



Guide syndical 2020

1^{er} et 2nd
degré

La CGT,
une force
à vos côtés

. Obligations de service

. Carrière

. Emploi

. Laïcité

. Formation

. Précarité

. Salaire

. Retraite

Les réformes pleuvent dans l'éducation : voie professionnelle, PPCR, réforme du bac, du collège, du 1er degré, des retraites...

Nos métiers sont de plus en plus difficiles, les conditions de travail se dégradent bien souvent et les carrières s'allongent. Parallèlement, les salaires stagnent et nous manquons de reconnaissance.

Face à ces reculs, la CGT Enseignement Privé défend tous les personnels, qu'ils soient enseignants ou salariés des OGEC.

Pour améliorer le système éducatif et la réussite des élèves, pour être pleinement acteurs de notre métier, plus que jamais, nous avons besoin de nous informer, d'être solidaires.

Ce livret veut y contribuer, en présentant à côté de chaque point abordé les revendications portées par la CGT.

Ensemble, nous sommes plus forts. Syndiquez-vous et prenez part à l'évolution de notre métier...

...c'est plus de 700 000 adhérent.es dans tous les corps de métiers. C'est également plus de 14 000 collègues dans l'éducation nationale (public et privé confondus) et près de 2500 adhérent-es dans l'enseignement privé.



Offensifs, efficaces, solidaires !

Ci-dessous, une partie des délégués au dernier congrès de la CGT Enseignement Privé.

Des enseignant-es ou personnels Ogec, des femmes et des hommes, comme vous, qui ont choisi de s'engager pour la défense des collègues et l'amélioration de notre système éducatif...



La CGT est représentative dans l'enseignement privé...

La CGT Enseignement Privé a progressé fortement lors des dernières élections professionnelles en décembre 2018. Pour la 1^{ère} fois, nous avons obtenus un.e élu.e au CCMMEP (Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé). La CGT fait partie des 4 syndicats représentatifs au niveau national, avec la CFDT, le SPELC et la CFTC.

Ce résultat est le fruit du travail mené depuis plusieurs années par les militant-es du syndicat. Les moyens syndicaux alloués à la CGT ont considérablement augmenté suite aux résultats de ces élections. Nous devons nous mettre au service des personnels, pour encore mieux défendre nos conditions de travail et porter nos revendications collectives.

+16% *C'est l'augmentation du nombre de voix de la CGT Enseignement privé au niveau national entre 2014 et 2018 !*

Un bon résultat aux élections, c'est bien. Mais ça sert à quoi si l'on n'en fait rien ensuite, pour les collègues ?

A la CGT, nous devons faire avancer les choses. Et nous ne pouvons le faire... qu'avec vous !

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 enseignants ou encore de la formation des personnels.

Les CCM (Académiques, Départementales ou Interdépartementales), sont chargées de donner un avis sur les questions individuelles intéressantes

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 représentant-es de la CGT dans ces instances sont là pour vous représenter.

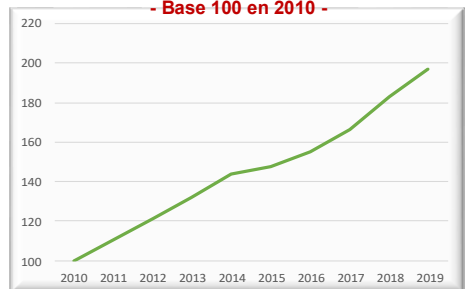
De gros scores en région !

La CGT Enseignement privé est présente sur l'ensemble du territoire. Dans plusieurs régions, nous avons réalisé de très bons résultats lors des dernières élections. Vous pouvez compter sur nos élu-es :

Créteil :	33%	Montpellier :	17%
Caen :	29%	Rouen :	19%
Versailles :	21%	Poitiers :	18%
Guyane :	49%	Paris* :	25%
Marseille :	22%	H-Pyrénées :	34%

* liste commune avec le SUNDEP

Evolution du nombre d'adhérent-es CGT Enseignement Privé - 2010 à 2019
- Base 100 en 2010 -



La CGT a une double organisation :

- par branche de métiers (dans l'enseignement privé, nous sommes une composante de la FERC - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture),
- territoriale, avec le réseau des UL/UD (Unions locales et départementales) qui offrent un maillage du territoire.

Le SNEIP (Syndicat national de l'enseignement initial privé) regroupe tous les personnels des établissements privés, de la maternelle au secondaire. C'est **votre** syndicat, que vous soyez enseignants ou personnels de droit privé sous contrat simple ou d'association.

A tous ces niveaux, la CGT Enseignement Privé fait entendre votre voix et défend nos droits collectifs et individuels.

Nous défendons et représentons les personnels :

- **au niveau de l'établissement** : en participant aux réunions des CSE (Comité social et économique), qui remplace les CE, DP, CHSCT, aux NAO (négociations annuelles obligatoires qui permettent de négocier, par exemple, salaires, conditions de travail, emplois du temps...).
- **au niveau régional** : en défendant dans les instances rectorales et diocésaines les enseignants des 1er et 2nd degré,
- **au niveau national** : en rencontrant régulièrement les Ministères ou les instances de l'enseignement privé...

La liberté, c'est de se syndiquer !

Je souhaite :

- Prendre contact
 Adhérer au SNEIP-CGT

Nom :

Prénom :

Adresse :

Téléphone :

Mail :

Établissement :

À retourner à :

CGT Enseignement Privé - Case 544
263 rue de Paris - 93515 Montreuil Cédex

Vous pouvez également adhérer directement sur

www.cgt-ep.org





Choisir la CGT !

72% des français·es jugent la CGT « combative ». La CGT est la 1^{ère} organisation syndicale dans l'ensemble de la fonction publique (en comptant les enseignant.es du privé). Nous devons retrouver notre 1^{ère} place dans le privé

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

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

La CGT Enseignement privé, c'est aussi :

- des **interlocuteurs** par académies et par champ (agricole, premier et second degrés, personnel OGE),
- une **lettre électronique** plusieurs fois par mois pour vous fournir des informations ciblées en lien direct avec l'actualité de votre profession,
- un **journal** papier trimestriel pour faire un bilan sur les différents champs professionnels,
- un **site internet** complet : actualité, fiches pratiques, renseignements sur vos droits...
- une permanence téléphonique quotidienne : **01.42.26.55.20**

Retrouvez-nous sur internet :

www.cgt-ep.org

sur Instagram : [cgtep](https://www.instagram.com/cgtep)

ou sur Facebook :

www.facebook.com/cgt.enseignementprive



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

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

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

Pour un véritable mouvement de l'emploi...

Les CCM (Commissions Consultatives Académiques, Départementales ou Interdépartementales) sont, encore cette année, chargées de donner un avis sur les questions individuelles intéressantes les maîtres (promotions, mouvement de l'emploi...). A partir de la rentrée 2021, elles devraient conserver uniquement des compétences sur les questions disciplinaires, comme dans le public, suite à la Loi de juillet 2019 sur la réforme de la Fonction Publique, ce qui n'est pas bon augure pour la gestion des carrières à l'avenir.

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

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

Enseignant-es, quel statut ?

La CGT-Enseignement Privé revendique la fonctionnarisation sur place des maîtres et des personnels Ogec et demande :

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

Le système est aujourd'hui perverti par certains chefs d'établissement qui, au nom de leur « liberté de choix de l'équipe pédagogique », foulent aux pieds les textes internes à l'enseignement privé dont ils sont pourtant signataires !

De nombreuses injustices sont constatées tous les ans.

La CGT revendique une gestion par l'administration et en attendant, sera très vigilante pour que les droits des maîtres soient respectés sur cette question.

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

Les arnaques du P.P.C.R.

Alors que certains syndicats avaient apporté leur soutien à cette revalorisation minimale des salaires, la CGT avait fait le choix de dénoncer notamment :

- L'exclusion des MA1 et MA2 seules catégories non revalorisées ;
- La faiblesse des augmentations ;
- Le fait que les gouvernements suivants ne seraient pas tenus d'appliquer ce plan pluriannuel.

Non seulement, le gouvernement précédent a repoussé l'application des revalorisations, mais il a réintroduit le gel des salaires et le jour de carence. Plus que jamais, la question des augmentations est une urgente nécessité. **400 € pour tous !**

Le bluff des promotions pour tous :

À l'échelon 6 ou 8, seules 30% des personnes « visitées » profitent de l'avancement anticipé. Comme le PPCR limite à 30% le nombre des « Excellents », le rapport est vite fait...

Pour la Hors-Classe, seules 10% des personnes « visitées » ont un « Excellent » ce qui correspond à un gain de 40 points de plus qu'un « Satisfaisant ».

Ce qui signifie que pendant 4 ans, les personnes ayant obtenu un « Satisfaisant » verront passer devant elles dans la liste, tous les « Excellents » et les « Très Satisfaisants ».

Elles sont alors reculées dans la liste des promouvables !

Si vous n'êtes pas d'accord avec l'appréciation finale donnée par le recteur, n'oubliez pas de contester votre bilan de carrière en respectant les dates et procédures.

Pensez à nous contacter, car à partir de 2021 avec la réforme de la fonction publique, nous ne pourrons plus défendre que les dossiers dont nous aurons pris connaissance !

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

Calendrier des inspections

Chaque enseignant·e sera inspecté·e 3 fois dans sa carrière.

- 1^{ère} inspection : 2 ans d'ancienneté au 6^{ème} échelon,
- 2^{ème} inspection : entre 1,5 et 2,5 ans d'ancienneté au 8^{ème} échelon,
- 3^{ème} inspection : 2 ans d'ancienneté au 9^{ème} échelon.



Retrouvez en ligne, sur www.cgt-ep.org notre dossier complet sur le PPCR, les nouvelles évaluations et les RDV de carrière

Il n'y a plus ni note administrative ni note pédagogique pour les « titulaires » depuis la rentrée 2017. Seulement une grille de compétences avec des croix ! Un système tout aussi arbitraire que les notes... et encore plus opaque !

Inspection et évaluation - nouvelle formule...

Après information de l'enseignant (normalement un mois minimum avant), un inspecteur assiste à un cours d'une heure. C'est bien suffisant pour évaluer le travail de plusieurs années ! Une grille avec 11 items, dont certains très éloignés de la pédagogie, sont remplis avec des croix par l'inspecteur et le chef d'établissement. Ils doivent rédiger aussi un court commentaire et assurer

chacun un entretien différent avec l'enseignant. Pour mesurer l'arbitraire du système, vous pouvez consulter la grille et notre commentaire sur notre site. Pour la CGT, l'évaluation doit porter sur les métiers d'enseignant et de documentaliste et pas sur des critères de management, de communication et d'implication dans les

projets du chef d'établissement. Les chefs d'établissement ne doivent pas participer à l'évaluation des agents de droit public que nous sommes, car ils relèvent d'une autorité privée : l'enseignement catholique.

Oui à une évaluation formative !
Oui à une évaluation collégiale !
Non à une inspection qui sanctionne ou qui récompense !
Oui au progrès pour tous !

Formation initiale : peut mieux faire !

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

Premier problème : les Masters sont effectués pour les enseignants se destinant au privé sous contrat dans des instituts catholiques aux frais d'inscription exorbitants. De plus, on observe de grandes disparités pour le même Master entre différents instituts. C'en est fini de l'égalité face au concours des candidats.

Une formation continue qui ne répond pas aux attentes...

La formation continue des enseignants 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 rarement remboursés intégralement.**

Le ministère impose déjà des formations pendant les vacances, son idée est de généraliser cette pratique. Comme si se former ne relèverait donc pas de l'activité professionnelle mais du bénévolat imposé !

Dans le premier degré, de nombreux directeurs donnent un avis défavorable à une

Retrouvez sur notre site internet notre 4 pages « être acteur de sa formation » ainsi que les résultats de l'enquête menée auprès des enseignants et notre interpellation du Ministère.



Deuxième problème : alors que la CGT a fait annuler par le Conseil d'Etat la circulaire obligeant les lauréats du concours du privé sous contrat à effectuer leur 2e année de Master dans un institut privé, le SGENC persiste et prévoit un entretien en sus du préaccord pour vérifier que les stagiaires en M2 dans une ESPE publique "correspondent bien au projet de l'enseignement catholique". Cela au mépris total de la liberté de conscience, du droit pour chacun à choisir son lieu de formation et de la décision prise par la plus haute juridiction française !

La CGT revendique la même formation, dans les mêmes lieux et selon les mêmes modalités pour tous les étudiants se destinant à l'enseignement, dans le privé comme dans le public.

Le CPF (Compte personnel de Formation) permettant de cumuler jusqu'à 150 pts pour partir en formation va être remplacé dès publication des décrets par une somme d'argent forfaitaire. Charge ensuite à l'enseignant de trouver la formation acceptée, pas trop chère, et évidemment sur temps de congés scolaires pour se former !

formation demandée au motif que, n'ayant pas lieu le mercredi, elle « désorganiserait » le service !

Le plan de formation doit être présenté au Comité Social et Economique de l'établissement. C'est trop rarement le cas.

Le Compte Personnel de Formation (sous forme de compte à points) est peu connu des enseignants. Sa mise en œuvre doit faire l'objet d'une demande auprès du rectorat.

La CGT revendique une formation tout au long de la vie qui corresponde à 10% du temps de travail.

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

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

Nous sommes payés 12 mois, et ne bénéficions légalement que de 5 semaines de congés payés. Contrairement à une idée reçue, notre salaire n'est pas « *calculé sur 10 mois et versé sur 12 pour compenser les vacances scolaires* ». Les enseignants sont payés durant l'été, au cours duquel ils travaillent bien souvent. Mais oui, le salaire des profs est trop faible, et rien ne le justifie !

PONDERATIONS

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

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

Service dans une autre discipline

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

Service dans deux établissements (et plus...)

Un allègement de service d'une heure pour les professeurs qui enseignent dans deux établissements situés sur deux communes, même limitrophes.

Une 2^{ème} Heure Sup imposée

Depuis la parution du décret le 11 avril 2019, il est possible d'imposer aux enseignant-es du second degré deux heures supplémentaires hebdomadaires. À la CGT, nous considérons que le recours aux Heures Sup doit être marginal, dans la mesure où elles sont mal rémunérées et pénalisent l'emploi.

Les PE sont souvent poussés à assumer **une 28e heure de pastorale** : celle-ci ne fait pas partie des obligations de service.

Conseils de classe

Les enseignants sont tenus de participer aux conseils de classe. Aucun texte ne fixe de nombre maximum de conseils auxquels nous devons participer. La CGT a demandé au Ministère de se positionner pour limiter la réunionite que subissent de nombreux collègues...

Heure de vie de classe

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

IMP (Décret n°2015-605)

L'indemnité pour Mission Particulière (IMP) se substitue aux IFIC ou HSE versées auparavant pour des activités diverses. Cette IMP fixée à 1250 €/an, fractionnable par 1/4, est attribuée à une « mission » (coordination, référent culture, tutorat, etc.) peut concerner tous les enseignants à condition qu'ils exercent au moins un mi-temps dans l'établissement. Son attribution est décidée par le chef d'établissement qui est censé consulter les enseignants au préalable selon des modalités peu précises.

56,2323 €

Valeur du point
d'indice gelée
depuis le 1er
février 2017

Certifiés - PLP - PEPS - Professeurs des écoles

Classe normale :

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel
1	1 an	390	1 827,55
2	1 an	441	2 066,54
3	2 ans	448	2 099,34
4	2 ans	461	2 160,26
5	2 ans 6 mois	476	2 230,55
6	3 ans	492	2 305,52
7	3 ans	519	2 432,05
8	3 ans 6 mois	557	2 610,12
9	4 ans	590	2 764,75
10	4 ans	629	2 947,51
11	Final	673	3 153,69

Hors-Classe :

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel
1	2 ans	590	2 764,75
2	2 ans	624	2 924,08
3	2 ans 6 mois	668	3 130,26
4	2 ans 6 mois	715	3 350,51
5	3 ans	763	3 575,44
6	3 ans	806	3 776,94
7	Final	821	3 847,23

Classe exceptionnelle :

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel
1	2 ans	695	3 256,79
2	2 ans	735	3 444,23
3	2 ans 6 mois	775	3 631,67
4	Final	830	3 889,40

Calcul du traitement brut mensuel :

(Indice x Valeur du point) / 12

ISOE part fixe (pour tous) :

1213,56 € - 101,13 €/mois

ISO modulable :

(Professeur principal)

1 - 6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème} collège & LP

1 245,84 € - 103,82 €/mois

2 - 3^{ème} collège & LP,

Seconde de Lycée,

Bac pro 3 ans

1 425,84 € - 118,82 €/mois

3 - 1^{re}, T^{ale} Lycée, autres LP

906,24 € - 75,52 €/mois

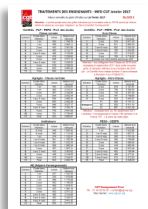
AE - Adjoints d'enseignement

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel
1	1 an	332	1 555,76
2	1 an	350	1 640,11
3	1 an	371	1 738,52
4	2 ans	387	1 813,49
5	3 ans	405	1 897,84
6	3 ans	431	2 019,68
7	3 ans	450	2 108,71
8	3 ans 6 mois	476	2 230,55
9	3 ans 6 mois	506	2 371,13
10	4 ans 6 mois	537	2 516,40
11	Final	560	2 624,17

Retrouvez en ligne, sur

www.cgt-ep.org

l'ensemble des grilles de salaire réactualisées à chaque évolution des indices ou de la valeur du point...



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

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

Le point d'indice toujours gelé...

Agrégés - Classe normale

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel
1	1 an	450	2 108,71
2	1 an	498	2 333,64
3	2 ans	513	2 403,93
4	2 ans	542	2 539,83
5	2 ans 6 mois	579	2 713,21
6	3 ans	618	2 895,96
7	3 ans	659	3 088,09
8	3 ans 6 mois	710	3 327,08
9	4 ans	757	3 547,32
10	4 ans	800	3 748,82
11	Final	830	3 889,40

Les gouvernements se succèdent, les pratiques restent et les agents de la fonction publique trinquent ! Alors que la croissance redémarre, que les profits des entreprises explosent et que les prix augmentent, nos salaires stagnent. C'est inacceptable !

Agrégés - Hors-Classe

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel
1	2 ans	757	3 547,32
2	2 ans	800	3 748,82
3	3 ans	830	3 889,40
Hors-Echelle		Voir sur notre site	

Maîtres auxiliaires - MA1 et MA 2

Echelon	Durée dans l'échelon		Indice MA 1	Salaire brut mensuel	Indice MA 2	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 maîtres délégués n'ont eu aucune amélioration suite au PPCR. Une nouvelle injustice pour ces nombreux collègues déjà précaires et mal rémunérés !

Le SMIC et le salaire des enseignants (début de carrière)

Année	SMIC	MA 2	% du SMIC	Certifié/PLP/PE	% du SMIC
1980	2 317,42 FRF	4 367,73 FRF	188,47 %	4 766,05 FRF	205,66 %
1990	5 156,19 FRF	7 580,86 FRF	147,02 %	8 272,09 FRF	160,43 %
2000	7 101,38 FRF	8 856,04 FRF	124,71 %	9 663,66 FRF	136,08 %
2020	1 539,42 €	1 504,21 €	97,71 %	1 827,55 €	118,72 %

Nos revendications :

- le passage du SMIC à 1700 euros net et sa répercussion à tous les niveaux de la grille,
- un salaire d'entrée dans le métier d'enseignant équivalant à deux fois le SMIC,
- une amplitude de 1 à 2 entre le traitement de début de carrière et le dernier salaire,
- La fusion des grilles dans une grille indiciaire unique.

On compare ?

En Europe le salaire d'un enseignant français en début de carrière se situe au 15^{ème} rang, juste devant la Grèce, l'Italie, la Pologne, le Portugal, l'Ecosse et la Slovénie.

La plupart des autres enseignants européens sont mieux rémunérés que nous, et notamment les Allemands qui sont payés près du double !

Quelle retraite, aujourd'hui...

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

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

Depuis le 1er janvier 2017, la bascule à l'IRCANTEC (régime des non-titulaires du public) pour les nouveaux enseignant-es du privé entraîne des différences de traitements considérables 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 futurs collègues...

Jusqu'à 2017 pour tous les enseignant-es	Depuis 2017 pour les nouveaux enseignants
Régime de base plafonné (lié au salaire moyen des 25 meilleures années, à la durée d'assurance et au nombre de trimestres validés - 172 trimestres, soit 43 annuités pour une retraite complète si vous êtes né(e) après 1973)	
+ Arrco + Agirc (retraite complémentaire)	Ircantec - Essentiellement sur la Tranche A.
+ Régime additionnel (RAEP) : 8% maximum, mais 4% concrètement pour les enseignants 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 de ce régime.

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

Au final, ce seront des salaires nets un peu meilleurs (60 € par mois) pour les nouveaux collègues mais des retraites nettement inférieures (200 €) et un risque lourd sur le financement de notre prévoyance...

Depuis le 1^{er} janvier 2019, vous devez travailler plus longtemps. Merci qui ?

Le 30 octobre 2015, le MEDEF, la CFDT, la CFTC et la CGC ont signé un accord sur les retraites complémentaires (environ 40% du montant final de notre retraite) qui impose une chose très surprenante depuis le 1^{er} janvier 2019 : si vous partez en retraite à l'âge légal (à partir de 62 ans) et avec tous vos trimestres de cotisation, et bien le montant de votre retraite complémentaire se verra appliqué un malus de 10% **durant 3 ans** !

Pour une simulation « experte », contactez notre groupe « retraite » : retraite@cgt-ep.org

Afin de bénéficier des retraites complémentaires à taux plein, il faut travailler soit jusqu'à 67 ans, soit un an de plus que l'âge auquel vous aurez vos droits complets (62 ans et tous vos trimestres, par exemple). Un bon moyen pour vous obliger à rester au boulot plus longtemps. Merci qui ?



Quelle retraite, pour demain ?

à l'heure où nous bouclons ce guide, le projet de loi sur les retraites est encore très majoritairement contesté dans la rue. Les lignes ci-dessous sont donc amenées à évoluer. Consultez notre site internet...

Ce que nous promet la réforme Macron - Philippe

Le programme du projet de « retraite universelle » énonce un pseudo principe d'égalité : « pour chaque euro cotisé, le même droit à pension pour tous ». Il s'agit là d'un mensonge intellectuel dans la mesure où personne ne connaît son espérance de vie (personne ne percevra la même chose). En revanche, c'est la solidarité - fondement de nos régimes de retraite actuels - qui permet justement de garantir les périodes où l'on est empêché de travailler : maladies, chômage, handicaps, carrières incomplètes, interruptions maternité...

Qui peut croire aux compensations promises ? Le Conseil d'Etat lui-même a indiqué que la « revalorisation des enseignants » allait passer à la trappe. Cette réforme est budgétaire, et contrainte par un objectif clairement affiché : maintenir sous la barre des 14% du PIB la part des richesses consacrées aux retraites. Compte tenu de l'augmentation du nombre de retraité-es dans les années à venir... il faudra bien que tout le monde y perde (sauf les plus riches). La CGT ne s'y résigne pas !

Ce que disent nos calculs

- 17,3 %
de retraite
pour un-e
enseignant-e
embauché-e
après 2017

Comparaison carrières complètes (indicateurs 09/2018)	Régime actuel IRCANTEC (depuis 09/2017)	Système Delevoye-Macron	Variation
A- Retraite mensuelle brute	2 143 €	1 773 €	-17,3%
Cotisation de carrière Salarié	152 708 €	154 772 €	1,4%
Cotisation de carrière Employeur	215 305 €	232 089 €	7,8%
Taux de rendement	7,0%	5,5%	
B-Salaire brut fin de carrière	3 154 €	3 154 €	
Taux de remplacement A/B	67,95%	56,22%	

- 10,8 %
de retraite
pour un
personnel
OGE

Carrière complète : strate I - 4 degrés FNOGEC	* Régimes CNAV AGIRC-ARRCO	Rapport DELEVOYE	Variation
A-Retraite mensuelle brute	1 302,40 €	1 160,52 €	-10,89%
Cotisation de carrière Salarié	110 033,97 €	101 299,69 €	-7,94%
Cotisation de carrière Employeur	160 638,80 €	151 904,51 €	-5,44%
Cotisation de carrière Totale	270 672,77 €	253 204,20 €	-6,45%
Taux de rendement	5,77%	5,50%	
B-Salaire brut fin de carrière	2 026,72 €	2 026,72 €	
Taux de remplacement A/B	64,26%	57,26%	

Nos calculs pour des carrières complètes de personnels de droit privé ou de droit public sont sans appel : **la baisse de cotisation n'est pas du tout à la hauteur de la baisse des pensions versées.**, quel que soit le profil retenu. Il s'agit bien du **nivellement vers le bas du système actuel**



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

Maîtres délégués : variable d'ajustement, profs sous payés !

L'emploi d'enseignant-es Délégués Auxiliaires (DA) 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 DA occupent des fonctions indispensables, compétents quand il s'agit d'être devant les élèves et de faire passer les examens de l'Éducation Nationale, souvent jugés incompétents pour l'accès à l'échelle de rémunération des enseignants titulaires.

Une rémunération scandaleusement basse

Depuis le décret du 31 juillet 2015 la rémunération des DA n'a connu aucune amélioration générale. La CGT a néanmoins gagné la revalorisation des salaires et le passage des MA2 sur la grille des MA1 dans plusieurs académies. Cependant ce passage n'a été acté pour l'instant que pour les DA du second degré.

La CGT revendique dans l'immédiat :

- l'alignement des salaires des DA sur une grille de rémunération au moins égale à celles des collègues non-titulaires du public,
- l'augmentation du nombre de postes aux concours et la décision de pourvoir effectivement tous les postes offerts,
- le rétablissement du Contrat Définitif d'Enseignement pour tous les DA en CDI,
- l'alignement des droits sociaux des DA sur ceux des agents publics,
- et, finalement, la titularisation sans concours de toutes les précaires sur l'échelle de rémunération des titulaires (certifiés, PLP, PEPS).

Les Maîtres Délégués, également appelés Délégués Auxiliaires (DA), sont environ 27000 en 2019 soit 23,20 % du nombre total des enseignants du privé.

Les DA du 1^{er} degré sont exclus de cette mesure. De plus, toutes les académies ne sont pas concernées. La CGT se bat pour que le passage de MA2 à MA1 soit généralisé par le Ministère !

Le CDI : un contrat à double tranchant

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

Concours : le compte n'y est pas

En 2019 il y a eu 160 postes de moins qu'en 2018 proposés aux concours. Et, de nouveau, tous n'ont pas été pourvus. Les « refusés » seront néanmoins sollicités à la rentrée prochaine pour enseigner... payés avec une rémunération de précaires.

Le recrutement : une procédure alourdie

Alors que les DA sont employés et payés par l'État, ils sont souvent recrutés directement par l'Enseignement Privé, pour l'Enseignement Catholique par la Direction Diocésaine de l'Enseignement Catholique ou par les Chefs d'Établissement. Les instances catholiques peuvent refuser un DA en ne délivrant pas le « préaccord » qui garantit la conformité du candidat avec le « caractère propre » des Établissements. Enfin un DA sera peut-être repris si un poste se libère et si l'évaluation faite par son Chef d'Établissement est favorable.

Le droit à CONGÉS des enseignant-es

	Enseignants sous contrat définitif ou provisoire	Enseignant-es en CDI ou CDD (suppléants ou DA) - Dans la limite de la date de leur fin de contrat
Congé de Maladie ordinaire	3 mois Plein Traitement (PT) puis 9 mois à ½ Traitement 1 jour de carence !	Selon l'ancienneté : de 0 à 3 mois à PT, puis de 0 à 3 mois à ½ T
Congé Longue maladie	1 an PT puis 2 ans à ½ T	/
Congé Grave maladie	/	A partir de 3 ans d'ancienneté de manière continue. 1 an à PT puis 2 ans à ½ T
Congé Longue durée	Longue durée 3 ans à PT puis 2 ans à ½ T	/
Temps partiel thérapeutique	1 an à PT (6 mois renouvelable une fois)	1 an à ½ T du rectorat + les IJ de la SS
Allègement de service	PT (préconisé par médecin de prévention)	/
Maternité	16 à 26 semaines PT (même si Temps partiel auparavant)	A partir de 6 mois de service, 16 à 26 semaines PT (même si Temps partiel auparavant)
Congé parental	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, non rémunéré (poste protégé pendant fin d'année scolaire et année suivante)	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant
Formation professionnelle :	3 ans sur la carrière dont 1 an à 85% du salaire (plafonné à l'indice 543)	Avoir au moins 36 mois de service TP publics dont 12 mois à l'EN. Durée : 3 ans sur la carrière dont 1 an à 85% du salaire (plafonné à l'indice 543)

Pour Tous : Autorisations d'absence (plein traitement) : De droit : concours (2 jours ouvrables par concours avant la 1ère épreuve + durée du concours).... **Facultatives** (accord donné par l'administration) :

- Décès ou maladie très graves des parents/enfants (3 jours+48h de trajet) ;
- Mariage/PACS (5 jours+48h de trajet) ;
- Enfant malade de moins de 16 ans (nombre de ½ journées travaillées dans la semaine+1 j par année civile)

La PRÉVOYANCE des enseignant es

(obligatoire dans tous les établissements) :

- complète le salaire en cas de maladie, de grave maladie, de congé de longue maladie ou de longue durée (jusqu'à 95 % du net),
- assure un capital décès pour le bénéficiaire (3 ans de salaire) et pour chaque enfant (1,5 an de salaire).
- Une prestation assurant 92% du salaire net en cas de congé maternité d'une DA même au-delà de la date de fin de contrat.
- Temps partiel pour « raisons de santé » ou handicap : complément à 100% du salaire, sans questionnaire de santé, sur préconisation d'un médecin expert non désigné par l'assureur.
- Le fonds social apporte une **aide exceptionnelle** (difficultés liées à un décès, une maladie, une invalidité, un handicap, un accident, des frais médicaux... pour l'enseignant ou sa famille).

D'autres congés existent : congé pour raisons familiales (élever un enfant de moins de 8 ans, soins conjoint, enfant, ascendant...), suivi de conjoint, convenance personnelle, création d'entreprise, temps partiel pour raisons familiales...
Voir sur notre site internet

Cotisation Prévoyance :

- l'établissements devrait verser 1,05% de la masse salariale des enseignant-es. En réalité, les « réserves » du régime sont tellement importantes que les établissements, chaque année, sont exonérés d'une bonne partie de cette somme...
- les enseignant-es payent 0,2% (précomptés sur bulletin de salaire).



Besoin d'infos ?

prevoyance@cgt-ep.org

Professionnels cherchent vrai statut !

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

Maître avec concours	Maître sans concours
Dans les deux cas, la nomination du maître est conditionnée à l'accord du chef d'établissement	
Pour les maîtres agréés par l'Etat : l'employeur est l'établissement, mais la rémunération est versée par l'Etat.	Pour les maîtres suppléants : l'employeur est l'établissement. Le maître est rémunéré par l'Etat mais le contrat est renouvelable chaque année scolaire par l'Education Nationale !
Dans les deux cas, les maîtres relèvent du Droit Privé	
Sa carrière est de la responsabilité de l'Etat mais la situation juridique des maîtres est définie par la Convention Collective dont relève l'établissement. Il est électeur et éligible aux instances représentatives du personnel et bénéficie des activités sociales et culturelles du CSE de l'établissement. Le chef peut licencier ou muter un maître dans un autre établissement de l'association ! CDI possible avec l'établissement. Les enseignants des IME -ITEP bénéficient des indemnités des enseignants du 1er degré. (ISAE et indemnité Enseignement SEGPA). Les enseignants peuvent participer au mouvement des maîtres du 1er degré privé.	Votre carrière est de la responsabilité du chef d'établissement et la situation juridique des maîtres est définie par la Convention Collective dont relève l'établissement. Il est électeur et éligible aux instances représentatives du personnel et bénéficie des activités sociales et culturelles du CSE de l'établissement. Le chef d'établissement peut le muter dans un autre établissement de l'association. CDI possible avec l'établissement. Accès à une grille de rémunération des maîtres auxiliaires (MA2). Les enseignants des IME-ITEP bénéficient des indemnités des enseignants du 1er degré (ISAE et Indemnité Enseignement SEGPA).
L'établissement finance une garantie « prévoyance », dont les maîtres paient une partie (0,2% du salaire), pour compléter les revenus en cas de longue maladie, décès....	
Maintien du salaire en cas de maladie avec 1 jour de carence (plein traitement)	Pas de maintien de salaire en cas de maladie avec 3 jours de carence (sans traitement). Affiliés au régime général de la S.Sociale

La CGT Revendique :

- La disparition du contrat simple des établissements et un statut unique pour tous les enseignants du Privé,
- Le paiement des titulaires sur **leur échelle de rémunération** même lorsqu'ils sont placés sur des suppléances,
- La prise en compte de toutes les périodes de suppléance et de surveillance (dans l'enseignement public ou privé) pour le **reclassement**,
- La prise en compte de la spécificité du travail en EMS
- Un statut et un salaire décent pour les suppléants !

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

Suppléants...

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

Laïcité : la CGT défend la liberté de conscience pour tous les salariés

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

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

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

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

C'est pour cela que la laïcité que nous portons est indissociable d'une perspective d'émancipation humaine. C'est pour cela



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

aussi que nous revendiquons l'unification d'un seul grand service public d'Education, laïque et gratuit, avec fonctionnarisation de tous les personnels de l'enseignement privé.

Résister aux abus...

Pas facile, quand dans les écoles primaires, il est coutumier d'imposer aux professeurs une 28^{ème} heure consacrée à la catéchèse, alors que cela ne devrait reposer que sur du volontariat.

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

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

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

Il faut que j'y pense !



Dès la rentrée...

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

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

Concours...

Les inscriptions aux concours se déroulent généralement entre mi-septembre et mi-octobre (dates à jour sur notre site), puis des épreuves entre janvier et avril selon les catégories de concours. Pensez à demander une autorisation d'absence, en théorie de 2 jours ouvrables avant la première épreuve + durée du concours, mais en pratique modulable par l'enseignant (ex : 1 jour avant l'écrit+1 jour avant l'oral).

Salaire...

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

Mutation, avancement, promotion, formation...

Les demandes de mutations sont à déposer dès début janvier (refuser les frais de dossiers illégaux et différents d'une Académie à une autre).

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

Pensez à vous inscrire aux tableaux d'avancement sur liste d'aptitude.

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

Dotation horaire...

En février, chaque établissement reçoit la DHG (Dotation Horaire Globale) à partir de laquelle s'établira le TRM (Tableau de Répartition des Moyens). C'est ce qui conditionne le nombre d'heures disponibles pour les collègues. C'est là aussi que se décide la ventilation des IMP (voir p.9)

Parlez-en dans l'établissement ou obtenez des infos via nos représentants...

Hors classe et Classe Exceptionnelle

Pensez à déposer vos dossiers. Contactez votre responsable CGT dans l'académie

Mars... avril...

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

Vœux de mutations sur serveur académique.

Demande de mutation auprès du Rectorat. Procédure obligatoire pour muter.

Indemnité de Sujétion Spéciale (ISS)...

Le paiement des CCF a été remplacé par une indemnité annuelle de 400€ depuis la rentrée 2016, versée en fractions mensuelles uniquement aux enseignants qui enseignent au moins 6h en 1ère ou Terminale Bac Pro, ou en CAP. L'ISS est également versée aux profs d'EPS qui enseignent au moins 6h en 1ère et Tale du Lycée général ou technologique.

Vos contacts en région :

SNEIP - CGT enseignement privé

Case 544 - 263 rue de Paris

93515 Montreuil CEDEX

☎ 01-42-26-55-20

Mél : contact@cgt-ep.org

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

Isabelle **BOFFI** ☎ 06-33-97-70-62

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 **STOKOVITCH** ☎ 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** ☎ 07-68-10-85-97

academie.nancy-metz@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

Collectif régional ☎ 01-42-26-55-20

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



Personnels OGEc :

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, 2nd degré, Agricole, Ogec...) sur notre site internet

www.cgt-ep.org



AG2R LA MONDIALE au service de l'Enseignement Privé

La confiance
renouvelée de vos
représentants
nationaux

Retrouvez vos garanties sur
www.ag2rlamondiale.fr

La Mondiale - Société d'assurance mutuelle sur la vie et de capitalisation - Entreprise régie par le code des assurances -
Siège en France : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 92000 Nanterre
Centre en France : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 92000 Nanterre
Centre en Belgique : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en Espagne : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en Italie : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en Pologne : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en Roumanie : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en République Tchèque : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en Slovaquie : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en Espagne : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en France : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 92000 Nanterre
Centre en Belgique : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en Espagne : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en Italie : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en Pologne : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en Roumanie : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en République Tchèque : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles
Centre en Slovaquie : AG2R LA MONDIALE, 10 rue de la République, 1050 Bruxelles



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain