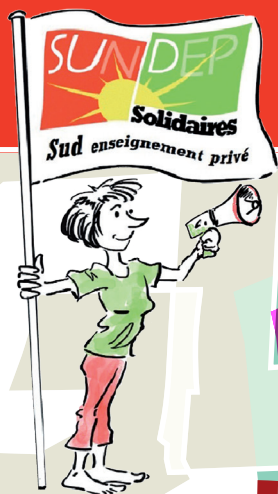


Syndicat Unitaire National Démocratique
des personnels de l'Enseignement
et de la formation Privés



Guide de l'enseignant.e 2026/2027

avec le
SUNDEP Solidaires
Privé-Public :
même travail, mêmes droits

**Voter
SUNDEP
Solidaires**

du **3 au 10**
décembre
2026 !

**Pas d'économies
sur l'école**

**Pas d'économies
sur nos droits**

www.sundep.org

SUNDEP Solidaires / Sud Enseignement Privé
31, rue de la grange aux belles - 75010 Paris - 06 74 51 33 26

Sommaire

Le SUNDEP Solidaires

c'est aussi :

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



Qui sommes-nous ?	3
Instances représentatives	4
L'enseignement privé en France...	5
Spécial Élections professionnelles, décembre	6
Rentrée 2026 : « Instruire et protéger »...	8
MEN 2026 : une partition ministérielle	9
2017-2026, une partition politique	10
Un dernier mouvement	11
IA : qui donne le la	12
ORS / Premier degré	13
Temps partiel et disponibilités	14
Inclusion scolaire	15
IME-ITEP / Mobilité de carrière	17
Maîtres délégués	18
PPCR	19
Salaires et indemnités	21
Autorisations d'absence – congés	24
Santé – Protection sociale...	28
Actions sociales	29
Mouvement de l'emploi	30
Formation initiale : concours à BAC+3	31
Formation continue	33
Formation syndicale	34
Retraite	35
Des enseignant-es du privé	37
Notre présence militante	38
Calendrier scolaire	39

Qui sommes-nous ?

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

Du 3 au 10 décembre 2026 auront lieu les élections professionnelles. Ce scrutin sera décisif pour préserver notre représentativité, conforter notre place singulière de 5e organisation syndicale et continuer à faire entendre une voix libre, combative et indépendante. Car le SUNDEP Solidaires n'est pas un syndicat de plus : il est une force dans le paysage de l'enseignement privé.

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

Depuis sa création, le SUNDEP Solidaires se bat :

- POUR une égalité privé-public dans le déroulement des carrières des enseignant·es ainsi que pour une re-traité équivalente.
- POUR la garantie de l'emploi, la fin de la précarité et le droit au temps complet pour tous·tes celles et ceux qui le souhaitent.
- POUR la mise en place d'une seule échelle de rémunération des enseignant·es des 1^{er} et 2^d degrés.
- POUR le respect des priorités qui nécessitent l'instauration d'un barème prenant en compte la situation de famille et l'ancienneté.
- POUR la contractualisation de tous·tes les maîtres délégué·es (DA, suppléant·es) dès la 1^{re} année d'ancienneté.
- POUR la transparence des déclarations de postes et d'heures dans les établissements.

Du 3 au 10 décembre 2026 : deux scrutins, deux votes SUNDEP Solidaires !
Au national comme dans les académies, chaque voix comptera pour préserver notre représentativité et renforcer une force syndicale indépendante dans l'enseignement privé.

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

INSTANCES REPRÉSENTATIVES

CCMMEP / CCMA / CCMD / CSE

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

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

CCMA : Commission Consultative Mixte Académique. Instance identique aux CCMD/I s'agissant des enseignant-es du 2nd degré.
Dans plusieurs académies comme celles de Toulouse, Paris et Créteil, des élu-es vous représentent et vous défendent (contacts en fin de guide).

CSE : Conseil Supérieur de l'Éducation. C'est une instance consultative présidée par le ministre de l'Éducation nationale qui réunit tous les acteurs du monde de l'Éducation : des syndicats (des enseignant-es du public et du privé sous contrat, des étudiant-es, des lycéen-n-es...) aux représentant-es des usagers de la communauté éducative (associations de parents d'élèves, collectivités territoriales...). Le CSE est consulté sur les textes et réformes de l'Éducation nationale.

Le SUNDEP Solidaires, au nom de l'Union Syndicale Solidaires, siège et participe à la rédaction des déclarations liminaires pour faire entendre notre voix militante et soutenir notre vision de l'enseignement privé sous contrat.

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



L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

Financé comme le public, contrôlé comme le privé ?

L'affaire Bétharram

à brutalement rappelé qu'aucune institution accueillant des enfants ne devait échapper au contrôle de la puissance publique. Depuis, l'Etat a engagé une vaste campagne d'inspection : plus d'un millier de contrôles, plusieurs centaines d'établissements rappelés à l'ordre et certaines situations signalées à la justice. Ces contrôles ne constituent pas une attaque contre l'enseignement privé : ils protègent les élèves, les personnels et les établissements eux-mêmes.

Le contrôle pédagogique ne peut être dissocié du contrôle financier. Environ 75 % des dépenses des établissements privés sous contrat sont couvertes par des fonds publics, pourtant, la FNOGEC dénonce un « manque à gagner » d'environ 900 M€ et réclame plus de transparence sur les forfaits versés par les collectivités. Une exigence légitime... si elle fonctionne dans les deux sens. L'usage des fonds publics par les établissements privés doit être parfaitement transparent.

	ENSEIGNEMENT PUBLIC	ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT
Nbre d'heures de cours	18h pour certifié-es (sauf PEPS et documentation), 15h pour agrégé-es	
Rapport à la religion	Laïcité, pas d'enseignement religieux obligatoire	Cours de religion proposés Professeurs non obligés d'être pratiquants
Employeur	Éducation nationale	
Contenu	Mêmes programmes : ceux de l'Éducation nationale	
Concours	Mêmes épreuves mais deux concours à l'intitulé différent	
Salaire	± 7 % plus élevé	± 7 % moins élevé
Affectation	Ouverte, via concours et barème de points	Le chef d'établissement peut mettre un veto sur une candidature

- **2 M** d'élèves
- **17 %** des effectifs
- **140 000** enseignants rémunérés par l'Etat
- Majoritairement en établissements catholiques

La mixité sociale. Les recherches montrent qu'elle profite à tous les élèves, même aux plus favorisés. Pourtant, le privé sous contrat s'embourgeoise continuellement. En Loire-Atlantique, aucune

des écoles dont l'IPS < 90 n'est privée, tandis que les écoles catholiques sont surreprésentées parmi les établissements les plus favorisés. À l'échelle nationale, le privé accueille également beaucoup moins d'élèves en SEGPA, en ULIS ou dans certaines filières technologiques.

On ne peut pas financer de la même manière des établissements qui n'assument pas les mêmes charges sociales et scolaires. Les dotations devraient être modulées selon l'IPS, la proportion d'élèves boursiers, l'accueil du handicap et les dispositifs destinés aux élèves les plus fragiles. Les ouvertures de classes et d'options devraient également être pensées pour réduire la ségrégation, non pour l'accroître.

Pour le SUNDEP Solidaires, il y a urgence à :

➤ Renforcer le contrôle de l'État

via des contrôles pédagogiques, administratifs et financiers de tous les établissements privés sous contrat, et en rendant publique l'utilisation des financements versés par l'État et les collectivités.

➤ Lutter contre la ségrégation

sociale qui favorise le séparatisme en conditionnant les dotations à des objectifs réels de mixité sociale et d'accueil de tous les élèves, en donnant la priorité au développement des ULIS, SEGPA et filières technologiques et professionnelles dans le privé.

➤ Construire un grand service public de l'éducation

public, laïc, gratuit et émancipateur, avec la fonctionnarisation de l'ensemble des personnels.

L'argent public ne peut être versé à guichet ouvert quand la mixité, le contrôle et la transparence restent à la porte.

SPÉCIAL ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES Du

Pas d'économies sur nos salaires !

Depuis trop d'années, le gel du point d'indice cumulé à l'inflation grandissante paupérise notre profession.

Le SUNDEP Solidaires revendique une augmentation substantielle de la rémunération indiciaire pour l'ensemble de la grille, et non pas seulement pour le début de carrière. Aucune contrepartie ne doit être exigée !

Les primes et les heures supplémentaires ne constituent pas une revalorisation ! Elles ne font que créer des injustices en excluant certains enseignants.

Nous réclamons

- ❑ 1^{er} degré : une indemnité de professeur principal pour les professeurs des écoles. Les PE assurent déjà cette fonction du fait de leur polyvalence.
- ❑ La prise en compte des deux anciennetés (instituteur et PE) pour le calcul de l'accès à la Hors classe des PE à parité avec les collègues du public.
- ❑ La réinstauration de l'indexation des salaires sur les prix.
- ❑ Une carrière sur un seul grade à un rythme d'avancement unique et, dans l'attente, nous exigeons que l'ensemble des collègues puissent accéder à l'indice sommital du corps pour une carrière complète.



Pas d'économies sur notre statut !

Nous réclamons

- ❑ Un même statut pour toutes et tous. À travail égal, les maîtres délégués doivent se voir offrir un contrat définitif après un an d'ancienneté.
- ❑ Un temps complet garanti pour tous les maîtres en créant une passerelle possible du privé vers le public (comme cela existe déjà du public vers le privé sous contrat).
- ❑ L'abrogation du décret de 2023 qui empêche d'obtenir le paiement intégral des congés d'été lorsque le contrat se termine avant les vacances d'été.
- ❑ Une commission rectorale pour examiner l'évolution de carrière des maîtres délégués



Pas d'économies sur nos valeurs !

L'extrême droite est un danger pour l'école, il suffit de voir son programme avec sa vision passéiste et réactionnaire où l'école est pensée comme le creuset d'une société autoritaire, verticale et excluante.

L'extrême droite, c'est le meilleur allié des intégristes qui remettent en cause notre liberté pédagogique et les programmes officiels qui ne correspondent pas à leur idéologie comme par exemple l'EVAR (1^{er} degré) et EVARS (2nd degré).

L'extrême droite, avec ses héros comme Bolloré ou Stérin, a compris que l'école est le terreau de son projet mortifère. Dans l'enseignement privé, le SUNDEP Solidaires lutte contre cet entrisme car l'école que nous défendons est universaliste et émancipatrice.



Pas d'économies sur notre santé !

- Multiplication des réunions et des tâches connexes au service d'enseignement,
 - Établissements qui se transforment en entreprises où l'élève devient le « client »,
 - Classes surchargées,
 - Parents de plus en plus interventionnistes sur le contenu des cours et des évaluations,
 - Chef-fes d'établissement qui s'affranchissent des textes réglementaires et droits syndicaux,
- Le mal-être des personnels d'éducation et les conséquences sur leur santé physique et mentale sont réels ; les pathologies liées à nos conditions professionnelles explosent : stress, anxiété, dépression...



Le SUNDEP Solidaires revendique

- ❑ la continuité du salaire pendant les arrêts maladie : abrogation de la journée de carence et maintien de l'indemnisation du congé maladie ordinaire par l'État à 100 % et non 90 % comme actuellement,
- ❑ le maintien de la prévoyance à hauteur de 95 % du salaire net pris en charge par l'établissement ou l'État et par l'enseignant-e,
- ❑ une réelle politique de santé et de bien-être au travail qui respecte l'intégrité physique et morale des personnels,
- ❑ une adaptation du bâti scolaire qui prenne en compte les changements climatiques,
- ❑ une diminution du nombre d'élèves par classe et une réelle politique inclusive des élèves à besoin éducatif particulier et en situation de handicap, qui donne les moyens aux professeurs.

Pas d'économies sur les contrôles par l'Etat !



Le contrôle de l'État sur les établissements privés sous contrat constitue une garantie essentielle pour assurer le respect des missions de service public de l'éducation. En signant un contrat d'association avec l'État, ces établissements s'engagent à :

- appliquer les programmes officiels,
- respecter les règles de fonctionnement du système éducatif,
- accueillir les élèves dans le cadre défini par la loi. Les personnels enseignants y exercent leurs fonctions en tant qu'agents publics rémunérés par l'État.

Le SUNDEP Solidaires revendique

- ❑ un renforcement régulier du contrôle de l'État afin de garantir le respect effectif du contrat d'association et prévenir des dérives éventuelles, d'assurer le respect des principes de laïcité.
- Cette exigence vise notamment à s'assurer que les droits des personnels sont pleinement reconnus et que leur statut d'agent public est respecté dans tous les aspects de leur activité professionnelle. Le SUNDEP Solidaires défend l'égalité de traitement entre les personnels de l'enseignement public et ceux de l'enseignement privé sous contrat. Les contrôles réguliers permettent enfin la protection des élèves dans leur dignité d'enfant.

RENTRÉE 2026 : « INSTRUIRE ET PROTÉGER »... avec quels moyens ?

La circulaire de rentrée 2026-2027 place l'année scolaire sous le signe d'« instruire et protéger ». Le ministère annonce quatre priorités : renforcer les savoirs fondamentaux, réaffirmer l'autorité et le cadre scolaire, mieux protéger les élèves et renforcer l'action collective de l'École, notamment contre les inégalités. Ces objectifs peuvent sembler légitimes. Mais pour le SUNDEP Solidaires, une circulaire ne suffit pas : encore faut-il donner à l'École et à ses personnels les moyens de ces ambitions.

Des recrutements toujours insuffisants

Le ministère se félicite d'un rebond du recrutement, notamment avec l'ouverture des concours au niveau licence. Mais la situation reste fragile : tous les postes proposés aux concours ne sont pas pourvus et de nombreuses disciplines connaissent toujours des difficultés de recrutement.

Dans l'enseignement privé sous contrat, le recours aux maîtres délégués devient ainsi une réponse durable au manque d'enseignantes.

Pour le SUNDEP Solidaires, cette précarité ne peut constituer la variable d'ajustement de l'Éducation nationale. Il faut des concours attractifs, de meilleurs salaires et des conditions de travail permettant de recruter et de fidéliser les personnels.

Une école inclusive toujours en manque d'AESH

Le ministère affirme vouloir mieux protéger et accompagner les élèves. Pourtant, l'école inclusive reste confrontée à un manque criant d'AESH. Accompagnements insuffisants ou partagés entre plusieurs élèves, contrats précaires, rémunérations trop faibles : les difficultés persistent.

L'inclusion ne peut reposer sur la seule bonne volonté des personnels. Elle nécessite des recrutements d'AESH à la hauteur des besoins, des emplois pérennes, une véritable formation et une reconnaissance professionnelle.

Des priorités, oui. Des moyens, surtout !

Pour le SUNDEP Solidaires, la réussite des élèves et leur protection passent d'abord par des effectifs réduits, des personnels en nombre suffisant, des moyens pour l'école inclusive et l'amélioration des conditions de travail.

Derrière les priorités ministérielles, une réalité demeure : ce sont les personnels qui font vivre l'École.

Instruire et protéger, oui, mais pas avec toujours moins de moyens et toujours plus de pression sur les personnels !

Pour le SUNDEP Solidaires, la priorité de la rentrée 2026 est claire : donner enfin à l'École les moyens de ses ambitions et aux personnels les conditions nécessaires pour exercer leur métier.

MEN 2026 : une partition ministérielle, un refrain d'extrême droite

Après des années de réformes menées au pas de charge, Édouard Geffray aura choisi une autre musique : plus classique, plus atone. Pur produit de la haute administration, énarque, conseiller d'État, ancien DRH puis DGESCO de Jean-Michel Blanquer, il aura survécu à six ministres en orchestrant, avec une loyauté sans faille, aussi bien la réforme du baccalauréat que le « choc des savoirs ». Plus homme du sérail que de la salle de concert, il promet aujourd'hui d'« instruire et protéger ». Le ton a baissé ; la chanson, elle, reste largement la même.

Mais pendant que le ministre poursuit la partition de ses prédécesseurs, une autre ritournelle s'impose : celle d'une extrême droite de plus en plus présente dans le débat éducatif. Elle ne se joue plus seulement rue de Grenelle, mais sur les plateaux de télévision, dans certains groupes de presse, fondations et réseaux d'influence bien décidés à dicter ce que devrait être l'École.

Les programmes deviennent des objets de combat, les manuels scolaires des cibles, les enseignantes des chanteurs et chanteuses sans voix, sommées de suivre le tempo imposé par d'autres. Le groupe Bolloré, relayé par une galaxie d'éditorialistes et soutenu par des initiatives financées notamment par Pierre-Edouard Stérin, entonne chaque semaine les mêmes refrains : « retour aux fondamentaux », autorité, remise en cause de la liberté pédagogique, rachat de maisons d'édition... La bataille ne se joue pas

encore directement dans les manuels, mais dans les oreilles du public : lorsque la mélodie devient familière, il ne reste plus qu'à distribuer la partition. À croire que certains chroniqueurs se rêvent inspecteurs généraux entre deux débats télévisés.

Dans l'enseignement privé sous contrat, l'affaire Bétharram a remis la question des contrôles et de la transparence sur le devant de la scène. L'État a engagé une vaste campagne d'inspections ayant conduit à des centaines de mises en demeure, à des signalements au procureur et à des procédures disciplinaires. Dans le même temps, le financement du privé est redevenu un enjeu politique majeur, dont la droite et l'extrême droite se saisissent volontiers. La FNOGEC estime à 900 millions d'euros le « manque à gagner » des établissements catholiques. Curieuse conception de la transparence que celle qui l'exige des collectivités, mais beaucoup moins des établissements privés sur l'usage des fonds publics qu'ils perçoivent. La transparence ne peut pas être à sens unique.

Au SUNDEP Solidaires, nous continuons à défendre une École qui émancipe plutôt qu'elle n'endocctrine, qui forme des citoyen·nes libres plutôt qu'elle ne fabrique des conformistes. Car l'avenir de l'École ne se décidera ni dans les studios de télévision ni dans les officines idéologiques, mais dans les classes, avec celles et ceux qui les font vivre chaque jour.

2017-2026

une partition politique écrite d'avance

Eh oui, tout avait déjà été écrit par J.M. Blanquer, le chouchou du gouvernement Macron I : les évaluations nationales, la promotion des méthodes réputées « efficaces », l'autonomie accrue des établissements, le renforcement du pouvoir des cheffes, la réforme du lycée et du baccalauréat, la sélection à l'entrée de l'université, l'individualisation des parcours, la valorisation du mérite des enseignant-es et la mise en concurrence implicite des équipes. Présentées comme de simples choix techniques fondés sur la science et les comparaisons internationales, ces orientations portaient en réalité une conception très politique de l'École.

Alors, oui, Blanquer se disait soucieux d'efficacité, mais beaucoup moins de la structure même des inégalités scolaires. Dans cette vision, il suffirait de donner une « égalité des chances » au début du parcours (« Tout se joue avant les trois ans de l'enfant »), puis de laisser le mérite départager les élèves. Quelques réussites individuelles viendraient alors légitimer un système restant profondément inégalitaire.

Dix ans plus tard, nous sommes toujours en droit de nous poser la question suivante : *in fine* une école plus efficace est-elle nécessairement une école plus juste ?

À force de parler d'efficacité, nous avons fini par oublier que la première question n'était peut-être pas « Est-ce que ça marche ? », mais « Au service de quelle école, et de quelle société ? »

Or, avec la mise en place de la plateforme **Parcoursup, véritable machine à sélectionner les individus**, l'école est de plus en plus gouvernée par la concurrence, l'individualisation des parcours et la responsabilisation des individus au détriment des responsabilités collectives. Ainsi, presque dix ans plus tard, Parcoursup est devenu le quotidien de tous les parents, de tous les élèves.

Comment avons-nous fini par considérer comme normal qu'un nombre important de jeunes passent des semaines dans l'incertitude, que des enseignant-es

ne puissent expliquer les décisions prises par la plateforme, que des familles recourent de plus en plus à des officines privées de coaching pour espérer contourner l'angoisse du système ?

Sans doute parce que l'habitude est passée par là. Parce qu'aujourd'hui, Parcoursup fait partie du paysage scolaire. Aurions-nous intégré comme allant de soi une logique de sélection permanente, d'attente, de classement et de compétition ?

Pourtant, derrière l'algorithme, la question reste profondément politique. Une plateforme ne crée ni places supplémentaires à l'université, ni enseignant-es, ni moyens nouveaux. Elle organise ce qui existe. Réduire le débat à la seule technique revient à oublier que les critères de sélection traduisent toujours des choix humains et des arbitrages publics.

Huit ans après son lancement, au SUNDEP Solidaires, nous ne nous résignons pas et nous continuons toujours à nous interroger sur l'école et l'enseignement supérieur que nous voulons construire...

Car Parcoursup n'est pas un simple logiciel. C'est une certaine idée de l'École. Une École où l'on apprend très tôt à se vendre, à construire une stratégie, à optimiser son dossier, à accepter le classement comme naturel. Une École où la compétition devient une vertu, où l'angoisse est normalisée, où les responsabilités collectives s'effacent derrière les performances individuelles. Pendant que chacun cherche la meilleure stratégie pour son enfant, on ne parle plus de la question essentielle : pourquoi la République n'offre-t-elle plus une place à chaque bachelier qui souhaite poursuivre des études ? En presque dix ans, l'École n'a pas seulement été réformée. Elle a progressivement changé de logique.

UN DERNIER MOUVEMENT

les fausses notes demeurent

Un budget qui sonne faux

Le gouvernement continue d'afficher l'École comme une priorité nationale. Pourtant, le budget 2026 peine à traduire cette ambition. Malgré une légère hausse des crédits, le Sénat lui-même souligne qu'elle reste très limitée au regard des besoins du système éducatif. Dans le même temps, plusieurs lignes budgétaires diminuent : renouvellement des manuels, gratification des stages en lycée professionnel ou encore Fonds d'innovation pédagogique, quasiment abandonné. Au total, ce sont plus de 43 millions d'euros de crédits retirés à la mission « Enseignement scolaire » afin de financer d'autres priorités de l'État. Les programmes les plus touchés concernent notamment la Vie de l'élève et le soutien à la politique éducative.

À l'heure où chacun.e appelle à élever le niveau des élèves, à renforcer l'inclusion, à lutter contre la crise d'attractivité et à améliorer les conditions de travail des personnels, l'ambition affichée continue de se heurter à des moyens qui restent comptés. Une partition ambitieuse ne suffit pas ; encore faut-il donner aux musicien·nes les moyens de la jouer.

Au SUNDEP Solidaires, nous dénonçons une politique d'austérité conduisant à des fermetures de classes, à un affaiblissement du maillage territorial et à une aggravation des inégalités. La baisse démographique aurait pu être une chance historique pour améliorer les conditions d'enseignement ; elle est utilisée comme un levier d'économies budgétaires.

Le SNU :

une mise au pas de la jeunesse qui n'a pas eu d'écho...

Présenté comme l'un des grands projets du premier quinquennat d'Emmanuel Macron, le Service national universel devait être généralisé à toute une classe d'âge. Sept ans plus tard, le constat est sans appel : la généralisation a été abandonnée et on évoque désormais la « chronique d'une extinction annoncée ». Entre-temps, plusieurs centaines de millions d'euros auront été consacrés à un dispositif qui n'a jamais convaincu ni les jeunes, ni les personnels de l'Éducation nationale. Alors que les établissements manquent d'enseignant·es, d'AESH, de remplaçant·es et de moyens pédagogiques, ce choix budgétaire interroge toujours autant.

Au SUNDEP Solidaires, nous avons toujours défendu une autre priorité : investir dans l'École plutôt que dans des dispositifs de communication politique voire d'enrôlement idéologique. Former des citoyen·nes libres, critiques et engagés est déjà l'une des missions fondamentales du service public d'éducation. Encore faut-il lui donner les moyens de la remplir.

Le véritable engagement citoyen ne se décrète pas lors d'un séjour de quelques jours. Il se construit, chaque jour, dans une École publique ambitieuse, émancipatrice et suffisamment financée.

IA : QUI DONNE LE LA ?

Rarement une innovation aura bouleversé aussi rapidement nos pratiques professionnelles. L'IA est déjà dans les salles de classe, dans les copies, dans les préparations de cours, dans les recherches documentaires et dans les devoirs des élèves. L'IA évolue à une vitesse fulgurante. L'institution, beaucoup moins. Pendant que les usages se multiplient, les repères, eux, peinent encore à suivre. L'intelligence artificielle est passée du statut de curiosité technologique à celui d'outil du quotidien pour de nombreux élèves... et de plus en plus d'enseignant-es. Mais pendant que chacun expérimente, une question demeure : qui fixe le cap ?

Une révolution... oui mais pas pour tout le monde

L'intelligence artificielle n'efface pas les inégalités scolaires, au contraire elle les creuse. Les élèves qui disposent déjà d'un environnement culturel riche, qui savent formuler des demandes pertinentes, vérifier les réponses obtenues et exercer leur esprit critique tireront davantage profit de ces outils. À l'inverse, celles et ceux qui peinent déjà à distinguer une information fiable d'une approximation risquent de considérer l'IA comme une vérité toute faite. En effet, certaines élèves, qualifiées d'engagées réflexifs, utilisent l'IA comme un partenaire de réflexion : ils/elles questionnent les réponses, les confrontent à d'autres sources, les reformulent et développent leur esprit critique. D'autres, les légalistes, cherchent avant tout à respecter les consignes de l'enseignant-e et hésitent à utiliser ces outils tant qu'ils ne savent pas clairement ce qui est autorisé. Enfin, d'autres encore voient l'IA comme un simple moyen d'obtenir rapidement une réponse ou de contourner la difficulté, ce sont les opportunistes.

Loin de démocratiser automatiquement les apprentissages, l'IA peut renforcer les écarts entre les élèves... à moins que l'École ne fasse de son usage un véritable objet d'enseignement.

Un cadre d'usage... mais quelle vision ?

Face à la diffusion rapide des intelligences artificielles génératives, le ministère a publié en 2025 un cadre d'usage de l'IA en éducation. Celui-ci apporte des repères utiles : protection des données, respect du RGPD, vigilance face aux biais algorithmiques, transparence des usages, maintien de la responsabilité de l'enseignant-e... L'IA y est clairement présentée comme un outil d'assistance et non comme un substitut au jugement humain.

Mais ce cadre laisse ouverte une question essentielle : quelle vision pédagogique voulons-nous construire avec ces outils ?

Pendant que les usages se multiplient, les enseignant-es expérimentent souvent seules. Certaines élaborent leurs évaluations avec ChatGPT, d'autres utilisent Claude pour différencier leurs cours, Gemini pour préparer une séquence ou Mistral pour reformuler un document. D'autres préfèrent ne pas recourir à ces outils. Cette diversité est une richesse... mais elle révèle l'absence d'une réflexion collective suffisamment structurée sur les finalités éducatives de l'IA. Former les personnels, repenser l'évaluation, développer l'esprit critique des élèves, réduire les inégalités d'accès aux usages numériques, protéger les données et préserver la liberté pédagogique : autant de défis qui dépassent largement la simple publication d'un cadre réglementaire.

Nous revendiquons l'inscription de l'IA dans l'évaluation des risques professionnels et le financement d'études d'impacts, compte tenu de ses conséquences sur la santé des travailleur-euses en général et sur les enseignant-es en particulier.

Obligations Réglementaires de Service (ORS)

➤ 1^{er} degré

- **24 heures** d'enseignement auprès des élèves
- **108 heures annuelles de missions complémentaires = 36 h** d'activités pédagogiques complémentaires (APC) + **48 h** de travail en équipe pédagogique, relations avec les parents, suivi des élèves handicapés, conseil des maîtres + **18 h** d'animations pédagogiques + formation continue + **6 h** de conseil d'école.
- **La 28^e heure ne peut pas être imposée**

Concernant les 108 heures :

- Évaluation nationale : 6 heures

à déduire des 36 heures des APC.

- présence d'un ou plusieurs élèves en situation de handicap : possibilité de déduire 6 h des 48 heures pour dialoguer avec les parents.

➤ 2^d degré

- **30 heures + 6 h** extérieures pour les professeurs documentalistes
- **21 heures** d'enseignement pour un PE en SEGPA et ULIS
- **20 heures** d'enseignement pour un certifié EPS
- **18 heures** d'enseignement pour un certifié et PLP + **2h** supplémentaires
- **15 heures** d'enseignement pour un agrégé

Décret n°2014-940 du 20 août 2014 (modifié en 2023)

➤ Enseign. supérieur

BTS et CPGE :

- **18 heures** d'enseignement pour un certifié/PLP (cours/TD/TP suivi de projets)
- **15 heures** d'enseignement pour un agrégé idem, avec réduction horaire

PRAG/PRCE

- **384 heures** équivalent TD/an, environ **11-12 h /semaine selon le nombre d'élèves**

Décret n°84-431 du 6 juin 1984 (modifié) et circulaires n° 2004-056 du 29-03-2004 et 2015-057

PREMIER DEGRÉ

les fameuses dix minutes d'accueil

Ce que dit la loi :

- ☐ Décret n°89-122 du 24 février 1989 relatif aux directeurs d'école.

Code de l'éducation : « ... La surveillance des élèves durant les heures d'activité scolaire doit être continue et leur sécurité doit être constamment assurée en tenant compte de l'état de la distribution des locaux et du matériel scolaires et de la nature des activités proposées. L'accueil des élèves est assuré dix minutes avant l'entrée en classe. Le service de surveillance à l'accueil et à la sortie des classes, ainsi que pendant les récréations, est réparti entre les maîtres en conseil des maîtres de l'école. »

Aussi, rien n'impose à chaque enseignant-e d'être présent-e à l'école 10 mn avant l'entrée en classe ni d'être de surveillance (dans les faits, rappelons qu'il est très rare qu'un-e enseignant-e arrive dans sa classe à l'heure pile du début des cours...). L'organisation de l'accueil relève du règlement intérieur de l'école, la surveillance des élèves, du conseil des maîtres et du directeur en fonction du nombre d'élèves et d'enseignant-es afin d'avoir un taux de surveillance suffisant.

Le SUNDEP Solidaires dénonce cette disparité entre 1^{er} et 2nd degrés... sans parler de la surveillance des récréations...

TEMPS PARTIELS ET DISPONIBILITÉS

Il existe plusieurs catégories de temps partiel : TPD, TPA et celui annualisé. Ne pas confondre le temps partiel choisi par un enseignant-e et celui « incomplet » qui est subi suite au mouvement de l'emploi par exemple.

1 • Temps partiel de droit (TPD)

50 à 80 % du temps plein (3 ans maximum).

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

2 • Temps partiel annualisé

(de droit ou sur autorisation)

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

3 • Temps partiel sur autorisation (TPA)

Un TPA à 80 % est rémunéré 85,7 %. Un temps partiel à 90 % sera rémunéré 91,4 %. Les enseignant-es participent au mouvement pour retrouver un service à temps plein. Le poste n'est pas protégé. Les personnels enseignants confrontés à une altération provisoire de leur état de santé peuvent solliciter un allègement de service au titre de l'année en cours. Il est attribué pour une durée maximale d'une année scolaire et ne peut être renouvelé de manière automatique l'année suivante. Il reste un dispositif exceptionnel visant à concilier l'état de santé de l'enseignant-e concerné-e, qui continue à percevoir l'intégralité de son traitement, avec les exigences du service, notamment sa continuité, dans un souci d'adaptation du rythme et des conditions de travail.

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

4 • TPA et cumul d'activités

Le décret d'application du 30 janvier 2020 fixe la liste des activités, lucratives ou non, que les fonctionnaires et agent-es contractuel-les peuvent être autorisés-és à exercer auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé.

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

5 • Temps partiel thérapeutique 2026

Une simplification administrative qui ne doit pas masquer le manque de moyens ! Le décret n° 2026-705 (entré en vigueur le 1^{er} août 2026) simplifie la procédure du temps partiel thérapeutique (TPT) pour les agent-es public-ques. La durée maximale reste d'un an, mais la périodicité obligatoire de renouvellement tous les 1 à 3 mois est supprimée. Cependant, la simplification réglementaire ne doit en aucun cas devenir un outil d'austérité ou de pression managériale.

Point de vigilance : Le piège du refus pour « nécessité de service ». L'administration conserve le droit de refuser le TPT en invoquant les besoins

INCLUSION SCOLAIRE

l'inclusion low-cost ...

du service. Dans un contexte de pénurie de remplaçants, le risque est grand de voir des demandes légitimes rejetées.

Les revendications du SUNDEP Solidaires

- **Zéro refus pour nécessité de service car la santé des personnels doit primer sur la gestion des flux d'effectifs. Tout TPT prescrit médicalement doit être accordé de plein droit.**
- **Maintien intégral du salaire : nous exigeons le maintien du traitement à 100 % (primes et indemnités incluses), sans perte de pouvoir d'achat pour les collègues malades.**
- **Remplacement effectif et immédiat : l'administration doit affecter un remplaçant sur la part de service libérée dès le premier jour, pour ne pas surcharger l'équipe pédagogique.**
- **Droit à la déconnexion : interdiction stricte de solliciter un·e enseignant·e en TPT pour des tâches administratives, des réunions ou des examens en dehors de sa quotité de travail validée.**
- **Prise en compte pour la retraite : les périodes de TPT doivent continuer à valider des trimestres de retraite à taux plein, sans aucune décote.**

L'année 2026 a été marquée par l'ouverture de discussions ministérielles sur la fonctionnarisation des AESH et la transition progressive des PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés) vers les Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS). Des avenants de contrat ont été requis pour acter ces changements organisationnels dans les départements.

Missions et temps de travail des AESH

Le mercredi 20 mai, la DGRH (Direction générale des ressources humaines) a convoqué un premier groupe de travail sur les « réflexions autour des missions et des statuts » des AESH. Il s'agissait en vérité pour le ministère d'exposer son projet de titularisation des personnels, qui sera ensuite dans les mains des parlementaires.

Le SUNDEP Solidaires, avec Sud éducation, s'est félicité que la question de la titularisation soit enfin sur la table, mais les prévisions ministérielles ont été scandaleuses et ont prouvé une nouvelle fois le mépris du Ministère à l'égard des AESH qui se mobilisent maintenant depuis plusieurs années pour obtenir un vrai statut et une meilleure rémunération.

En résumé, si la création d'un statut de catégorie B est bien envisagée, le temps plein à 24 heures hebdomadaires est écarté. Les 35 heures seront donc privilégiées, en demandant aux AESH d'effectuer d'autres tâches que l'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers.

INCLUSION SCOLAIRE

... des élèves en situation de handicap ?

Le SUNDEP Solidaires revendique toujours un temps plein à hauteur de 24 heures et a insisté auprès du Ministère sur la prise en compte de la pénibilité du travail dans le calcul du temps de travail, comme pour les enseignants.

En outre, le Ministère ne prévoit pas de titularisation pour tous-tes et souhaite conserver un vivier d'AESH contractuelles. Seule une AESH sur cinq serait effectivement titularisée, sans aucune précision des critères de sélection. L'idée d'une titularisation sur dossier a été évoquée, laissant tout pouvoir à l'administration. Le SUNDEP Solidaires, avec Sud éducation, s'oppose fortement à cette décision et demande la titularisation immédiate de tous-tes les AESH en poste dans un corps de fonctionnaire de catégorie B, sans clause de nationalité, et l'ouverture d'un concours d'accès à la fonction publique.



Les revendications du SUNDEP Solidaires

- la mention claire des 24 heures d'obligations réglementaires de service avec un maximum de 72 heures annexes annuelles pour participer aux différents temps de concertation ;
- la titularisation des personnels déjà en poste sans condition de nationalité et sans avis des PIAL ;
- l'augmentation générale des salaires et la création d'une grille salariale et une gestion du corps des AESH par les rectorats ;
- une prise en compte de l'ancienneté, même des contrats aidés privés, pour la rémunération et l'affectation ;
- une formation sur le temps de travail, préalable à toute prise de fonction ;
- des aménagements nécessaires pour intégrer au mieux les AESH dans la communauté éducative.

IME-ITEP

prime ségur, qui est éligible ?

Les enseignants exerçant en IME (Instituts Médico-Educatifs) et en ITEP (Instituts Thérapeutiques, Educatifs et Pédagogiques) dans le secteur privé sous contrat peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de la prime Ségur.

Conditions d'éligibilité à la prime Ségur

- La Prime Ségur a pour objectif de valoriser le travail des professionnels de santé et de renforcer l'attractivité des métiers du soin.
- Elle s'adresse aux professionnels engagés dans le secteur sanitaire, social et médico-social.
- Le montant de la Prime Ségur varie de 183 € nets mensuels à parfois 1 500 €, en fonction du métier ou secteur, du statut et de l'échelon.
- Dans certains cas, le versement de la prime est automatique. Mais dans d'autres, il nécessite de se rapprocher du service RH pour en faire la demande.

La démarche à suivre

Dans l'attente d'une clarification ministérielle, il est conseillé aux personnels concernés :

- De demander cette prime à leur employeur, y compris si seules quelques heures de leur temps de travail sont rémunérées par l'ESMS.
- De signaler toute situation ambiguë à leur section syndicale départementale, afin de garantir un suivi collectif de leur situation.
- De consulter les communications internes de leur organisation ou de contacter leur service des ressources humaines pour obtenir des instructions précises sur les démarches à suivre.

MOBILITÉ DE LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANT-ES

Les conditions à remplir

- Être titulaire d'un contrat ou agrément définitif,
- Avoir accompli au moins 3 ans de services effectifs dans une échelle de rémunération à l'issue d'un concours ou d'une intégration par liste d'aptitude (professeur des écoles, professeur certifié, professeur de lycée professionnel et professeur d'éducation physique et sportive),
- Respecter les conditions spécifiques pour certaines disciplines, comme la possession des qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme pour les professeurs d'éducation physique et sportive.

Rémunération et classement

- Le maître conserve son classement indiciaire, son grade et son ancienneté dans l'échelle de rémunération précédente.
- Pendant la période probatoire, il perçoit la rémunération correspondant à son service d'accueil.

- ❑ Le décret n° 2022-671 du 26 avril 2022 permet le passage du 1^{er} au 2nd degré et inversement...

Il modifie les articles R. 914-15 et R. 914-16 du Code de l'éducation, permettant aux maîtres contractuels ou agréés à titre définitif de changer d'échelle de rémunération.

L'arrêté du 25 octobre 2022 encadre les modalités de changement d'échelle de rémunération pour les enseignants contractuels ou agréés à titre définitif.

- Après validation, il est définitivement placé dans la nouvelle échelle de rémunération.

Conditions de retour dans l'échelle précédente

- Demande faite dans un délai de 5 ans après l'intégration définitive dans la nouvelle échelle.
- Demande soumise à l'obtention d'un contrat définitif conformément à la procédure relative au mouvement prévue aux articles R. 914-75 et suivants du Code de l'éducation.

MAÎTRES DÉLÉGUÉ·ES

la précarité sous évaluation permanente

Depuis 2023, les conditions de recrutement, de rémunération et d'évaluation des maîtres délégués du privé sous contrat ont été réformées. L'alignement partiel sur les règles applicables aux contractuel·les du public constitue une avancée. Mais derrière les textes, la réalité reste celle de personnels indispensables au fonctionnement des établissements, maintenus dans une situation de dépendance et d'instabilité.

Ce que disent les textes

❑ Le décret du 8 août 2023 a rénové les conditions d'emploi et de rémunération des maîtres délégués. ❑ La circulaire du 21 août 2024 en précise le cadre de gestion pour les premier et second degrés.

Les maîtres en CDI et ceux employés en CDD depuis plus d'un an doivent bénéficier d'une évaluation professionnelle au moins tous les 3 ans. Celle-ci est établie par le rectorat à partir d'un rapport d'inspection pédagogique ainsi que d'un compte rendu du chef d'établissement sur la manière de servir.

Elle doit porter sur les missions professionnelles, mais également sur les besoins de formation, les compétences à acquérir et les projets d'évolution ou de préparation aux concours. Le maître doit recevoir les différents documents, peut les compléter par ses observations et demander la révision de l'appréciation générale dans un délai de trente jours francs. Après ce recours préalable, la commission consultative mixte peut également être saisie.

Dans la réalité : évaluer le travail... ou sanctionner une parole ?

Sur le terrain, l'évaluation ne se réduit pourtant pas toujours aux compétences pédagogiques. Ainsi certain·es délégués expérimentés se sont vu reconnaître une bonne maîtrise des contenus, une gestion de classe satisfaisante et une posture favorisant les apprentissages ; cependant, dans le même rapport, leur « loyauté » et leur « discernement » étaient néanmoins

mis en cause, et ce, la plupart du temps dans des contextes conflictuels opposant l'équipe enseignante à la direction.

Ces retours d'expérience posent une véritable question syndicale : une évaluation professionnelle ne doit pas devenir un instrument destiné à obtenir le silence ou l'adhésion à une direction. Elle doit reposer sur des faits précis, contradictoires et directement liés aux compétences et aux missions du maître. La liberté d'expression ne disparaît pas avec la précarité du contrat.

Une année enseignée... mais un été sans salaire ?

La durée du contrat constitue un autre point de vigilance majeur.

La circulaire de 2024 indique que lorsqu'un maître est recruté pendant le mois de la rentrée sur un besoin couvrant l'année scolaire, son contrat doit courir jusqu'à la veille de la rentrée suivante. La même règle doit s'appliquer lorsque des remplacements successifs ont finalement couvert toute l'année scolaire.

En revanche, lorsqu'il s'agit réellement de remplacer un maître absent, le contrat peut être limité à la durée de cette absence. Derrière les mentions administratives « poste vacant », « poste provisoirement vacant » ou « suppléance » peuvent se jouer les rémunérations de juillet et d'août voire celle des autres vacances durant l'année scolaire. En cours d'année, un contrat ne peut s'arrêter la veille de vacances puis reprendre après celles-ci lorsque l'absence du/de la professeur·e remplacé·e a été prévue (ex. congés de maternité).

Des maîtres ayant travaillé toute l'année voient encore leur contrat s'arrêter au dernier jour de classe. Ils/elles doivent alors attendre une éventuelle nouvelle affectation en septembre, sans salaire pendant l'été. Il faut donc vérifier le motif porté sur le contrat, la durée réelle du besoin et l'enchaînement des remplacements.

Enseigner de septembre à juillet ne devrait jamais conduire à être privé de salaire pendant l'été par un simple jeu de qualification administrative. En cas de litige, ne pas hésiter à se rapprocher absolument d'une militante du SUN-DEP Solidaires.

Les revendications du SUNDEP Solidaires

- **des évaluations fondées sur des faits professionnels, communiquées dans des délais permettant réellement de répondre et de former un recours ;**
- **le respect du contradictoire et le droit d'être accompagné-e ;**
- **l'application effective des règles garantissant la rémunération estivale lorsque le besoin a couvert l'année scolaire ;**
- **une formation accessible dès la prise de fonctions ;**
- **une véritable perspective de stabilisation et de titularisation.**

Les maîtres délégué-es ne sont pas des enseignant-es provisoires : ils et elles accomplissent une mission permanente du service public d'éducation. Leurs droits ne peuvent rester, eux, en suppléance.

Le PPCR organise aujourd'hui la carrière des enseignant-es autour de trois grades : classe normale, hors-classe et classe exceptionnelle, et de trois rendez-vous de carrière. Présenté comme un dispositif d'accompagnement professionnel, il conditionne pourtant directement certaines accélérations de carrière et pèse durablement sur les possibilités de promotion. Une nouvelle réforme des rendez-vous de carrière a été annoncée. Mais, en l'absence de textes réglementaires venant modifier le dispositif, les règles actuelles continuent de s'appliquer.

3 rendez-vous qui comptent longtemps

Les rendez-vous de carrière interviennent :

- ☒ pendant la deuxième année du 6^e échelon ;
- ☒ entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans le 8^e échelon ;
- ☒ pendant la deuxième année du 9^e échelon.

Les deux premiers peuvent permettre une accélération d'un an, accordée à 30 % des collègues concerné-es. Le troisième contribue à déterminer l'appréciation utilisée pour l'accès à la hors-classe. Celle-ci est ensuite conservée pour les campagnes ultérieures tant que le ou la maître n'est pas promu-e.

Comment se déroule le rendez-vous ?

Le ou la maître doit être informé-e de la programmation du rendez-vous, puis convoqué-e au moins quinze jours calendaires avant sa première étape.

... ou pour classer ?

Le rendez-vous comprend :

- une observation en classe par l'IEN ou l'IPR ;
- un entretien avec l'inspecteur ou l'inspectrice ;
- un entretien avec le/la chef-fe d'établissement ;
- un compte rendu fondé sur une grille de compétences ;
- une appréciation finale arrêtée par le rectorat ou la DSDEN.

Le compte rendu peut être complété par des observations. Il ne faut pas hésiter à le faire lorsque certaines appréciations sont imprécises, incohérentes avec les items évalués ou reposent sur des jugements qui ne concernent pas directement le travail professionnel.

Une appréciation contestable n'est pas une fatalité

L'appréciation finale peut être contestée :

1. Le recours auprès de l'administration

Le ou la maître dispose de 30 jours francs après la notification de l'appréciation finale pour demander sa révision au rectorat ou à la DSDEN. Le recours doit être précis, factuel et s'appuyer sur les contradictions entre les évaluations, les commentaires et l'appréciation finale.

2. La saisine de la CCM

L'administration dispose elle aussi de 30 jours francs pour répondre. L'absence de réponse vaut refus. Après un refus explicite ou implicite, le ou la maître peut saisir la commission consultative mixte compétente dans un nouveau délai de 30 jours francs. Ce second recours suppose d'avoir effectué le premier.

Il est donc essentiel de conserver les notifications, les comptes rendus, les échanges avec l'administration ainsi que tout document permettant d'étayer la contestation. Dans tous ces cas de figure, ne surtout pas hésiter à faire appel à un-e militant-e du SUNDEP Solidaires qui pourra vous accompagner le cas échéant.

Le SUNDEP Solidaires réaffirme la nécessité de déconnecter l'évaluation formative de la rémunération et des promotions. Une visite en classe devrait permettre d'échanger sur les pratiques, d'identifier les besoins de formation et d'accompagner les personnels, non de figer leur carrière pendant des années.

Nous revendiquons :

- une progression régulière de la rémunération pour toutes et tous ;
- des critères de promotion transparents et contrôlables ;
- la communication systématique des avis et des barèmes ;
- un droit au recours réellement accessible ;
- la suppression de la classe exceptionnelle et l'intégration de ses indices dans une carrière linéaire revalorisée.

Évaluer devrait permettre de progresser dans son métier, pas d'être placé-e durablement dans une file d'attente.

salaires et indemnités

Grilles indiciaires

CLASSE NORMALE						
Échelon	Durée (année)	PE, CERTIFIÉ-ES, PLP, PEPS		AGRÉGÉ-ES		P. GRENELLE
		INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT	
1	1	395	1944,50 €	455	2239,87 €	177,50 €
2	1	446	2195,56 €	503	2476,16 €	248,33 €
3	2	453	2230,02 €	518	2550,00 €	280,83 €
4	2	466	2294,02 €	547	2692,76 €	265,00 €
5	2,5	481	2367,86 €	584	2874,91 €	240,00 €
6	2 ou 3	497	2446,62 €	623	3066,89 €	208,33 €
7	3	524	2579,54 €	664	3268,73 €	125,00 €
8	2,5 ou 3,5	562	2 766,60 €	715	3519,79 €	33,33 €
9	4	595	2929,06 €	762	3751,16 €	33,33 €
10	4	634	3121,04 €	805	3962,84 €	0,00 €
11	sans limite	678	3337,65 €	835	4110,52 €	0,00 €

➤ Valeur du point d'indice au 01-07-2023 : 59,0734 €.

salaires mensuels brut = indice x valeur du point
12

➤ Instauration d'un jour de carence depuis janvier 2018.

➤ Pour la classe normale, la durée dans les échelons 6 et 8 est réduite d'un an pour 30 % des promouvables.

➤ La prime Grenelle ou Prime d'attractivité est reconduite et sera versée à partir du 1^{er} septembre. **Preuve que nos salaires sont trop faibles...**

HORS CLASSE							
Échelon	Durée (année)	PE, CERTIFIÉ-ES, PLP, PEPS		Échelon	Durée (année)	AGRÉGÉ-ES	
		INDICE	SALAIRE BRUT			INDICE	SALAIRE BRUT
1	2	595	2929,06 €	1	2	762	3751,16 €
2	2	629	3 096,43 €	2	2	805	3962,84 €
3	2,5	673	3313,03 €	3	3	835	4110,52 €
4	2,5	720	3544,40 €	4A1	1	895	4405,89 €
5	3	768	3780,70 €	4A2	1	930	4578,19 €
6	3	811	3992,38 €	4A3	sans limite	977	4819,56 €
7	sans limite	826	4066,22 €				

CLASSE EXCEPTIONNELLE							
Échelon	Durée (année)	PE, CERTIFIÉ-ES, PLP, PEPS		Échelon	Durée (année)	AGRÉGÉ-ES	
		INDICE	SALAIRE BRUT			INDICE	SALAIRE BRUT
1	2	700	3445,95 €	1	2,5	835	4110,52 €
2	2	740	3642,86 €	2A1	1	895	4405,89 €
3	2,5	780	3839,77 €	2A2	1	930	4578,19 €
4	3	835	4110,52 €	2A3	1	977	4809,56 €
5A1	1	895	4405,89 €	3A1	1	1018	5011,39 €
5A2	1	930	4578,19 €	3A2	sans limite	1072	5277,22 €
5A3	sans limite	977	4809,56 €				

SALAIRES ET INDEMNITÉS

Maîtres Délégués (ex : suppléants, maîtres auxiliaires...)

Depuis la rentrée 2023, la rémunération des Maîtres Délégués (MD) dans l'enseignement privé sous contrat a été réformée pour aligner leurs conditions salariales avec celles des contractuels de l'Éducation nationale. Cette réforme a introduit de nouvelles grilles indiciaires, divisées en deux catégories : MD1 et MD2.

Ce changement de grade se traduit par un reclassement indiciaire à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans l'ancien dispositif selon les modalités de la circulaire n°2024-067 du 4 juillet 2024 relative au nouveau cadre de gestion des maîtres délégués de l'enseignement privé.

Grille indiciaire des Maîtres Délégués au 01/09/2025

MAÎTRES DÉLÉGUÉS, AGENTS NON TITULAIRES EFFECTUANT DES REMPLACEMENTS							
niveau	durée (en)	MD 1			MD 2		
		INDICE	S. BRUT	P. GRENNELLE	INDICE	S. BRUT	P. GRENNELLE
1	3	376	1850,96 €	125,00 €	366	1801,74 €	125,00 €
2	3	393	1934,65 €	116,67 €	373	1836,20 €	125,00 €
3	3	415	2042,96 €	112,50 €	377	1855,88 €	116,67 €
4	3	436	2146,33 €	108,33 €	394	1939,57 €	112,50 €
5	3	458	2254,63 €	100,00 €	412	2028,19 €	108,33 €
6	3	480	2362,94 €	91,67 €	430	2215,25 €	100,00 €
7	3	503	2476,16 €	91,67 €	462	2274,32 €	91,67 €
8	3	528	2599,23 €	58,33 €	494	2431,85 €	91,67 €
9	3	553	2722,30 €	58,33 €	526	2589,38 €	58,33 €
10	3	578	2845,37 €	58,33 €	558	2722,30 €	58,33 €
11	3	603	2968,44 €	58,33 €	590	2904,44 €	58,33 €
12	3	628	3091,21 €	58,33 €	625	3076,75 €	58,33 €
13	3	655	3224,42 €	58,33 €			
14	3	685	3372,11 €	58,33 €			
15	3	715	3519,79 €	58,33 €			
16	3	746	3672,40 €	58,33 €			
17	3	788	3879,15 €	58,33 €			
18	sans limite	826	4066,22 €	58,33 €			

Maîtres détenant un diplôme supérieur à Bac+2 : classés en 1^{ère} catégorie.
Maîtres détenant un Bac+2 : classés en 2^e catégorie.

La fin de l'avancement automatique

L'évolution au sein de cette grille indiciaire ne s'effectue plus uniquement à l'ancienneté. L'arrêté du 6 février 2024 subordonne désormais tout changement de niveau à une évaluation professionnelle positive obligatoire (menée tous les trois ans au moins).

Bien que la grille soit nationale, les militantes élues dans les CCMA et CCMD/I dénoncent avec force les retards d'inspection qui créent de fortes inégalités entre les enseignants d'une académie à l'autre. Celles et ceux n'ayant pas pu être évalués faute de moyens humains se retrouvent bloqués à leur indice d'origine, tandis que leurs collègues inspectées bénéficient d'une réévaluation salariale effective.
C'est une rupture d'égalité entre les maîtres délégués selon les académies.
Contactez-nous pour vous aider à faire respecter vos droits.

Les principales indemnités et primes

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

● ISOE part fixe

Les enseignantes du 2nd degré percevront 2550 € brut/an soit 212,5 € brut/mois à partir du 1^{er} septembre 2023.

● ISOE part modulable pour

➤ la charge de professeur principal montants annuels (au 01/07/2022) :

- 1 308,74 € en 6^e, 5^e et 4^e ;
- 1 497,84 € en 3^e, Lycée G/T, LP, CAP, Bac pro, 1^{ère}, T^{erm} ;
- 951,96 € pour autres division LP ;

➤ la charge de professeur référent de groupe d'élèves
- 748,72 €.

➤ Agrégé exerçant comme PP
- 1609,44 €.

Chaque mission = 1 unité = 1 250 € brut annuel (versé mensuellement) ; cumul possible de plusieurs unités.

Décret n° 2023-764 du 11 août 2023 mise en œuvre de la part fonctionnelle de l'ISOE et ISAE, allouée aux maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat

➤ ISAE et ISOE parts fonctionnelles

➤ 1^{er} degré (ISAE)

- missions complémentaires (exemple) : activités pédagogiques supplémentaires (soutien, aide aux devoirs, petits groupes, accompagnement individualisé)
- coordination de projet pédagogiques (liaison école-collège, inclusion, projets innovants)

➤ 2^e degré (ISOE)

- remplacement de courte durée (RDC)
- suivi accompagnement renforcé des élèves (tutorat, orientation, accompagnement spécifique)
- coordination de dispositifs pédagogiques (groupes à effectifs réduits, innovations, parcours spécifiques)

- 24 h annuelles/par unité
- indemnité 1250 € brut/unité
- taux horaire brut approximatif - 52,08 € /h

➤ Indemnité de sujétions particulières

attribuée aux documentalistes soit 2550 € bruts/an, versée au prorata du temps de service d'enseignement.

➤ Indemnité pour effectifs pléthoriques

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

➤ Indemnités diverses

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

➤ Prime d'équipement informatique

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

Ces indemnités sont imposables et donnent lieu à cotisations sociales.

Le SUNDEP Solidaires refuse de « pac-tiser » : nous dénonçons les missions du Pacte, souvent attribuées sans contrôle ni transparence, parfois sans lettre de mission, laissant un grand pouvoir aux directions d'établissement et peu ou pas de contrôle des rectorats faute de moyens. Enfin, il s'agit d'« un partage de la valeur » centré sur des **primes ponctuelles défis-calisées et désocialisées**, - au détriment du salaire différé (retraite, protection sociale), affaibli au profit d'une prime immédiate et ponctuelle. **Sans compter les tensions entre collègues** faute de revalorisation de leur salaire.

AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

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

AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

motif	durée	traitement	textes
Évènements familiaux			
Naissance/adoption	3 jours ouvrables pour le conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption dans les 15 jours de la naissance/adoption	Avec	
Proche/aidant	3 mois renouvelable dans la limite d'1 an sur l'ensemble de sa carrière (possibilité d'allocation journalière de proche aidant)	Non rémunéré	
Solidarité familiale	3 mois maximum, renouvelable 1 fois	non rémunéré service protégé	
Présence parentale	310 jours par période de 36 mois	non rémunéré avec allocation journalière de présence parentale	
Congé parental	jusqu'aux 3 ans de l'enfant, accordé par période de 2 à 6 mois	non rémunéré / possibilité de prestation partagée d'éducation de l'enfant / service protégé 1 an.	
Cohabitation avec personne contagieuse	variole : 15 jours ; diphtérie : 7 jours ; scarlatine : 7 jours ; poliomyélite : 15 jours ; méningite cérébro-spinale à méningocoques : 7 jours	Avec + certificat médical	<i>Instruction n° 7 du 23 mars 1950</i>
Concours/examens pro.	2 jours ouvrables + durée du concours	plein traitement	<i>article 21 du décret n°2007-1470</i>
Rentrée scolaire	Facilités d'horaires si compatibles avec le service	Avec	<i>Circulaire annuelle du ministère</i>
Fêtes religieuses	Si compatible avec le service	Avec	<i>Circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967</i>

➤ Toute demande doit être formulée par écrit et acheminée par la voie hiérarchique, le/la recteur/rec-
trice émettant un avis ou accordant,
dans certains cas, l'autorisation.
Concernant les autorisations d'ab-
sence de droit, il n'existe pas grand-

chose à part les congés de maladie, de
maternité, parentaux ou d'adoption ;
tout le reste n'est pas de droit.

Les textes disent que l'administration
peut accorder des autorisations d'ab-
sence. Le verbe « peut » signifie qu'il n'y
a pas d'obligation de sa part.

Autorisations d'absence - congés

motif	durée	traitement	textes
Autorisations d'absence de droit			
Mandat syndical et autres			
Heure mensuelle d'info. syndicale	1 heure / mois ou en heures regroupées 3 h/ trimestre ou 3 demi-journées / année scolaire	considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté. Prévenir au moins 1 semaine avant	Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (article 5) - Arrêté du 29 août 2014
Congrès et instances locaux, nationaux et internationaux	20 jours/ an pour internationaux + 10 jours/ an	Avec Prévenir au moins 3 jours avant + convocation	Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (art. 13) - Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014
Réunions organisées par l'administration	2 à 3 jours / an + délai de route + temps de préparation + compte-rendu	Avec Prévenir au moins 3 jours avant + convocation	Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (art. 15) - Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014
Congé pour formation syndicale	12 jours ouvrables / an	Avec Prévenir au moins 1 mois avant + attestation de présence	Art 34 de loi du 11 janvier 1984 modifiée - décret N°84-474 du 15 juin 1984 modifié
Participation jury cour d'assises	Durée de la session	Avec + convocation à fournir	Lettre FP/7 N°6400 du 02/09/91
Réserve opérationnelle	L'agent accomplit son engagement à servir dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail	Prévenir au moins 1 mois avant	Art 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

AUTORISATIONS D'ABSENCE - CONGÉS

Congés maladie

Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré sauf si le 2^e arrêt concerne la même affection. (1 jour de carence)

Congé maladie ordinaire (CMO) service protégé	durée maxi. 1 an pendant une période de 12 mois consécutifs	3 premiers mois = 90% du traitement 9 mois suivants = 50% du traitement (droit au sup. familial maintenu) Toutefois, les droits à plein traitement sont conservés dans le cas d'un congé de maladie accordé au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident de service. Après six mois consécutifs de congés, le comité médical doit donner son avis sur toute demande de prolongation de ce congé, dans la limite des six mois restant à courir.
Congé longue maladie (CLM) / service protégé	durée maxi. 3 ans	1 an plein traitement 2 ans 50 % traitement (périodes de 3 à 6 mois) + sup. familial maintenu
Congé de longue durée (CLD)	durée maxi. 5 ans	3 ans plein traitement 2 ans = 50 % traitement
Accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions		Plein traitement jusqu'à guérison ou consolidation puis possibilité – CMO (3 mois + 9 mois) – CLM (1an + 2 ans) – CLD (5 ans + 3 ans)
Longue maladie ou de longue durée d'office	1 mois	Plein traitement
Invalidité temporaire imputable au service	sans limitation de durée, sauf pour les stagiaires (limité à 5 ans) / service protégé jusqu'à 24 mois consécutifs	
Disponibilité d'office	à expiration des droits à congés maladie : 1 an renouvelable 2 fois, voire 3 fois	Sans traitement (mais indemnisation pendant 3 ans maximum à hauteur de 50 % du traitement ou des 2/3 si 3 enfants) ou Allocation d'invalidité temporaire / Service Non Protégé

Congé maternité

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

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

Plein traitement

Naissance du 3^e enfant : 26 semaines

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

Congé paternité

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

Plein traitement

Congé supplémentaire de naissance

1 à 2 mois de congé indemnisé à chaque parent : délai maximal de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer

70% du salaire plafonné le 1^{er} mois
60% du salaire plafonné le 2^e mois

SANTÉ-PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE-PRÉVOYANCE

nos droits en danger ?

L'accord du 8 avril 2024 a marqué une avancée significative pour les contractuelles de l'État, notamment dans l'éducation : pour la première fois, une complémentaire santé obligatoire et une prévoyance accessible sont garanties collectivement, avec participation de l'employeur.

Mais attention : le chemin reste à consolider, notamment pour que l'ensemble des personnels puisse être pleinement protégé, sans rupture de droits, sans frein financier, et sans attendre de longs délais de mise en œuvre.

ON FAIT LE POINT

Avant (jusqu'en 2024)	Après l'accord du 8 avril 2024
Cotisation santé laissée à la charge de l'agent-e	Complémentaire santé collective obligatoire (adhésion de tous sauf dispense)
Participation employeur symbolique : 15 €/mois	50 % de la cotisation santé (socle + options dans la limite de 5 €/mois)
Pas de prévoyance financée par l'État	Prévoyance facultative (incapacité, invalidité, décès) avec 7 €/mois pris en charge
Aucune solidarité organisée entre agent-es	Dispositif avec mécanismes solidaires (revenu, famille, génération)
Disparités fortes entre agent-es selon leur mutuelle	Couverture homogène et encadrée nationalement
Peu ou pas d'accès pour les contractuelles du privé sous contrat	Élargi aux contractuelles de l'EP (droit reconnu collectivement)
Mise en œuvre incomplète, droits flous	Décrets publiés en 2024, déploiement progressif : santé en 2026, prévoyance dès 2025

Le SUNDEP Solidaires affirme que la santé et la sécurité des personnels ne sont pas négociables : nous exigeons le maintien intégral des droits actuels, financés collectivement, pour protéger toutes et tous.

La prévoyance des enseignant-es sous contrat menacée :

Depuis le 1^{er} mars 2024, les enseignant-es du privé sous contrat ont déjà perdu des garanties sur les arrêts maladie de moins de 3 mois : la couverture est passée de 100 % à 90 % du salaire net. Or ces arrêts courts concernent un grand nombre de collègues. Et la menace ne s'arrête pas là : à partir de fin 2025, ce sont aussi les arrêts longs (au-delà de 3 mois) et le capital décès qui pourraient être amputés. Si rien n'est fait, de nombreux-se-s profs pourraient se retrouver dans une précarité grave en cas de maladie lourde ou d'accident de la vie. En effet, les enseignants du privé sous contrat bénéficient d'un accord collectif qui a été dénoncé par les organisations patronales.

ON FAIT LE POINT

Situation	Avec l'accord actuel (jusqu'en oct. 2025)	Après déc. 2025 sans nouvel accord
Arrêt maladie < 3 mois	Jusqu'au 29 fév. 2024 : 100 % du net. Depuis le 1 ^{er} mars 2024 : 90 % du net	Toujours 90 %, pas de retour au 100 %.
Arrêt longue durée (> 3 mois)	95 % du net (y compris demi-traitement ou invalidité).	Risque de tomber au seul régime légal (demi-traitement) ➡ perte de salaire massive .
Temps partiel thérapeutique / handicap	100 % du net garanti.	Disparaît ➡ perte de revenu immédiate.
Capital décès	3 années de salaire versées aux ayants droit.	Réduit à 1 seule année de salaire.
Cotisation	Incluse dans le régime collectif, coût partagé.	Reste à charge d'env. 35 €/mois si on veut maintenir les mêmes garanties par contrat individuel.

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

- De **chèques vacances**, titres de paiement d'une valeur de 10, 20 ou 50 €, sous forme d'un chéquier, que l'on peut utiliser dans de nombreuses structures de vacances ou en paiement d'activités culturelles ou de loisirs. Informations à consulter sur www.ancv.com et/ou www.fonctionpublique-chequevacances.fr.
- De **chèques emploi service universel (CESU)**, aide financière de l'État pour la garde des enfants de moins de 6 ans, l'emploi d'une salariée (assistante maternelle, garde à domicile). Cette aide peut également concerner des séjours d'enfants de moins de 18 ans. Modulable selon les ressources, elle n'est pas soumise à un plafond de ressources. Renseignez-vous auprès de votre rectorat d'académie ou sur le site www.cesu-fonctionpublique.fr.
- De **remboursements de l'abonnement de transport** : toutes les enseignantes peuvent bénéficier de la prise en charge à hauteur de 75 %, des titres d'abonnement pour leurs déplacements domicile-établissement. Conservez vos justificatifs. Les démarches sont à effectuer sur le portail Colibris.
- D'une **réduction (de 25 à 50%) sur un billet SNCF aller-retour, une fois par an**. Une attestation employeur est nécessaire. L'utilisation de ce billet est soumise à conditions consultables sur le site : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2328.
- De la **prime de mobilité durable**, mise en place depuis 2020, il s'agit d'une indemnité basée sur l'année civile, pouvant s'élever à 200 € pour les agent-es ayant recours à des modes de déplacements

alternatifs (vélos, trottinettes électriques ou non, covoiturage...). Il suffit de satisfaire ces conditions d'éligibilité et de remplir un formulaire en ligne disponible sur les sites de vos rectorats d'académie. Pour plus d'informations, consultez le site : www.fonction-publique.gouv.fr/forfait-mobilites-durables-de-200-euros-par-an-pour-trajets-domicile-travail-des-agents.

- Mais aussi d'autres actions telles que les **Actions Sociales et Culturelles (ASC)**, proposées par le **Comité Social et Économique (CSE)** de chaque établissement. Un SRIAS existe également dans chaque académie. Se renseigner auprès de vos élu-es et/ou délégué-es syndicaux du SUNDEP Solidaires.

Le Pass Éducation

Le Pass Éducation est une carte qui permet d'entrer gratuitement dans les musées et monuments nationaux en France et dans l'UE. La demande de renouvellement peut se faire en ligne sur l'application e-colibris ou via le secrétariat de votre établissement.

La mesure d'extension du Pass Éducation s'applique à l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale. **Les personnels exerçant de manière effective en école, collège, lycée publics sont concernés** : s'agissant de l'enseignement privé, seules les enseignantes en activité bénéficient du Pass. Les personnels de droit privé ne sont pas concernés.

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

MOUVEMENT DE L'EMPLOI

quand le réseau brouille les règles

Changer d'établissement, retrouver des heures perdues ou simplement conserver un service complet devrait relever de règles lisibles et transparentes. Dans l'enseignement privé sous contrat, le mouvement reste pourtant un parcours complexe, partagé avec une multitude d'acteurs aux acronymes assez opaques : CCMA/CCMD, CAE/CIDE, entre l'autorité académique, les structures du réseau catholique et les chef-fes d'établissement. À cela s'ajoutent des pratiques internes au réseau catholique : préaccords, entretiens... L'employeur reste l'État et la nomination relève toujours du rectorat ou de la DSDEN.

Comment ça marche ?

Les maîtres déclarent leur participation au mouvement selon le calendrier et les modalités fixés par leur académie. Les services vacants ou susceptibles de l'être sont publiés, puis les candidatures sont examinées selon un ordre de priorité.

Sont notamment prioritaires :

- les maîtres dont le contrat ou le service est supprimé ou réduit ;
- les maîtres à temps incomplet souhaitant compléter leur service ;
- les situations de réintégration prévues par les textes ;
- les maîtres titulaires d'un contrat définitif demandant une mutation ;
- les lauréat-es de concours devant être affecté-es à l'issue de leur année de stage.

Les candidatures sont examinées en commission consultative mixte. Pour 2026 encore, le ministère rappelle expressément le rôle des CCMA, CCMD et CCMI dans les opérations d'affectation et de mouvement.

Le ou la chef-fe d'établissement peut refuser une candidature, mais ce refus doit être motivé. Il ne suffit donc pas d'évoquer une vague incompatibilité ou une préférence personnelle. Le rectorat doit apprécier si le motif avancé est légitime. En effet, un accord national de l'emploi ne peut jamais prendre le pas sur le droit public, ni transformer une procédure de mutation en recrutement à la convenance des établissements.

Des pertes d'heures qui fabriquent de la précarité

La baisse des moyens et la fragmentation des services conduisent de plus en plus de collègues à subir : des temps incomplets imposés ; des affectations sur plusieurs établissements ; des compléments de service éloignés ou difficilement compatibles ; des heures supplémentaires proposées à la place d'heures-poste pérennes.

Une HSE ne remplace pas une heure de contrat : elle n'offre ni la même stabilité, ni les mêmes garanties en cas d'arrêt de travail, ni la même prise en compte durable dans le service. Quant au temps incomplet, même lorsqu'il est juridiquement possible, il ne devrait jamais devenir le mode ordinaire d'ajustement des suppressions d'emplois. La baisse des effectifs d'élèves est trop souvent utilisée pour réduire les moyens au lieu d'améliorer les conditions d'enseignement. Derrière les tableaux de postes se trouvent alors des personnels contraints de choisir entre mobilité, éclatement du service et perte de rémunération.

FORMATION INITIALE...

l'attractivité retrouvée...

Les revendications du SUNDEP Solidaires

- le maintien d'heures-poste pérennes plutôt que leur transformation en HSE ;
- la protection prioritaire des collègues en perte d'emploi ou d'heures ;
- la limitation des services partagés et la prise en compte réelle des distances ;
- le respect plein et entier du rôle des commissions consultatives mixtes et des représentants élu-es des personnels.

La mutation ne doit dépendre ni d'un carnet d'adresses ni d'une audition de convenance. Elle doit rester un droit organisé par des règles publiques, transparentes et contrôlables. Lors d'une mutation, en cas de problème, n'hésitez pas à contacter un-e élu-e du SUNDEP qui saura vous conseiller et vous aider à défendre votre dossier.

À la session 2026, l'Éducation nationale a inauguré ses nouveaux concours externes accessibles dès la licence, tout en maintenant temporairement les anciens concours à bac +5. Cette double entrée doit encore fonctionner en 2027. En 2028, sauf nouveau revirement, les concours externes à bac +5 disparaîtront et la voie à bac +3 deviendra la norme.

Le ministère met déjà en avant un succès : davantage d'inscriptions et davantage de postes pourvus. Les concours enseignants ont enregistré plus de 265 000 inscriptions, soit une hausse globale de 46,3 %. Au CAPES externe bac +3, 98,5 % des postes auraient été pourvus. Après des années de crise du recrutement, ces résultats ne sont évidemment pas anecdotiques.

Mais la multiplication des candidatures ne suffit pas à démontrer que le métier est redevenu attractif. Celle-ci tient aussi à l'ouverture simultanée de deux concours, au nombre accru de postes et à la possibilité, selon les disciplines et les calendriers, de s'inscrire aux deux concours. Compter les inscriptions n'est pas encore compter les vocations.

Les concours internes, troisièmes concours et agrégations ne sont pas supprimés par cette réforme. Les épreuves à bac +3 et à bac +5 restent différentes : les nouvelles épreuves sont officiellement recentrées sur les savoirs fondamentaux et les aptitudes professionnelles.

Un même concours mais des lauréat-es aux parcours très différents, comment s'y retrouver ?

Le concours à bac +3 est ouvert non seulement aux étudiant-es de L3, mais aussi à toutes celles et ceux qui possèdent déjà une licence, un M1, un M2 ou un diplôme équivalent. Il n'existe ni quota ni classement particulier selon le niveau de diplôme : tout le monde compose sur les mêmes épreuves et figure sur une liste unique.

À la rentrée, cela produit pourtant une mosaïque de situations :

- les lauréat-es titulaires d'une licence seulement entrent en première année de master M2E comme élèves fonctionnaires ;
- les titulaires d'un M1 peuvent, après examen de leur parcours, entrer directement en deuxième année ;
- les titulaires d'un M2 peuvent devenir fonctionnaires stagiaires, avec une formation adaptée ;

... CONCOURS À BAC +3 à quel prix ?

- les lauréat·es déjà expérimenté·es comme contractuel·les peuvent être affecté·es à temps plein et bénéficier d'un parcours différent ;
- les personnes déjà fonctionnaires ou titulaires d'un autre corps relèvent encore d'autres modalités.

Autrement dit, un seul concours débouche sur des statuts, des services, des formations et des rémunérations très différents. La note ministérielle d'affectation prévoit d'ailleurs des fonctionnaires stagiaires à mi-temps ou à temps plein, avec ou sans formation en Inspé selon leur parcours antérieur, bref un bel imbroglio !

Deux années rémunérées... mais quel salaire ensuite ?

Les lauréat·es entrant en première année du master M2E percevront environ 1 400 € nets par mois avec douze semaines de stage. En deuxième année, devenu·es fonctionnaires stagiaires à mi-temps devant élèves, ils et elles percevront environ 1 800 € nets par mois. La titularisation n'interviendra qu'après l'obtention du master et la validation du stage.

Cette rémunération pendant la formation constitue une avancée réelle. Mais elle ne répond pas à la question essentielle : quelle carrière et quel niveau de rémunération après la titularisation ? Recruter plus tôt ne revalorise pas le métier, c'est même mécaniquement plutôt l'inverse qui risque de se passer. Sans hausse durable des salaires, amélioration des conditions de travail et reconnaissance du niveau de qualification finalement exigé, toujours bac +5 au moment de la titularisation, le déplacement du concours risque surtout de masquer la crise plutôt que de la résoudre.

Des épreuves plus accessibles : démocratisation ou abaissement ?

Le ministère assume des concours à bac +3 « recentrés sur les savoirs fondamentaux ». Dans certaines disciplines, les premiers sujets et sujets zéro ont nourri des critiques sur le niveau attendu. En mathématiques notamment, des formateur·rices ont relevé une forte présence de contenus relevant du lycée et d'exercices jugés très procéduraux.

Le recentrage sur les fondamentaux pose une question de fond : cherche-t-on à mieux sélectionner de futures enseignant·es, ou à rendre le concours suffisamment accessible pour pourvoir les postes ?

Un concours moins académique n'est pas nécessairement un mauvais concours. Le métier exige aussi des qualités pédagogiques, relationnelles et réflexives. Mais diminuer l'exigence disciplinaire sans renforcer fortement les deux années de formation reviendrait à organiser l'affaiblissement que l'on prétend combattre.

À force de vouloir résoudre la crise du recrutement par le seul déplacement du concours, le ministère risque surtout de déplacer la crise vers la formation et l'entrée dans le métier.

Pour le SUNDEP Solidaires

Nous revendiquons une formation universitaire et professionnelle exigeante, réellement rémunérée, accessible à toutes et tous et adossée à une revalorisation durable des carrières. Attirer davantage de candidat·es est nécessaire. Encore faut-il leur proposer un métier dans lequel ils et elles auront envie de rester.

Une hausse du nombre d'inscriptions peut remplir les concours. Elle ne suffira jamais, à elle seule, à rendre le métier désirable.

FORMATION CONTINUE

entre monopole et obstacles

Se former tout au long de sa carrière, c'est un droit individuel garanti : acquérir de nouvelles compétences, progresser dans la grille de rémunération, préparer une mobilité ou un autre avenir professionnel... Sur le papier, tout est possible. Dans les faits, pour un-e enseignant-e du privé sous contrat, partir en formation ressemble encore trop souvent à un parcours du combattant voire de la combattante.

Quels dispositifs existent ?

Formiris reste le principal organisme de formation pour le privé sous contrat, avec le monopole de gestion des fonds publics de formation. Mais d'autres structures peuvent intervenir et, selon les formations visées, bénéficier d'un financement via cet organisme – à condition d'être référencées. Il est également possible de sortir du cadre officiel, avec quelques risques de dérives idéologiques ou institutionnelles.

Pour un-e enseignant-e motivé-e, partir en formation reste possible, mais cela exige des démarches rigoureuses, de la vigilance sur le contenu, et parfois la résistance devant des blocages administratifs ou géographiques.

Au-delà des stages courts, on peut mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF), mis en place en 2017 : 20 h/an cumulables, dans la limite de 120 h.

Le congé de formation professionnelle (CFP) (décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007) permet de se former plus longtemps, à condition d'être maître contractuel ou agréé définitif, en activité et avec 3 ans de service au 1^{er} septembre. Le congé peut aller jusqu'à 3 ans sur la carrière, d'un seul bloc ou fractionné (avec une durée minimale d'un mois à temps plein).

Les enseignant-es du privé sous contrat peuvent aussi accéder au PAF (Plan Académique de Formation), au même titre que leurs collègues du public, via les plateformes académiques mais, dans la pratique, cette mise en place n'est pas simple et souvent restrictive.

Les limites

Toutes ces formations sont contingentes : elles nécessitent l'accord du chef d'établissement et dépendent de l'enveloppe académique. Les commissions (CCMA, CCMD, CCMI) vérifient la conformité des demandes... et tranchent en cas de concurrence.

Dans certaines académies, des blocages persistent : en 2025 encore, des collègues dénoncent que le CFP n'est pas appliqué partout (exemple : Toulouse).

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

La formation est un droit, il est toujours nécessaire de le rappeler.

FORMATION SYNDICALE

12 jours pour comprendre, échanger, agir

Un droit pour toutes et tous

Chaque salariée, y compris les demandeurs et demandeuses d'emploi, peut bénéficier de **12 jours de formation syndicale par an**.

Au SUNDEP Solidaires, nous considérons ces formations comme de véritables respirations collectives dans des vies professionnelles souvent saturées.

Pourquoi y participer ?

Comprendre ses droits

Parce qu'on ne nous explique jamais clairement nos droits de salariées ni la manière de les faire respecter.

Parler vraiment du métier

Parce qu'il est rare de pouvoir prendre le temps d'échanger sur notre travail, nos conditions d'exercice et le sens que nous lui donnons.

Ne plus rester seule

Parce que ces formations permettent de rencontrer des collègues d'autres établissements, de partager des expériences et de réfléchir collectivement.

La formation syndicale doit être un espace de réflexion, d'analyse et d'émancipation collective.

Concrètement, comment faire ?

- 1 La demande de congé est adressée au rectorat, par l'intermédiaire du chef d'établissement, **au moins un mois avant le début du stage**.
- 2 Une fois l'inscription confirmée, il suffit d'écrire à : formation.sundep@gmail.com
- 3 Le SUNDEP Solidaires prend en charge : **transport + hébergement + repas**

Nos formations

Chaque année, le SUNDEP Solidaires propose différents stages, parmi lesquels :

Bienvenue au SUNDEP

Pour mieux comprendre nos métiers, nos statuts et le fonctionnement de l'enseignement privé.

Ce que nous y faisons

Pendant deux jours, nous prenons le temps d'explorer ensemble un thème lié au travail :

- ☑ comprendre le fonctionnement de l'enseignement privé ;
- ☑ raconter et analyser son métier ;
- ☑ découvrir le droit du travail ;
- ☑ acquérir des compétences juridiques et économiques ;
- ☑ expérimenter des pratiques issues de l'éducation populaire.

Stages avec l'Ardeur

Pour découvrir et pratiquer des méthodes d'éducation populaire.

Se former syndicalement, ce n'est pas s'éloigner de son métier. C'est prendre le temps de mieux le comprendre pour pouvoir agir sur lui.



En imposant le recul de deux ans de l'âge de départ à la retraite en 2023, le gouvernement a ouvert une phase de contestation sociale historique : en 6 mois de manifestations et de grèves dans toutes les branches d'activités, les syndicats ont été unis dans la lutte contre la réforme des retraites.

Nous avons montré au gouvernement que notre détermination restait intacte pour contrer cette régression sociale. Malheureusement, les manœuvres de la majorité n'ont pas permis l'examen à l'Assemblée nationale de la proposition de loi initiale d'abrogation de la réforme des retraites. Le gouvernement a fait le choix de faire adopter sa réforme sans vote, en recourant à l'article 49.3.

Le contexte particulier des enseignant-es sous contrat

Pour les enseignant-es du privé sous contrat, l'accès à une pension digne relève du parcours du combattant. Bloqués dans un statut hybride de « contractuels de droit public » (loi Censi 2005), nous subissons la double peine :

Le calcul sur les 25 meilleures années : contrairement à nos collègues du public dont la pension est basée sur les 6 derniers mois, nos droits dépendent du régime général et complémentaire (Agirc-Arrco ou Ircantec selon les générations). Le résultat ? Des pensions structurellement plus faibles à carrière égale.

Une injustice flagrante pour les femmes : fortement majoritaires dans l'enseignement privé, elles en payent le prix fort. Entre temps partiels contraints et moindre accès aux heures supplémentaires en raison des charges familiales, leurs pensions sont les premières sacrifiées.

En 2026, où en est-on ?

Voici comment les mesures de 2026 modifient concrètement l'édifice de 2023 :

En 2023 : Le décret n° 2023-436 imposait un relèvement progressif de l'âge légal de 62 à

Ce que dit la loi :

- ❑ Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de « financement rectificative de la sécurité sociale ».
- ❑ Décret n° 2023-436 du 4 juin 2023 précisant les modalités d'application pour les assurés du régime général.
- ❑ Décret n° 2026-345 du 8 mai 2026 adaptant les conditions de départ à la retraite anticipée pour carrière longue et pour les travailleurs handicapés.
- ❑ Décret n° 2026-700 du 29 juillet 2026 relatif à la prise en compte de la parentalité dans le calcul des pensions.

L'articulation entre les textes de 2023 et les décrets de 2026 marque un tournant législatif majeur : les décrets de 2026 viennent geler, suspendre ou assouplir la trajectoire stricte de relèvement des âges initiée par la réforme de 2023.

64 ans, au rythme de 3 mois par génération.

En 2026 : La loi de suspension de 2026 interrompt cette trajectoire automatique. Les décrets de mai 2026 adaptent le calendrier pour les générations 1964 à 1970, en abaissant l'âge légal requis de quelques mois par rapport aux cibles initiales de la réforme.

Quelques améliorations pour les carrières longues

Les avantages obtenus en 2023, comme l'amélioration du palier dès 16 ans, la création des paliers à 18 ans et à 21 ans, ne sont pas remis en cause.

Un décret adapte à la suspension les âges du palier à 20 ans. Comme le décalage de l'âge légal s'applique aux retraites prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026, seules les assurées nées à compter du 1^{er} décembre 1965 pourront bénéficier de l'abaissement de l'âge. Au 1^{er} septembre 2026, ceux nés du 1^{er} janvier 1964 au 30 novembre 1965 au-

RETRAITES

imposons la justice sociale !

ront déjà atteint l'âge de départ anticipé fixé par la loi de réforme des retraites de 2023. Cf. Décret n° 2026-345 du 8 mai 2026. Repris par circulaire Cnav 2026-17 du 12 juin 2026. La réforme adoptée en décembre 2025 s'applique en septembre 2026.

Quelques améliorations pour les femmes

Pour les mères d'un ou plusieurs enfants : la pension de base ne sera plus calculée sur la moyenne des 25 meilleures années, mais sur les 24 meilleures années (si 1 enfant) ou les 23 meilleures années (si 2 enfants ou plus). Cela permet d'exclure les années de salaire plus faibles ou les temps partiels liés à la maternité. cf. Décret n° 2026-700 du 29 juillet 2026 relatif à la prise en compte de la parentalité dans le calcul des pensions.

Le décret rend applicable la prise en compte de 2 trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant dans les conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Cette mesure permettra à davantage de femmes ayant commencé à travailler jeunes de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite, en tenant mieux compte des spécificités de leurs parcours professionnels.

Carrières longues : prise en compte jusqu'à 2 trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant dans le décompte des trimestres requis pour valider une carrière longue, comme réputés cotisés pour un départ anticipé.

La retraite additionnelle de l'Enseignement Privé (Raep ou RAR)

Le Raep (Régime additionnel de retraite de l'enseignement privé) demande d'avoir atteint l'âge légal d'admission à la retraite (ou au RETREP) et de justifier d'au moins 17 ans de service dans l'enseignement privé sous

contrat. La cotisation est de 1,4 % en 2026 contre 1,3 % en 2025. La retraite additionnelle est uniquement calculée sur les périodes d'enseignement dans un établissement sous contrat. Elle est égale à :

- 8 % du rapport entre la durée des services effectués après le 1^{er} septembre 2005 et la durée totale des services ;
- 2 % du rapport entre la durée des services effectués avant le 1^{er} septembre 2005 et la durée totale des services.

Les revendications du SUNDEP Solidaires

- **Calcul de la pension des maîtres du privé sous contrat sur la base des 6 derniers mois de salaire (comme dans le public), et non sur les 25 meilleures années applicables au régime général du privé.**
- **Abrogation des mécanismes de la loi Censi 2005, qui crée un statut « à part » fragmenter et fragiliser les droits sociaux des enseignant-es du privé sous contrat.**
- **Fin de la décote et des critères restrictifs : suppression de la condition de durée (les 17 ans de service exigés pour toucher le Raep) et refus de l'application des décotes progressives sur le RETREP.**
- **Égalité femmes-hommes : le mode de calcul actuel pénalise fortement les femmes (très majoritaires dans le privé), qui subissent plus souvent des temps partiels imposés et effectuent moins d'heures supplémentaires.**
- **Harmonisation complète : la position historique du SUNDEP Solidaires reste le rejet de la capitalisation ou des régimes par points au profit d'une intégration ou d'une parité totale : mêmes salaires, mêmes cotisations et mêmes retraites.**

DES ENSEIGNANT·ES DU PRIVÉ

Brisons l'angoisse individuelle, imposons la justice sociale !

La retraite progressive dans les régimes complémentaires

Depuis le 1^{er} septembre 2025, la retraite progressive est accessible dès 60 ans. Ce dispositif permet de réduire son activité professionnelle tout en percevant une partie de sa retraite. Les maîtres contractuels et agréés des établissements privés sous contrat relèvent du régime général de l'Assurance retraite. Ils peuvent bénéficier de la retraite progressive dans les mêmes conditions que les autres salarié·es.

Quelles sont les conditions en 2026 ?

- avoir au moins 60 ans ;
- avoir validé au moins 150 trimestres de retraite, tous régimes de base confondus ;
- exercer une activité professionnelle à temps partiel, comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet.

L'accord de l'employeur est nécessaire pour le passage à temps partiel.

Avantages de la retraite Progressive

Pendant la retraite progressive, l'enseignant·e continue à travailler à temps partiel et perçoit une fraction de sa pension de retraite, en complément de son salaire. Par exemple, une activité à 60 % permet de percevoir une fraction de retraite correspondant à la part non travaillée, soit en principe 40 % de la pension calculée provisoirement. L'enseignant·e continue parallèlement à cotiser pour sa retraite et à acquérir des droits. Sa retraite définitive sera ensuite recalculée lorsqu'il ou elle cessera totalement son activité.

Attention : la retraite progressive est distincte du RETREP et du régime additionnel de retraite de l'enseignement privé (Raep ou RAR). Ces dispositifs répondent à des règles différentes.

Les revendications du SUNDEP Solidaires

Nous ne nous résignons pas à la baisse programmée du niveau de vie des futur·es retraité·es. Le SUNDEP Solidaires porte des exigences claires et sans compromis :

- **Le retour à la retraite à 60 ans à taux plein pour tous·tes et 37,5 années de cotisation.**
- **L'alignement du calcul des pensions sur les 6 derniers mois d'activité, à parité égale avec les enseignant·es du public.**
- **Une véritable égalité salariale et de pension : 75 % du salaire brut des 6 derniers mois.**
- **La titularisation de tous les maîtres sous contrat par l'obtention d'un statut de fonctionnaire, seul rempart efficace contre la précarisation de nos carrières.**

Ne restez pas seul·e face à l'administration ! Parce que l'information est notre première arme, les militant·es du SUNDEP Solidaires ont conçu collectivement un outil indispensable : le Guide pratique Retraite des enseignant·es et des salarié·es du privé version 2026. Vous y trouverez des fiches claires sur le calendrier de départ, le calcul du taux plein, les démarches d'évaluation ainsi que le fonctionnement spécifique de la retraite additionnelle.

Le syndicat organise également des sessions de formation syndicale ouvertes à toutes et tous (syndiqué·es ou non) avec maintien de salaire. Venez vous informer et construire la mobilisation !

Face au mépris de nos droits et à la casse sociale : informons-nous, syndiquons-nous, luttons !

NOTRE PRÉSENCE MILITANTE

au sein de l'enseignement privé

Cette année : deux votes SUNDEP Solidaires

Du **3 au 10 décembre 2026**, le scrutin aura lieu par vote électronique. Pour les maîtres du privé sous contrat, il faudra notamment voter pour leurs représentant-es au CCMMEP au niveau national et dans la commission consultative mixte compétente au niveau académique ou départemental.

Deux scrutins = deux votes SUNDEP Solidaires

➤ Vote électronique : n'attendez pas le 10 décembre !

Le ministère ouvrira un portail Élections. À partir du 5 octobre 2026, chaque électeur/électrice pourra y consulter les scrutins auxquels il ou elle est inscrit-e et vérifier sa présence sur les listes électorales.

La notice officielle précise que ce portail permettra également de créer son compte électeur et donnera les informations nécessaires pour voter.

Les bons réflexes

1. Dès octobre, je vérifie que je figure bien sur les listes électorales.
2. Je crée/active mon espace électeur et je conserve mes identifiants.
3. Entre le 3 et le 10 décembre, je me connecte au portail de vote.
4. Je vérifie tous les scrutins auxquels je suis appelé-e.
5. Je vote deux fois SUNDEP Solidaires.

Un problème de liste électorale, d'identifiant ou de vote ? N'attendez pas le dernier jour : contactez vos représentant-es SUNDEP Solidaires.

➤ Notre force, c'est vous

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

➤ Dès maintenant

- Vérifiez vos coordonnées et votre adresse académique.
- Prenez contact avec votre section SUNDEP Solidaires.
- Et pourquoi pas rejoindre une de nos listes ?

Parce que
notre force
c'est vous

du **3 au 10 décembre 2026**

2 SCRUTINS
et donc

2 VOTES
SUNDEP SOLIDAIRES

CALENDRIER ANNÉE SCOLAIRE 2026/27

	ZONE A	ZONE B	ZONE C
Rentrée des enseignants	LUNDI 31 AOÛT 2026		
Rentrée scolaire des élèves	MARDI 1 ^{ER} SEPTEMBRE 2026		
Vacances de la Toussaint	SAMEDI 17 OCTOBRE > LUNDI 2 NOVEMBRE 2026		
Vacances de Noël	SAMEDI 19 DÉCEMBRE 2026 > LUNDI 4 JANVIER 2027		
Vacances d'hiver	SAM 13 FÉVRIER > LUN 1 ^{ER} MARS 2027	SAM 20 FÉVRIER > LUN 8 MARS 2027	SAM 6 > LUN 22 FÉVRIER 2027
Vacances de printemps	SAM 10 > LUN 26 AVRIL 2027	SAM 17 AVRIL > LUN 3 MAI 2027	SAM 3 > LUN 19 AVRIL 2027
Pont de l'Ascension	JEUDI 6 MAI > LUNDI 10 MAI 2027		
Début des vacances d'été	SAMEDI 3 JUILLET 2027		

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

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



Coupon à découper ou à photocopier

ADHÉSION

Nom : ☐ M. ☐ Mme

Prénom :

Adresse personnelle :

Tél :

Mail : @

☐ Souhaite des informations sur le SUNDEP Solidaires

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

Document à envoyer à l'adresse du SUNDEP Solidaires de votre section académique (voir en dernière page).

SYNDICAT TOI

Union
syndicale
Solidaires
Sud CGC SNV SNP SNP SNP

FÉMINISTE
AUTOGESTIONNAIRE
ANTIRACISTE
ANTIRACISTE
INTERNATIONALISTE
ÉCOLOGISTE
ANTICAPITALISTE
ANTIVIOLENTISTE
LGBTI+

DANS LE PRIVÉ ET LE PUBLIC, UN SYNDICALISME DE LUTTE ET DE TRANSFORMATION SOCIALE

Publication
indépendante, gratuite,
sans publicité aucune !



Pour adhérer

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



Contacter
les responsables du
SUNDEP Solidaires

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

Site
Sundep
Solidaires



@sundepsolidaires.bsky.social