



Guide Délégué·es Auxiliaires

2018



La CGT,
une force
à vos côtés

. Statut / CDD-CDI

. Carrières

. Formation / Concours

. Salaire

. Accord collégial

. Obligations de service

. Droits au chômage

. Congés / Retraite

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

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

►► Agents non titulaires de l'Etat du 2^d degré affectés sur service vacant ou remplacement d'un maître contractuel.

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

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

Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé /

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



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

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

SOMMAIRE

- 4** Fonction et Statuts
- 7** Installation
- 8** Accord collégial
- 9** Rémunération / Avancement
- 14** Obligations Professionnelles
- 16** Concours / Liste d'aptitude / Formations
- 18** Congés
- 20** Prévoyance, Santé, Action sociale
- 21** Retraite
- 22** Licenciement et droit au chômage

Offensif

Efficace

Solidaire

1 / FONCTION ET STATUT D'UN MAÎTRE DÉLÉGUÉ OU DÉLÉGUÉ AUXILIAIRE (DA)

VOTRE EMPLOYEUR

Vous êtes affecté dans un établissement scolaire sous contrat avec l'État.

Vous êtes Maître Délégué du 2^d degré sous contrat d'association, vous êtes alors engagé pour occuper un **service à l'année vacant ou faire un remplacement**.



Le **RECTORAT** est votre employeur, il assure la gestion de votre carrière (avancement, classement, rémunération, fin de fonction, autorisation ou déclarations de cumulés d'activités, congés, sanctions, démission).

Votre supérieur hiérarchique direct est le chef d'établissement.

Pour vous adresser au Recteur de l'Académie, il faut le faire « sous couvert de votre chef d'établissement ».

Il vous est possible de

saisir l'inspecteur de votre discipline ou la médecine de prévention « par la voie directe », c'est-à-dire, sans passer par votre chef d'établissement.

Un Maître Délégué recruté par plusieurs académies a un engagement avec chacune d'elles.

⇒ FONCTION :

Vous êtes nommé sur service vacant ou vous remplacez un « Maître Contractuel » temporairement absent (en congé de maladie, de maternité, de paternité, en temps partiel, en congé parental de formation, etc.),

► **Votre engagement est conclu pour la durée du besoin à couvrir.**

► **Si votre remplacement dure l'intégralité de l'année scolaire, la fin de l'engagement est fixée au 31 août de l'année en cours.**

Le Rectorat **peut vous réemployer** l'année suivante, si le service que vous occupez est toujours vacant et si le chef d'établissement le souhaite, **mais cela ne constitue pas un droit.**

STATUTS DES ENSEIGNANTS DU PRIVÉ SOUS CONTRAT

Les enseignants du privé sous contrat sont :

► soit des « **Maîtres Délégués** » ou des « **Délégués Auxiliaires** » en CDD ou en CDI, c'est-à-dire des **non-titulaires** du privé ».

► soit des « **Maîtres Contractuels** » (à titre provisoire ou définitif), c'est-à-dire rémunérés sur l'échelle des titulaires.

N.B. Le statut est noté sur l'arrêté du Rectorat : « Article premier : M/Mme X est engagé(e) en qualité de Maître Délégué » (voir ci-dessous)

MAITRES DELEGUE AUXILIAIRE EN CDD OU CDI Ministère de l'éducation nationale	MAÎTRE CONTRACTUEL A TITRE DÉFINITIF Ministère de l'éducation nationale
<p style="text-align: center;">ENGAGEMENT À DURÉE DÉTERMINÉE/INDETERMINÉE</p> <p><i>Article premier :</i> M/Mme X est engagé(e) en qualité de maître délégué à : [Établissement sous contrat d'association] : Discipline En remplacement de M/Mme Y / sur service vacant à compter du :</p> <p><i>Article 3</i> M/Mme perçoit à titre de rémunération principale celle qui est afférente à l'indice majoré dede l'échelle de rémunération de Maître Auxiliaire</p> <p><i>Article 4 (le cas échéant) :</i> Le présent engagement prend effet le..... Il annule et remplace les engagements à durée déterminée antérieurs pris à compter du</p>	<p style="text-align: center;">CONTRAT DÉFINITIF D'ENSEIGNEMENT</p> <p><i>Article premier :</i> M/Mme X est engagé(e) en qualité de maître contractuel à : [Établissement sous contrat d'association] : Discipline à compter du :</p> <p><i>Article 10 (le cas échéant) :</i> Le présent contrat prend effet au</p>

STATUTS DES DÉLÉGUÉS AUXILIAIRES DU PRIVÉ SOUS CONTRAT

Si votre nomination vous attribue le statut de « maître délégué » ou encore de « délégué auxiliaire » (DA), vous devenez ainsi un **agent public NON TITULAIRE** de l'État.



TRANSFORMATION DES CDD DES MAÎTRES DÉLÉGUÉS EN CDI

Depuis Mars 2012, conditions pour bénéficier de cette mesure :

- ▶ Être en fonction ou bénéficiaire d'un congé prévu par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (congés rémunérés et non rémunérés) ;
- ▶ Réunir 6 ans d'enseignement « continu », quel que soit le nombre d'heures ;
- ▶ Dans les 6 ans, entrent en ligne de compte :
 - ▷ les services effectués

NE PAS CONFondre LES STATUTS DE

« MAÎTRE EN CDI » ET « MAÎTRE EN CONTRAT DÉFINITIF »

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

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

RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTS STATUTS

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

exclusivement à l'Éducation Nationale en qualité d'enseignant ou documentaliste dans le Public ou le Privé sous contrat d'association.



▷ Les services en tant qu'intervenant pour l'enseignement des langues dans les écoles du premier degré public.

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

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

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

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

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

SERVICES EXCLUS :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour sortir de la précarité, il faut passer les concours.

2 / INSTALLATION

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

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

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

CLASSEMENT

Les maîtres délégués sont classés par les autorités académiques dans l'échelle de rémunération des **maîtres auxiliaires de 1ère (MA1) ou de 2e catégorie (MA2)**, dans les conditions prévues pour le classement de ces derniers.

Vous êtes classé dans l'une des catégories suivantes fixant l'échelle et l'indice de rémunération :

► **MAÎTRE AUXILIAIRE 1ÈRE CATÉGORIE (MA1) :**

Par dérogation, les autorités académiques peuvent clas-

ser un maître délégué dans l'échelle de rémunération de **MA1** pour tenir compte de son **expérience professionnelle, de la rareté des candidats** dans la discipline concernée ou de la spécificité du besoin à couvrir. Sans ancienneté, vous êtes recruté à l'échelon 1 - Indice 349 /traitement brut mensuel 1635,42€.

► **MAÎTRE AUXILIAIRE 2ÈME CATÉGORIE (MA2) :**

Si vous dispensez des enseignements généraux, techniques, professionnels, artistiques et d'EPS, et vous êtes titulaire d'une licence (ou d'un BTS pour les disciplines technologiques et professionnelles) **Par dérogation,** en l'absence de candidat justifiant les conditions de diplômes fixées, les maîtres délégués peuvent être recrutés à titre exceptionnel parmi les candidats justifiant d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence, et sont classés dans l'échelle de rémunération des **MA2.**

Sans ancienneté, vous êtes recruté à l'échelon 1 - Indice 321 /traitement brut mensuel 1504,21€

REPRISE D'ANCIENNETE

Pourront être repris dans votre ancienneté, sous réserve de fournir les justifi-

catifs correspondants

- les services militaires obligatoires et assimilés ;
- les services d'enseignant dans les établissements privés sous contrat avec l'Etat ;
- les années d'activité professionnelle accomplies, à partir de 21 ans, dans l'industrie ou le commerce, pour les disciplines techniques et professionnelles (elles sont prises en compte pour les 2/3 de leur durée, à condition que la discipline enseignée soit en rapport avec l'expérience professionnelle).

Grâce à l'action notamment de la CGT, quelques académies ont accepté de rémunérer les MA2 en MA1, sous certaines conditions. Cette tendance est actuellement en voie de généralisation. Néanmoins, pour l'instant aucun texte officiel n'existe à ce sujet.

LE PROCES-VERBAL D'INSTALLATION (PVI)

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

Pour les maîtres étrangers hors UE, une demande

d'autorisation d'enseigner doit être déposée préalablement à leur recrutement. Le maître devra fournir la photocopie de ses titres à la DEEP pour validation. Un RV avec l'inspecteur pédagogique régional sera organisé par la DEEP. Les étrangers avec un titre de séjour ou récépissé, autorisant à travailler, même à titre accessoire comme les étudiants, peuvent demander à effectuer des remplacements dans l'enseignement privé.

ATTENTION, l'accord du chef d'établissement n'est pas suffisant pour commencer, celui du rectorat est indispensable. La rémunération est due, selon le code du travail, même pour des heures d'enseignement effectuées en situation irrégulière.

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

PÉRIODE D'ESSAI

Pour les enseignants nouvellement recrutés, une période d'essai **non obligatoire** est possible.

C'est à l'autorité rectoriale, à son initiative ou à celle du chef d'établissement, d'en apprécier la nécessité ou pas. Dans tous les cas, la période d'essai **doit être clairement prévue dans l'engagement.**

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

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

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

TRÈS IMPORTANT !

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

3 / ACCORD COLLÉGIAL

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

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



SNEIP - CGT Enseignement Privé
Case 544 - 263 rue de Paris
93515 MONTREUIL Cedex
Tél : 01 42 26 55 20 -
contact@cgt-ep.org

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



LA CGT RÉCLAME :

- ▷ La disparition de l'accord collégial.
- ▷ L'intégration des enseignants dans les mêmes formations que leurs homologues du public.

Elle demande à l'État d'assumer ses devoirs à l'égard de ses agents que sont les maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

4 / RÉMUNÉRATION

INDICE DE RÉMUNÉRATION DES DA ET RYTHME D'AVANCEMENT

Les maîtres délégués perçoivent directement de l'État, après service fait, une rémunération men-

suelle qui leur est versée suivant les règles de la comptabilité publique comportant le traitement brut, les suppléments pour charges de famille et l'indemnité de résidence ainsi que tous autres avantages ou indemnités attribués par l'État aux personnels de l'enseignement public.

GRILLE DES MA :

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

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

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

► LE TRAITEMENT PRINCIPAL

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

Exemple : Vous êtes MA2 au 1er échelon : vous serez rémunéré à l'indice 321 soit :

$(321 \times 56,2323 / 12 = 1504,21 \text{ € bruts mensuels si vous êtes employé à temps complet.}$

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

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

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

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

Toutefois, un « **acompte** » correspondant à **70% du traitement brut** doit vous être octroyé, dans le courant du mois suivant à **condition que la DDFIP en soit informée dans les premiers jours de la prise de fonction.**

Le reliquat du traitement net (**environ 10 %**) est versé dans les mois qui suivent sous forme de régularisation ainsi que les heures supplémentaires (HS) et toutes autres indemnités ne faisant pas partie de l'acompte. Si un acompte a été versé, le bulletin de salaire et un décompte de rappel, sont transmis à votre établissement qui doit vous les remettre. Le délai de transmission peut



Chaque année, la CGT doit dénoncer de nombreux retards dans le versement des salaires et des heures supplémentaires, pouvant aller jusqu'à plusieurs mois de retard.

CE N'EST PAS ADMISSIBLE !

donc atteindre les 2 mois. Dès réception de votre bulletin de salaire et pour tout élément de rémunération non compris, vous devez vous mettre en relation avec la DEEP, soit en rédigeant un message à votre gestionnaire par le module **I-PROFESSIONNEL** s'il existe, soit directement (renseignez-vous auprès du secrétariat de votre établissement).

► LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

ATTENTION !

Si les HSA sont mieux rémunérées qu'une heure de 1er échelon, elles ne sont pas payées en cas d'absence, quelle qu'en soit la raison (maladie, formation, etc.). Les HSA ne sont pas payées en juillet, août et septembre.

Le taux de la 1ère HSA est majoré de 20%, mais pas les suivantes.

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



INDICE / CATÉGORIE / MONTANT

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

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

► INDEMNITÉS ET PRESTATIONS DIVERSES

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

. LA RÉMUNÉRATION PENDANT LES VACANCES

► **Vous avez pris vos fonctions le jour de la rentrée scolaire, jusqu'à la fin de l'année :** Vous percevez la même rémunération pendant les « petites » et les « grandes » vacances que pendant les périodes scolaires (hormis les HSA en Juillet, Août et Sep-

tembre).

► **Vous avez pris vos fonctions après le jour de la rentrée scolaire, pour toute l'année :** Vous êtes payé jusqu'au jour de la sortie (début juillet), et au-delà en Indemnités de Vacances (I.V.) selon le calcul ci-après.

► **Vous avez fait plusieurs suppléances au cours de l'année :** Vous percevez des Indemnités de Vacances (I.V.). La rémunération est calculée au prorata des quotités travaillées selon les modalités suivantes :

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

Si vous avez assuré un service d'enseignement d'au moins 4 semaines entre 2 périodes de « petites » vacances, vous bénéficiez du maintien de

vosre rémunération.

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

►► **Les vacances d'été :** sont rémunérées :

- . 2,5 jours par mois si vous totalisez moins de 40 jours payés dans l'année scolaire.
- . $\frac{1}{4}$ du nombre de jours payés si vous totalisez au moins 40 jours payés
- . en totalité si vous avez travaillé toute l'année scolaire.

. INDEMNITÉS DE DROIT : ISO /ISOE

L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISO), mise en place par le décret n° 93-55 du 15

janvier 1993, comprend une part fixe, à laquelle peut s'ajouter une part modulable.

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

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

. LA PRESTATION FAMILIALE (SFT)

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

. LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

L'État en qualité d'employeur, prend en charge une partie des frais de transport de ses agents correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. La prise en charge financière s'élève à 50 % du mon-

tant des abonnements dans la limite maximum de 83,64 € par mois (tous abonnements confondus).

. AUTRES INDEMNITÉS

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

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

Plusieurs missions peuvent donner lieu au versement d'IMP : la coordination des disciplines, de cycle ou de niveau d'enseignement ;



le référent culture, le référent des ressources et usages pédagogiques numériques ; le tutorat des élèves en lycée ou lycée professionnel ; le référent décrochage ; ainsi que d'autres missions d'intérêt pédagogique et éducatif (partenariat, voyages, etc.)

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

► Indemnité de sujétion :

Elle est allouée aux :

. **enseignants d'éducation physique et sportive** assurant un service dans les classes de première et de terminale des voies générale, technologique ou professionnelle ;

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

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

► Indemnités pour examen :

Elles sont fonction de la nature de l'épreuve et du niveau de l'examen.



Le SNEIP revendique

une augmentation des salaires, au moins au niveau des non-titulaires du public.

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

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

5 / AVANCEMENT

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

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

Les maîtres qui sont promouvables, sont classés en fonction d'un **barème noté sur 100**, constitué de la **somme de leur note pédagogique sur 60 et de leur note administrative sur 40**. Dans certaines académies, en cas d'absence de note pédagogique, il est attribué au maître la note moyenne de l'échelon.

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

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

6 / OBLIGATIONS

OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES

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

au **Comité Social et Economique de l'établissement.**

OBLIGATIONS PÉDAGOGIQUES

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

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

18 heures (temps complet).

20 heures pour l'enseignement de l'EPS.

36 heures pour la documentation.

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

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

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



Vous êtes électeur aux élections professionnelles CCMA (Commission Consultative Mixte Académique) qui gèrent les mutations, avancements, congés de formation, mesures disciplinaires ainsi qu'à celles des Délégués du Personnel

Vous pouvez être amené à effectuer plus d'heures d'enseignement ; dès lors vous serez rémunéré en HSA (Heures Supplémentaires Année) ou HSE (Heures Supplémentaires Effectives) s'il s'agit d'heures ponctuelles.

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

OBLIGATIONS DE SERVICE

► LES PONDÉRATIONS :

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

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

► LES DÉCHARGES :

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

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

Courant octobre, votre chef d'établissement doit vous faire signer votre ventilation de service (V.S.) et l'adresser au rectorat.

Vérifiez bien que celui-ci correspond à votre emploi du temps (avec indication des HSA, pondérations, décharges etc.)

► LE CUMUL D'ACTIVITÉS :

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

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

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

Cette réglementation vous protège contre d'éventuelles poursuites disciplinaires voire pénales (notamment article 432-12 du code pénal)



7 / CONCOURS

LES CONCOURS EXTERNES DU PRIVÉ (CAFEP) :

► Conditions de diplômes :

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

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

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

LES CONCOURS INTERNES :

►► Concours internes du privé (CAER) :

► **Conditions de services :** Il faut **être ou avoir été** en fonction dans le privé sous contrat pendant tout ou partie de l'une des 6 années précédant la date des résultats d'admissibilité du concours (1 jour suffit) et réunir 3 ans de services publics (pas forcément d'enseignement). Les services, discontinus ou non, et représentant **au moins 50% d'un temps plein sont comptés pour une année pleine.**

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

► Conditions de diplômes :

Dans les disciplines de CAPES et CAPET : Licence ou diplôme équivalent à Bac + 3

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

►► Concours internes du public

Depuis la session 2010 toute personne réunissant les conditions de 3 ans de services (pas obligatoire-

ment d'enseignement) et de diplômes (identiques à celles du CAER) peuvent passer les concours internes CAPES, CAPEPS et PLP du public et devenir fonctionnaire. Cette disposition s'applique naturellement aux DA qu'ils aient ou non déjà enseigné dans le public. Le concours de l'agrégation interne du public n'est pas ouvert aux enseignants du privé.

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

8 / LISTE D'APTITUDE

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

► Conditions :

- Etre en **contrat définitif d'enseignement**
- Etre rémunéré dans

l'échelle des MA (I ou II)
- Réunir 5 ans de service
au 1er octobre de l'année
de la promotion.

► **Conditions particulières:**

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

Pour postuler sur la liste
des P.EPS : Etre titulaire
de la licence STAPS ou
du P2B.



ATTENTION !!

**Cette liste d'aptitude ne
concerne pas les délégués
auxiliaires, car ils
ne sont pas titulaires
d'un contrat définitif
d'enseignement.**

**Les quelques perspec-
tives de carrière anté-
rieures ont été suppri-
mées !**

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

9 / DROIT A LA FORMATION

Chaque établissement du
2d degré bénéficie d'un
crédit annuel attribué
par **FORMIRIS** pour la for-
mation des enseignants.
Au-delà de ces moyens,
de nombreux Chefs
d'Établissement choi-
sissent de financer cer-
taines formations sur les
fonds propres de l'éta-
blissement (Voir Logiciel
Enéris)

► **Organismes :**

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

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

LE PLAN DE FORMATION DANS L'ÉTABLISSEMENT

L'accès à des actions de
formation professionnelle
continue est donc pos-
sible à votre initiative ou à
celle de votre employeur
dans le cadre du **plan de
formation de l'établisse-
ment**. Il est ainsi possible
de bénéficier d'autori-
sations d'absences de
plusieurs semaines dans
l'année, avec maintien
du salaire, pour suivre
des formations (prépa-
ration aux concours par
exemple). **La demande est
à faire auprès de l'établisse-
ment**, en général en fin
d'année scolaire pour
l'année scolaire suivante
ou en en tout début d'an-
née scolaire.



LE PLAN ACADÉMIQUE DE FORMATION (PAF)

Il est organisé par les inspecteurs. Vous pouvez bénéficier des formations organisées dans le cadre du PAF.

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Il a pour objectif de permettre aux maîtres de parfaire leur formation professionnelle : perfectionnement ou reconversion. **La demande est à faire auprès de la DEEP**, selon un calendrier fixé par chaque rectorat. **L'examen et le départage de l'ensemble des demandes se fait en CCMA.**

► Conditions :

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

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

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

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

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

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

10 / DROITS A CONGÉS

En qualité d'agent public non titulaire, vous relevez du régime général de la Sécurité Sociale, donc des Caisses Primaires

d'Assurance Maladie (CPAM), pour la couverture de vos risques **maladie, accident du travail, maternité, paternité, invalidité, décès**. Vous percevez donc des indemnités journalières pendant les congés pour raisons de santé, sommes reversées à l'administration dès lors que leur traitement est maintenu.

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

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



TRES IMPORTANT

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

Type de congés	Durée	Traitement *
<i>Congé maladie ordinaire</i>	Pendant une période de 12 mois consécutifs (ou au cours d'une période de 300 jours de services effectifs en cas de services «discontinus»).	Moins de 4 mois de service : sans traitement . A partir de 4 mois de service : 1 mois à plein traitement (PT), 1 mois à demi-traitement (1/2 T) ; . A partir de 2 ans de service : 2 mois à PT et 2 mois à 1/2T ; . A partir de 3 ans de service : 3 mois à PT et 3 mois à 1/2T ; . Prestation complémentaire mensuelle de Prévoyance : 95% du salaire net. <i>Cette prestation n'est versée qu'à partir de 5 mois d'ancienneté.</i>
<i>Congé grave maladie</i>	Durée maximale de trois ans accordée par période de 3 à 6 mois (accordé aux agents employés de manière continue, et justifiant d'une ancienneté de 3 ans minimum).	. PT pendant 1 an et ½ T pendant les 2 ans qui suivent. . Prestation complémentaire mensuelle de Prévoyance : 95% du salaire net <i>Cette prestation n'est versée qu'à partir de 5 mois de d'ancienneté.</i>
<i>Congé sans traitement pour raison de santé</i>	Réservé aux maîtres ayant épuisé leurs droits à congés à PT.	Sans traitement mais des indemnités journalières peuvent être versées par la CPAM.
<i>Congé maternité</i>	. 16 semaines pour les 2 premiers enfants . 26 à partir du 3ème enfant . 34 pour les grossesses gémellaires . 46 pour les triplés et plus.	Moins de 6 mois de service : sans traitement A partir de 6 mois de service : PT
<i>Congé paternité</i>	11 ou 18 jours en cas de naissances multiples.	Moins de 6 mois de service : sans traitement A partir de 6 mois de service : PT
<i>Congé d'adoption</i>	. 10 semaines pour les 2 premiers. . 18 semaines à partir du 3e enfant.	de Moins de 6 mois de service : sans traitement A partir de 6 mois de service : PT
<i>Congé pour accidents de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions</i>	Pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure soit le décès.	Dès l'entrée en fonction : 1 mois à PT . A partir de 2 ans de service : 2 mois à PT . A partir de 3 ans de service : 3 mois à PT, . Et prestation complémentaire mensuelle de Prévoyance : 95% du salaire net. . Au-delà : indemnités journalières (IJ) versées par l'administration lorsque l'agent est recruté à temps complet ou sur un contrat d'une durée > à 1 an, versées par les CPAM dans les autres cas.

* PT = Plein Traitement / 1/2 T = Demi-Traitement

Autres motifs	Durée	Traitement *
<i>Congé pour décès ou maladie très grave du conjoint, du partenaire du PACS, des père/mère et enfants</i>	3 jours et éventuellement délais de route (48h maximum aller-retour).	Plein traitement
<i>Congé pour mariage du maître, Pacs du maître</i>	5 jours et éventuellement délais de route (48h maximum aller-retour).	Plein traitement
<i>Congé pour soin à enfant malade ou garde momentanée</i>	Si l'enfant a moins de 16 ans (sauf enfant handicapé) : maximum une fois la durée hebdomadaire du service + 1 jour	Plein traitement
<i>Congé parental</i>	Accordé par périodes de 6 mois renouvelables, jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Il faut être employé de manière continue et justifier d'une ancienneté minimale d'1 an à la date de naissance ou d'adoption de l'enfant.	Congé non rémunéré Droits à l'avancement conservés en totalité la 1ère année, puis réduit de moitié. Contribution de la CAF selon l'ancienneté
<i>Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour suivre son conjoint, pour convenance personnelle.</i>	Durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de 5 ans et de 6ans pour la convenance personnelle. Il faut être employé de manière continue depuis plus d'un an et justifier d'une ancienneté minimale d'1 an	Congé non rémunéré Perte des droits à avancement
<i>Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie</i>	. Durée maximale de 3 mois renouvelable 1 fois. Pas de condition d'ancienneté.	Congé non rémunéré Droits à l'avancement conservés.
<i>Congé de formation professionnelle</i>	Durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière. Ancienneté minimale de 36 mois à plein temps de contrats de droit public, dont 12 à l'EN.	Indemnité forfaitaire mensuelle de 85 % du traitement brut pendant 12 mois sur l'ensemble de la carrière (base temps complet même si l'enseignant était auparavant à temps partiel) Sans traitement les 2 autres années Perte des droits à avancement
<i>Congé pour passer des concours</i>	2 jours incluant les jours ouvrables et fériés ; + durée du concours L'absence doit précéder la 1re épreuve du concours.	Plein traitement
<i>Congé pour formation syndicale</i>	Durée maximale de 12 jours ouvrables par an	Plein traitement

10 / PRÉVOYANCE

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

La Prévoyance assure des prestations en cas de :

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

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

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

Les enseignants en congé parental ou en disponibilité sont couverts s'ils versent une cotisation volontaire.

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

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

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

12 / SANTE ET ACTION SOCIALE POUR LES PERSONNELS

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

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

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

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

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



13 / RETRAITE

DROITS A LA RETRAITE : CADRE GENERAL

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

CONDITIONS POUR PARTIR À LA RETRAITE À TAUX PLEIN

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

ou

Atteindre la limite d'âge.

plein, du régime général de la Sécurité Sociale, compté en trimestres, correspond à 50% de votre salaire annuel moyen. Dans le privé, il se calcule sur vos 25 meilleures années.

CAISSES DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES : ARRCO - AGIRC

Dans le privé, tous les salariés cotisent, avec leurs employeurs, auprès de Caisses de Retraites Complémentaires. C'est le deuxième étage de la retraite obligatoire : l'AR-

RCO pour les non-cadres, l'ARRCO et l'AGIRC pour les cadres. Les cotisations prélevées sur le salaire, sont transformées en points de retraite. Le montant de la retraite complémentaire est obtenu en multipliant le total des points ARRCO/AGIRC avec leurs valeurs, lesquelles sont réexaminées chaque année.

Retraite globale =
Retraite de base SS
+ Retraite.s
complémentaire.s

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

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

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

affiliés au régime complémentaire ARRCO et AGIRC.



ATTENTION !!!

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

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

14. LICENCIEMENT ET DROIT AU CHÔMAGE

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

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

té ou de l'établissement d'affectation) ;

▶ Impossibilité de réemploi du maître délégué à l'issue d'un congé sans rémunération, faute d'emploi vacant ou susceptible de l'être dans un délai raisonnable.

▶ et **pour inaptitude physique, inaptitude professionnelle ou pour faute disciplinaire**.

La CCMA doit obligatoirement être consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai.

LE RECLASSEMENT

Les maîtres délégués bénéficient d'un droit à reclassement avant tout **licenciement pour inaptitu-**

de physique, inaptitude professionnelle ou pour faute disciplinaire (ne sont pas concernés, le licenciement en cas d'impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération, le licenciement pour inaptitude professionnelle et le licenciement pour faute disciplinaire).

. **Une lettre de notification de licenciement** invite le maître à présenter une demande écrite de reclassement et donne les conditions sous lesquelles le reclassement est possible.

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

On se comprend mieux quand on est proche

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

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

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

Pour en savoir plus :

Tél. : 01 76 60 85 32

dac-interpro@ag2r.lamondiale.fr

AG2R LA MONDIALE GROUPE - GIE - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola
59370 Merville-la-Noue - 448 45 192 RCS Lille - Crédit photo : Stockey - 062018-73077

Prévoyance
Santé



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

Vos contacts en région :

AIX-MARSEILLE

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

AMIENS

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

BESANCON

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

BORDEAUX

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

CAEN

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

CLERMONT-FERRAND

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

CRETEIL

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

DIJON

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

GRENOBLE

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

LIMOGES

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

LILLE

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

LYON

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

MONTPELLIER

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

NANCY-METZ

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

SNEIP - CGT enseignement privé

Case 544 - 263 rue de Paris

93515 Montreuil CEDEX

☎ 01-42-26-55-20

Mél : contact@cgt-ep.org

NANTES

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

NICE

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

ORLEANS-TOURS

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

PARIS

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

POITIERS

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

REIMS

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

RENNES

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

ROUEN

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

STRASBOURG

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

TOULOUSE

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

VERSAILLES

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

DOM-TOM

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

Référente précarité :

Laurence Charpentier

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



Personnels OGEIC :

Céline DEL AGUILA

☎ 06-75-55-26-25

Laurent LAMBOT

☎ 06-07-17-87-83

ogec@cgt-ep.org

Agricole :

Damien SMAGGHE

☎ 06-08-18-69-87

Christophe ANGOMARD

☎ 06-83-44-48-69

agricole@cgt-ep.org

IME-ITEP

Ens. spécialisé :

Stéphane BARTHES

☎ 06-64-47-78-18

ime-itep@cgt-ep.org

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

www.cgt-ep.org

ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

**DU 29 NOVEMBRE
AU 6 DÉCEMBRE 2018**

REJOIGNEZ-NOUS ET

VOTEZ CGT

Offensif

Efficace

Solidaire



VOTE EN LIGNE UNIQUEMENT



www.cgt-ep.org