
 ✉ normandie@cgt-ep.org

ORLÉANS-TOURS

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

PARIS

Lisa CEBRIA et Laurent BARGAS
 ☎ 07-67-76-55-03
 ✉ academie.paris@cgt-ep.org

POITIERS

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

REIMS

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

RENNES

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

STRASBOURG

Collectif académique
 ☎ 06-51-37-79-82
 ✉ academie.strasbourg@cgt-ep.org

TOULOUSE

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

VERSAILLES

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

GUYANE

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

LA RÉUNION

Ruth MALONGA
 ☎ 06-39-60-54-52
 ✉ ruth.malonga@cgt-ep.org

MARTINIQUE/GUADELOUPE/MAYOTTE

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

Personnels OGE : :

✉ ogec@cgt-ep.org

Agricole :

✉ agricole@cgt-ep.org

IME-ITEP – Ens. spécialisé

ime-itep@cgt-ep.org

Diwan :

✉ diwan@cgt-ep.org

1er degré :

✉ premierdegre@cgt-ep.org

Lycée professionnel :

✉ lp@cgt-ep.org

Formateurs :

✉ formateurs@cgt-ep.org

AESH

✉ aesh@cgt-ep.org

Mouvement

✉ mouvement@cgt-ep.org

ENSEIGNEMENT PRIVÉ
➤ ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ➤
3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

S'ORGANISER ET RÉSISTER COLLECTIVEMENT

C'EST NOTRE ☺
CARACTÈRE PROPRE

- NE PLUS ÊTRE ISOLÉ-E
- S'ENGAGER POUR S'ÉMANCIPER
- LUTTER ENSEMBLE
- MILITER EN INTERPRO

VOTEZ CGT



CGT-EP.SYNDICATCGT.FR



CONTACT@CGT-EP.ORG

ENSEIGNEMENT PRIVÉ
➤ ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ➤
3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

ÉDUCUER POUR UNE AUTRE SOCIÉTÉ

C'EST NOTRE ☺
CARACTÈRE PROPRE

- SOLIDAIRE
- ANTICAPITALISTE
- FÉMINISTE
- INCLUSIVE
- ANTIRACISTE
- ANTIFASCISTE
- PROGRESSISTE
- ÉCOLOGISTE
- ANTIMILITARISTE

VOTEZ CGT



CGT-EP.SYNDICATCGT.FR



CONTACT@CGT-EP.ORG