



Syndicat  
National des  
Personnels de  
l'Enseignement et de la  
Formation  
Privés

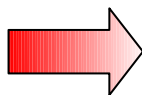


# Mémento DA

- Version 11/2010 -

## **Vous êtes pour :**

- Un service public d'éducation qui réponde aux besoins des jeunes, des familles et du pays, excluant l'échec scolaire.
- Le respect des Conventions Collectives pour tous les personnels.
- Une progression des salaires en phase avec celle du coût réel de la vie.
- Un dialogue social respectueux des individus dans chaque établissement



**Alors, agissez avec nous !**

### **SNPEFP-CGT**

Case 544 - 263 rue de Paris  
93515 MONTREUIL CEDEX

☎ 01.42.26.55.20    ✉ 01.49.88.07.43

Site [www.snpefp-cgt.org](http://www.snpefp-cgt.org)

Mail [contact@snpefp-cgt.org](mailto:contact@snpefp-cgt.org)



# Mémento à l'usage des

**Enseignants remplaçants du 2<sup>nd</sup> degré des établissements d'enseignement privés sous contrat d'association dits **délégués auxiliaires** ou **rectoraux****  
(données 11/2010)

## SOMMAIRE

<b>I. Statut du remplaçant.....</b>	<b>p3</b>
A. Régime	
B. Fonctions	
C. Dossier de recrutement	
<b>II. Droits et Obligations du remplaçant.....</b>	<b>p3-15</b>
A. Droits	p3-p15
1. Conditions de diplômes	
2. Classement	
3. Promotion et Indice de rémunération	
4. Rémunération	
a. Traitement principal	
b. Indemnités et prestations diverses	
5. Conditions pour passer les concours	
6. Droits à congés	
7. Droit à formation	
8. Retraite	
B. Obligations	p16-p18
1. Obligations administratives	
2. Obligations pédagogiques	
3. Le cumul d'activités.	

### III. Fin du remplacement.....p19-22

- A. Inscription au Pôle Emploi
- B. Attestation Employeur
- C. Prise en charge par le Rectorat
- D. L'indemnisation du chômage



# I. Statut du remplaçant

## A- Régime

- Vous êtes affecté dans un établissement scolaire :
  - ◆ Votre supérieur hiérarchique direct est le chef d'établissement.
  - ◆ Vous ne pouvez vous adresser au Recteur de l'Académie que sous couvert de votre chef d'établissement. Néanmoins il vous est toujours possible de saisir l'inspecteur de votre discipline ou la médecine de prévention par la voie directe, sans passer par votre chef d'établissement.
  - ◆ *Le RECTORAT est votre employeur*, et assure la gestion de votre carrière (avancement, classement, rémunération, fin de fonction, autorisation ou déclarations de cumuls d'activités, congés, sanctions, démission).
  
- Vous êtes nommé par le Recteur d'Académie dans le cadre d'un contrat ou d'un engagement écrit pour assurer les fonctions suivantes :

## B- Fonctions

- vous remplacez un maître contractuel temporairement absent (congé de maladie ordinaire, de maternité, paternité, congé de longue maladie, temps partiel thérapeutique, temps partiel pour raisons familiales, congé parental, congé pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans, congé formation, congé syndical...)

- vous êtes nommé sur un service vacant non pourvu par un maître contractuel dans le cadre du mouvement.

## C- Dossier de recrutement

S'il s'agit d'un premier remplacement, le secrétariat de votre établissement d'accueil, vous remet **un dossier à remplir qui devra contenir les pièces suivantes** :

- Une copie de vos diplômes ;
- Un CV précisant les services antérieurs (lieu de l'établissement, dates précises, fonctions exercées) ;
- Un état signalétique et des services militaires ;
- Une copie de la carte nationale d'identité ;
- 1 déclaration relative au supplément familial de traitement (SFT) si vous avez des enfants et si le conjoint ne perçoit pas le SFT (dans ce cas fournir une attestation de l'employeur du conjoint de non-versement de SFT et un certificat de scolarité pour les enfants de plus de 16 ans, copie du livret de famille) ;

- Une déclaration attestant que vous n'avez l'objet d'aucune mesure d'exclusion, et d'aucune sanction disciplinaire dans la Fonction Publique
- Une attestation de non rémunération par l'Etat ;
- Une copie de la carte vitale ou une attestation d'affiliation à un régime de sécurité sociale ;
- Un certificat médical d'aptitude à l'enseignement et établi par un médecin généraliste ;
- 1 ou 2 RIB originaux, selon les rectoraux ;
- Une demande de prise en charge des frais de transports (réservée en principe à l'Ile de France) ;
- Un bulletin d'aptitude au sauvetage aquatique pour les suppléants en Education Physique et Sportive(EPS) ;
- **Une demande d'extrait du casier judiciaire n°2 demande à remplir par l'enseignant et que le Rectorat adressera au ministère de la Justice, dont le délai d'obtention est de 8 jours, conditionne l'autorisation d'installation par le RECTORAT et la prise en charge de votre rémunération.**

*Remarque* : si le secrétariat de votre établissement ne vous fournit pas ce dossier dès votre arrivée, insistez sinon prenez contact avec le rectorat qui vous le fournira car de la rapidité de transmission de ces éléments dépend la mise en paiement de votre rémunération.

## II. Droits et Obligations

Votre nomination vous attribue le statut de « délégué auxiliaire », vous devenez ainsi un agent public non titulaire de l'Etat.

### A- Droits

#### 1. Conditions de diplômes

Elles sont restées identiques, malgré les nouvelles conditions pour passer les concours , à savoir la licence ou un diplôme équivalent .

#### 2. Classement

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

**Maître auxiliaire 1<sup>ère</sup> catégorie (MA1)** : si vous dispensez des enseignements artistiques, « techniques théoriques et pratiques » et êtes titulaire des diplômes listés dans la circulaire du 12 avril 1963.

**Maître auxiliaire 2<sup>ème</sup> catégorie (MA2)** : si vous dispensez des enseignements généraux, artistiques ou spéciaux, d'EPS, techniques et professionnels et êtes titulaire d'une licence ou d'un titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études post-secondaires d'au moins 3 années.

**Maître auxiliaire 3<sup>ème</sup> catégorie (MA3)** : si vous n'êtes pas titulaire de l'un des diplômes exigé pour le classement en 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> catégorie.

*S'il s'agit d'un premier emploi, vous serez classé au 1<sup>er</sup> échelon de votre catégorie.*

En outre, sous réserve de fournir les justificatifs correspondants, pourront être retenus pour votre classement les services militaires obligatoires et assimilé, les services d'enseignant dans les établissements du 2<sup>ème</sup> degré sous contrat avec l'état, les services professionnels accomplis (à partir de 21 ans) dans l'industrie ou le commerce, pour les 2/3 de leur durée, et à condition qu'ils aient été effectués dans une activité susceptible de contribuer à votre formation professionnelle.

### 3. Promotion et indice de rémunération

Echelon	Durée si passage au choix 20% des cas	Durée si passage à l'ancienneté 80% des cas	IndiceMA1	IndiceMA2	IndiceMA3	Cumul si passage exclusif à l'ancienneté
1	2 ans 6 mois	3 ans	349	321	292	
2	2 ans 6 mois	3 ans	376	335	295	3 ans
3	2 ans 6 mois	3 ans	395	351	307	6 ans
4	3 ans	4 ans	416	368	321	9 ans
5	3 ans	4 ans	439	384	337	13 ans
6	3 ans	4 ans	460	395	356	17 ans
7	3 ans	4 ans	484	416	374	21 ans
8	3 ans	4 ans	507	447	390	25 ans

(1) Les possibilités de carrière sont très différentes selon les corps : entre le 1<sup>er</sup> et le dernier échelon

- + 38% pour les MA III
- + 39% pour les MA II
- + 45% pour les MA I

(2) Le salaire d'un MA2 au 1<sup>er</sup> échelon est d'environ 1 500 € bruts, au bout de 25 ans il est de 2 300 € bruts

(3) Un MA du privé touche environ 30% de moins qu'un enseignant non titulaire du public.

*la perspective de carrière est bien fragile ! Le parcours du combattant MA, CDI, CP, CD, AECE, Certifié représente un différentiel de près de 250 000 € avec un parcours CAFEP ...*

*De surcroit l'accès à l'échelle des AE, dans sa forme actuelle est arrivé en 2010 au terme du plan prévu sur 5 ans. Sera-t-il renouvelé? Ou ne restera-t-il plus que la réussite au concours pour ne pas rester MA à vie?*

Le SNPEFP est attaché à la qualification collective des personnels, au traitement égalitaire des carrières, et s'oppose à toute mesure d'individualisation. Il milite pour unifier les statuts des personnels. **A travail égal, salaire égal !**

Le concours doit être limité à l'entrée dans le métier. Le classement dans la grille indiciaire doit être fonction des services antérieurs et des diplômes possédés.

*Les possibilités de carrière sont très différentes selon les corps et le SNPEFP propose la fusion des différentes grilles en une grille indiciaire unique (référence : PLP / PE / certifiés) par généralisation des tours externes, listes d'aptitude, concours internes...*

## 4. Rémunération

### a) Le traitement principal

Il est indexé sur la valeur du point indiciaire de la Fonction Publique (valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2010: 55,5635 euros bruts) :

*Exemple* : vous êtes MA2 au 1<sup>er</sup> échelon : vous serez rémunéré à l'indice 321 soit :  $(321 \times 55,5635) / 12 = 1486,32$  € bruts mensuels si vous êtes employé à temps complet.

Mais le traitement est « proratisé » en fonction de la quotité et de la durée d'enseignement assuré :

*Exemple* : vous êtes nommé du 1<sup>er</sup> au 15 à 14h/18h, vous percevrez alors :  $1486,32\text{€} \times (15/30) \times (14/18) = 578,01$  euros bruts.

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

La DEEP (Direction Enseignement Privé du rectorat) transmet au Service Liaison Rémunérations de la Direction Départementale des Finances Publiques (DDFIP), chargée de la vérification et de la liquidation des salaires, les éléments constituant la paye des délégués, selon un calendrier fixé par la DDFIP.

***Cette procédure est à l'origine des décalages de versement des salaires en fonction de la période d'affectation au moment de la transmission par la DEEP à la DDFIP des éléments de rémunération.***

Toutefois, un « acompte » correspondant à **70% du traitement brut** vous est en général octroyé, soit à la fin du 1<sup>er</sup> mois de travail soit dans le courant du mois suivant, à condition que la DDFIP (Direction Départementale des Finances Publiques) en soit informée dans les premiers jours de la prise de fonction travail. Le reliquat du traitement net (charges déduites soit environ **10 %**) est versé le mois suivant sous forme de régularisation. ainsi que les HS et toutes autres indemnités ne faisant pas partie de l'acompte.



Le bulletin de salaire et un décompte de rappel, si un acompte a été versé, indiquant les périodes régularisées, sont édités par la DDFIP et transmis à votre établissement qui doit vous les remettre. Le délai de transmission peut donc atteindre les 2 mois.

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

Si le rectorat n'a pas fait procéder à un acompte dans les délais, il est conseillé d'écrire au recteur pour demander une indemnisation pour retard de paiement (les intérêts de retard courent à compter de la date de la demande et non en fonction du retard). Voir sur notre site la lettre type de demande.

### **b) Les heures supplémentaires**

Au traitement mensuel, peuvent être ajoutées des HSA (Heures-Supplémentaires-Année) et des HSE (Heures Supplémentaires Effectives). En effet des établissements placent leur quota d'HSA en priorité sur les DA, même s'ils n'effectuent pas un temps complet...

*Attention* si les HSA sont mieux rémunérées qu'une heure de 1<sup>er</sup> échelon elles ne le sont que sur 9 mois seulement d'octobre à juin, déduction faite des retenues pour absence. Le taux de la 1<sup>ère</sup> HSA est majoré de 20%.

Les HSE sont, elles, versées après service fait, c'est-à-dire à l'heure faite (environ 26 € de l'heure).

#### **Code Catégories Montant en € en juillet 2010**

Code	Catégorie	HSA annuelle	HSA par mois	Maj. 1 <sup>ère</sup> HSA	HSE <sup>(1)</sup>	HSE <sup>(2)</sup>
47	Maîtres auxiliaires I (18 h)	914,66	101,63	20,33	29,22	31,76
54	Maîtres auxiliaires II (18 h)	820,63	91,18	18,24	18,24	18,24
61	Maîtres auxiliaires III (18 h)	719,12	79,90	15,98	22,97	24,97
57	Maîtres auxiliaires II EPS (20 h)	738,57	82,06	16,41	23,59	25,64
64	Maîtres auxiliaires III EPS (20 h)	647,21	71,91	14,38	19,25	20,92

**HSE (1)** = Heure Supplémentaire Effective versée après « service fait »

**HSE (2)** = Heure Supplémentaire Effective, effectuée dans le cadre des remplacements de courte durée versée après « service fait »

Remarque : un enseignant ne peut refuser la 1<sup>ère</sup> heure supplémentaire mais il est en droit de le faire au-delà.

**Une prime de 500 € est versée à partir de 3 HSA** (à condition d'enseigner exclusivement dans le secondaire: par exemple un enseignant exerçant en BTS , ne serait-ce qu'une seule heure ne peut percevoir cette prime).



## c) Indemnités et Prestations diverses

### Les indemnités de droit

- **ISOE** : indemnité de suivi et d'orientation des élèves (part fixe) 1199,16€ annuel bruts
- **L'indemnité de sujétions** particulières aux fonctions de **documentaliste** : 583,08 € annuels bruts.

### Les autres indemnités

- **L'indemnité de professeur principal** : ISOE (part modulable). Elle est allouée aux délégués assurant la fonction de professeur principal en fonction de sa charge. Son montant varie selon la classe (montant annuel : 1 205 € en 4<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup>, 1 379 € en 3<sup>ème</sup>, 1<sup>ère</sup> année de BEP ou CAP et 2<sup>nde</sup>, 876 € pour les autres classes)

### - **Indemnités de vacances : I.V.**

La rémunération est calculée au prorata des quotités travaillées selon les modalités suivantes :

\*) Les vacances de Toussaint, de Noël, d'hiver, de printemps : si vous avez assuré un service d'enseignement d'au moins 4 semaines entre 2 périodes de *petites* vacances, vous bénéficiez du maintien de votre rémunération. Si vous avez travaillé moins de 4 semaines, la période des vacances est rémunérée dans la proportion de  $\frac{3}{4}$ ,  $\frac{1}{2}$  ou  $\frac{1}{4}$  selon vous avez travaillé 3 ou 2 ou 1 semaines (même incomplètes).

\*) Les vacances d'été sont rémunérées :

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

### - **La prestation familiale**

Le supplément familial de traitement peut être versé à la demande expresse du remplaçant, si celui-ci a des enfants, selon son statut matrimonial, le(s) enfant(s) à charge et le choix de l'attributaire. L'enseignant devra fournir l'intégralité des documents pour percevoir le SFT (voir supra).

### - **Remboursement** par l'administration d'une partie des **frais de transport** :

l'état en qualité d'employeur, prend en charge une partie des frais de transport de ses agents correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

La prise en charge financière s'élève à 50 % du montant des abonnements dans la limite maximum de 51,75 € par mois (tous abonnements confondus).

### - **Indemnité pour correction du bac** (général/ technologique/professionnel)

- ⇒ Epreuves orales (indemnité par vacation) : 37,82 €
- ⇒ Epreuves écrites : 5,00 € par copie corrigée

- **Indemnité pour CCF** (contrôle en cours de formation) : en enseignement professionnel (CAP / BEP / bac pro) par classe et épreuve
  - ⇒ 2010/2011 : 98 € par classe de 16 à 24 élèves et 108 par classe de 25 élèves
  - ⇒ 2011/2012 : 126 € par classe de 16 à 24 élèves et 136 par classe de 25 élèves
- **Heure de première chaire** : ont droit à l'heure de première chaire les professeurs enseignant 6 heures ou plus en Première, Terminale ou BTS (les heures dispensées dans des classes de même sections , ou ayant les mêmes programmes et aboutissant aux mêmes épreuves au bac ainsi que les heures dédoublées ne comptent qu'une seule fois). Le maximum de service de référence est alors diminué d'une heure ou payé en heure supplémentaire.

Courant octobre votre chef d'établissement doit normalement vous présenter votre VS (Ventilation de Service) pour faire remonter au rectorat pour paiement. Vérifiez bien que celui-ci corresponde à votre emploi du temps et HSA, heure de chaire ... notés dessus.

*La mise en conformité de la VS avec l'emploi du temps est essentielle, la CGT dénonce avec les 50 minutes ou les tentatives d'annualisation, les incohérences sont de plus en plus nombreuses...*

*La CGT revendique une revalorisation indiciaire des différents grades et échelons ainsi qu'une augmentation de la valeur du point. Elle dénonce la multiplication de primes et indemnités qui individualisent la rémunération du métier d'enseignant.*

## 5. Conditions pour passer les concours

**Pour les concours externes** (CAFEP) il faut dorénavant avoir le master ou être inscrit dans le cursus master 2. En cas de réussite au concours, vous ne pourrez accomplir le stage que si vous justifiez de la validation de cette année d'études.

**Pour les concours internes** : deux possibilités le CAER ou les concours internes du public.

### a) Concours internes du privé (CAER)

**Conditions de services** : il faut être ou avoir été en fonction dans le privé sous contrat pendant tout ou partie de l'une des 6 années précédant la date des résultats d'admissibilité du concours et réunir 3 ans de services publics (pas forcément d'enseignement).

*Remarque : pour le calcul des 3 ans de service, les services, discontinus ou non, et représentant au moins 50% d'un temps plein sont comptés pour une année pleine et les services représentant moins de 50% sont comptés pour 6 mois.*

Conditions de diplômes : 2 situations différentes:

- vous avez été recruté avant le 30 juillet 2009, vous pouvez passer ces concours avec la licence jusqu'à la session 2015. Au-delà vous devrez avoir le Master ou le valider la même année que le concours (mêmes conditions que le CAFEP).
- vous avez été recruté après le 30 juillet 2009, vous devez remplir les mêmes conditions que pour passer le CAFEP.

## **b) Concours internes du public**

Depuis la session 2010 toutes les personnes réunissant les conditions de 3 ans de services (pas obligatoirement d'enseignement) et de diplômes (identiques à celles du CAER) peuvent passer les concours internes CAPES, CAPEPS et PLP du public et devenir fonctionnaires. Cette disposition s'applique naturellement aux DA qu'ils aient ou non déjà enseigné dans le public.

## **6. Droits à congés**

En qualité d'agent public non titulaire, *vous relevez du régime général de la Sécurité Sociale*, donc affilié aux Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM), pour la couverture de vos risques maladie, accident du travail, maternité, paternité, invalidité, décès. Les prestations versées par les caisses de sécurité sociale sont déduites du plein ou demi-traitement perçus par le RECTORAT pour certains congés.

- Le Congé Maladie Ordinaire, sur présentation d'un certificat médical, doit être transmis dans les 48 heures à votre établissement, pour vous permettre de bénéficier sous conditions d'ancienneté de service, d'un congé rémunéré.  
**Attention aux « idées reçues » : vous devez être couvert par un arrêt maladie dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence.**
- Les congés rémunérés de maternité, paternité, adoption sont également attribués sous conditions d'ancienneté de service.

***Ces congés ne peuvent vous être attribués au-delà de la période d'engagement.***

Contrairement aux maîtres contractuels en contrat définitif, les DA et suppléants sont soumis, pour les risques **maladie, maternité, paternité, adoption, accidents du travail et maladie professionnelle** aux règles du régime général de la Sécurité sociale. Ils perçoivent donc des indemnités journalières pendant leurs congés pour raisons de santé, sommes reversées à l'administration dès lors que leur traitement est maintenu.

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

Le **réemploi** n'est assuré que pour les maîtres délégués en « contrat à durée indéterminée » (CDI) ou en « contrat à durée déterminée » (CDD) et dont la fin du contrat est postérieure à la fin du congé.

Ainsi si une période de congé parental déborde sur la rentrée scolaire suivante, l'enseignant n'étant pas disponible au 1<sup>er</sup> septembre, se trouve non repris et peut perdre ainsi la continuité de ses 6 ans – voir partie B2 les possibilités d'obtention d'un CDI. Dans ce cas il est conseillé de demander l'interruption du congé parental.

**Tableau des principaux congés et absences des DA**

Types de congés	Durée	Traitement	Réemploi dans la limite de la période d'engagement si en CDD
<b>Congé Maladie Ordinaire</b>	Pendant une période de 12 mois consécutifs ou au cours d'une période de 300 jours de services effectifs en cas de services « discontinus »	<p>Moins de 4 mois de service : sans traitement</p> <p>A partir de 4 mois de services : 1 mois à plein traitement, 1 mois à demi traitement</p> <p>A partir de 2 ans de services : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement</p> <p>A partir de 3 ans de services : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi traitement</p> <p><b>Prestation complémentaire mensuelle (Accord de Prévoyance du 16 /09/2005 souscrit par l'établissement scolaire, ex. AG2R, Canarep ...) : 92% du traitement net</b> afférant au traitement brut de référence. Cette prestation n'est versée qu'au bout de 5 mois de présence dans l'enseignement privé sous contrat.</p>	Réemploi sur l'emploi précédent ou priorité sur un emploi similaire dans la limite de la période d'engagement si en CDD.
<b>Grave Maladie (« Congé Longue Maladie »)</b>	Durée maximale de trois ans accordé par période de 3 à 6 mois ( <b>ne peut être accordé qu'à des agents employés de manière continue et justifiant d'une ancienneté de 3 ans minimum</b> )	<p>Plein traitement pendant 1 an</p> <p>Demi traitement pendant les 2 ans qui suivent</p> <p><u>Prestation complémentaire mensuelle</u> (Accord de Prévoyance du 16 /09/2005 souscrit par l'établissement scolaire, ex. AG2R, Canarep) : <b>92% du traitement net</b> afférant au traitement brut de référence. Cette prestation n'est versée qu'au bout de 5 mois de présence dans l'enseignement privé sous contrat.</p>	Réemploi sur l'emploi précédent ou priorité sur un emploi similaire, dans la limite de la période d'engagement si en CDD.

<p><b>Pour accidents de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions</b></p>	<p>Pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure soit le décès</p>	<p><u>Dès l'entrée en fonction</u> : 1 mois à plein traitement  <u>A partir de 2 ans</u> de service : 2 mois à plein traitement  <u>A partir de 3 ans</u> de service : 3 mois à plein traitement, au-delà, perception des indemnités journalières (IJ)  - Versées par l'administration lorsque l'agent est recruté à temps complet ou sur un contrat d'une durée supérieure à 1 an,  - Versées par les CPAM dans les autres cas</p>	<p>Réemploi sur l'emploi précédent ou priorité sur un emploi similaire, dans la limite de la période d'engagement si en CDD.</p>
<p><b>Formation professionnelle</b></p>	<p>Durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de la « carrière »</p>	<p><u>85 % du traitement</u> brut pendant les 12 premiers mois  <u>Sans traitement</u> les 2 autres années</p>	
<p><b>Maternité</b></p>	<p>16 semaines pour les 2 premiers  26 à partir du 3<sup>e</sup>  34 pour les grossesses gémellaires  46 pour les triplés et plus</p>	<p><u>Moins de 6 mois</u> de service : sans traitement  <u>A partir de 6 mois</u> de service : plein traitement  <i>NB: si une enseignante exerce à temps partiel suite à une demande de sa part, elle perçoit un salaire correspondant à un temps complet pendant toute la durée de son congé maternité. Si elle est à temps partiel "subi" (cad à temps incomplet) elle ne perçoit que le salaire correspondant à ce temps incomplet</i></p>	<p>Réemploi sur l'emploi précédent ou priorité sur un emploi similaire, dans la limite de la période d'engagement si en CDD.</p>
<p><b>Paternité</b></p>	<p>11 jours ou 18 jours en cas de naissances multiples</p>	<p><u>Moins de 6 mois</u> de service : sans traitement  <u>A partir de 6 mois</u> de service : plein traitement</p>	<p>Réemploi sur l'emploi précédent ou priorité sur un emploi similaire, dans la limite de la période d'engagement si en CDD.</p>

<b>Parental</b>	Accordé par périodes de 6 mois renouvelables, jusqu'aux 3 ans de l'enfant Peut être écourté pour motifs graves ou nouvelle naissance/adoption ( <b>il faut être employé de manière continue et justifier d'une ancienneté minimale d'1 an à la date de naissance ou d'adoption de l'enfant</b> )	Congé non rémunéré (la durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté)  Contribution de la CAF selon l'ancienneté	Réemploi à la fin du congé parental ou au plus tard un mois après, sur le précédent emploi ou sur un emploi équivalent, le plus près possible du dernier lieu de travail, dans la limite de la période d'engagement si en CDD.
<b>Pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire lié par un PACS ou à un ascendant.</b>	Durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de 5 ans et tant que les conditions d'obtention sont réunies ( <b>il faut être employé de manière continue depuis plus d'un an</b> )	Congé non rémunéré	Réemploi sur l'emploi précédent ou priorité sur un emploi similaire, dans la limite de la période d'engagement si en CDD. Si le congé dure plus d'1an, faire une demande de réemploi au moins 1 mois avant
<b>D'adoption</b>	10 semaines pour les 2 premiers 18 semaines à partir du 3 <sup>e</sup> enfant	<u>Moins de 6 mois</u> de service : sans traitement <u>A partir de 6 mois</u> de service : plein traitement	Réemploi sur l'emploi précédent ou priorité sur un emploi similaire, dans la limite de la période d'engagement si en CDD.
<b>D'accompagnement d'une personne en fin de vie</b>	Durée maximale de 3 mois ( <b>pas de condition d'ancienneté</b> )	Congé non rémunéré (la durée du congé est prise en compte dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté)	
<b>Décès ou maladie très grave du conjoint, du partenaire du PACS, père, mère et enfant</b>	3 jours (+ éventuels délais de route, max. 48 h)	Plein traitement	
<b>Mariage ou PACS du maître</b>	5 jours + éventuels délais de route max. 48 h	Plein traitement	
<b>Pour soin à enfant malade ou garde momentanée</b>	Si l'enfant a moins de 16 ans maximum une fois la durée hebdomadaire du service + 1 jour	Plein traitement	
<b>Pour suivre des actions de formation en vue de la préparation d'un examen, concours ou sélection</b>	5 jours de droit (possibilité d'octroi de jours supplémentaires)	Plein traitement	

<b>Pour passer des concours</b>	2 jours et durée du concours (l'absence doit précéder la 1 <sup>re</sup> épreuve du concours)	Plein traitement	
<b>Pour formation syndicale</b>	Durée maximale de 12 jours ouvrables par an	Plein traitement	

**Capital décès : 300 % du traitement de référence** (traitement brut +supplément familial +indemnité de résidence + ISOE ) **versé entièrement par l'organisme de prévoyance de l'établissement** (penser à demander, remplir et signer le formulaire d'ayant droit de l' organisme de prévoyance à votre établissement)

## 7. Droit à formation

Le droit à congé formation est désormais possible pour les délégués auxiliaires ayant au moins un an d'ancienneté. La demande doit en être faite selon un calendrier fixé par chaque rectorat. Ces congés de plusieurs mois, octroyés par les commissions rectorales (CCMA ou CCMD) sont rémunérés.

Il est aussi possible de bénéficier d'autorisations d'absences de plusieurs semaines dans l'année, avec maintien du salaire, pour suivre des formations (préparation aux concours par exemple). La demande est à faire auprès de l'établissement, en général en fin d'année scolaire pour l'année scolaire suivante ou en en tout début d'année scolaire.



## 8. Retraite

La retraite des agents est un édifice fragile à quatre étages qui a subi le double hold-up des réformes Balladur et Fillon. Les retraites des enseignants du privé - *après retraite additionnelle* - restent plus de 10 % inférieures à celles du public pour des salaires bruts identiques et des salaires nets inférieurs d'au-moins 100€ mensuels.

RETRAITE	COTISATIONS EFFECTIVES <sup>(7)</sup>	MONTANT
<b>CNAV</b> retraite de base (relevé de carrière)	6,55 % part salariale 8,3 % part patronale  (cotisations plafonnées sur la Tranche A <sup>(1)</sup> du salaire)	$\frac{\text{SAM} \times \text{Taux} \times \text{Durée}}{164^{(2)}}$  SAM = Salaire Annuel Moyen <sup>(3)</sup> Taux = 50 % - décote <sup>(4)</sup>
<b>ARRCO</b> retraite complémentaire	4 % part salariale (TA) 6 % part patronale (TA)	Nombre de points <sup>(5)</sup> x valeur du point (1,1884 € en 2010)
<b>AGIRC</b> retraite cadre	7,5 % (12,5 % employeur) sur tranche B ou Garantie Minimale de Points (120)	Nombre de points x valeur du point (0,4216 € en 2010)
<b>Les DA sont exclus du dispositif de retraite additionnelle car il faut bénéficier d'un contrat définitif ou provisoire.</b>		

1. Tranche A = salaire < plafond SS (2 885 € en 2010), la tranche B est au dessus !
2. 150 trimestres avant 2003 - et la réforme Fillon -
3. Basé sur les 10 meilleures années - avant la réforme Balladur de 1993 - passe à 25 années en 2008
4. Créée en 2003, - 0,625% par trimestre manquant en 2008, mise en place aussi pour le public
5. Voir son relevé de points fournis par les caisses cadre (CRCCA) ou complémentaire (ABELIO, AG2R, AGRICA...)
6. 10 % en 2020 alors que le différentiel public-privé est de 20 %
7. Il faut retrancher 25% de frais de gestion des caisses pour la cotisation réelle dite contractuelle

Les DA comme tous les enseignants doivent demander un relevé de carrière à l'IRCANTEC car tous les frais de remboursement, déplacements et examens ne font pas l'objet de feuille de salaire et sont directement versés sur le compte de l'agent. Ils donnent droit à des points sur ce régime (retraite complémentaire des agents non titulaire).

## B- Obligations

### 1. Obligations administratives

- Vous êtes tenu au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les informations dont vous avez connaissance dans l'exercice de vos fonctions.
- Vous êtes responsable des tâches qui vous sont confiées.
- Vous êtes électeur aux élections professionnelles CCMA (commission consultative mixte académique) qui gère les mutations, avancements, congés de formation, mesure disciplinaire ..
- Vous êtes électeur aux élections de Délégués du Personnel et Comité d'Entreprise.

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

### 2. Obligations pédagogiques

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

*L'IPR peut être sollicité sans passer par la voie hiérarchique. Le chef d'établissement ne peut intervenir sur les questions pédagogiques.*

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

- 18 heures (temps complet).
- 20 heures pour l'enseignement de l'EPS.
- 36 heures pour la documentation dont 30 heures de présence en CDI et 6 heures pour la recherche documentaire éventuellement à l'extérieur de l'établissement.

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

L'absence de service fait pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappée d'indivisibilité, soit 1/30ème de la rémunération mensuelle brute, indemnités comprises

Il n'y a pas de service fait :

- Lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ; cas de la grève ou absence injustifiée.
- Lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction, telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlement.

L'obligation de service des enseignants concerne les points suivants :

- \* Service d'enseignement en présence des élèves d'une durée variable selon le corps dont relève l'enseignant considéré ;
- \* Préparation de leurs cours et heures d'enseignement ;
- \* Apporter une aide au travail personnel des élèves ;
- \* D'en assurer le suivi, de procéder à leur évaluation ;
- \* Correction, et notation des devoirs et des interrogations ;
- \* Conseiller les élèves dans le choix de leur projet d'orientation ;
- \* Participer aux travaux du conseil de classe ;
- \* Assister à la préparation de ces travaux par l'établissement et la communication en temps utile des appréciations portées sur les élèves;
- \* Participer aux jurys et au déroulement des examens sur convocation de l'autorité académique ;
- \* Assiduité à la pré-rentrée des enseignants et aux réunions de rencontre avec les parents d'élèves ;
- \* Présence aux sessions d'information ou de formation auxquelles les intéressés sont convoqués par leur hiérarchie (inspecteur par exemple) ;
- \* Auto perfectionnement ;
- \* Participation aux actions de formation continue des adultes.

Le fait pour un professeur, de ne pas accomplir l'intégralité de son service d'enseignement ou de ne pas satisfaire à l'ensemble des obligations complémentaires qui s'y rattachent, est constitutif d'un manquement à l'exigence du service fait, qui peut entraîner un abattement proportionnel de la rémunération de l'intéressé. La retenue peut porter sur le traitement ou les indemnités (ISO, professeur principal, indemnité d'examen.....) .

Mais votre situation est **précaire** et doit permettre de finaliser votre projet professionnel, en vous présentant notamment aux concours, si vous souhaitez accéder aux corps des personnels enseignants.

*Cependant dès qu'ils rempliront les conditions de services, les Délégués Auxiliaires auront d'abord un CDI, puis passeront sous contrat provisoire et enfin sous contrat définitif.*

*La condition pour l'obtention du CDI est d'avoir 6 ans de services « continus » comme employé par L'ETAT en qualité d'ENSEIGNANT.*

*La continuité est validée à condition de ne pas avoir plus de deux mois d'interruption cumulée sur l'année (en dehors des périodes correspondant aux Indemnités de vacances). La validation est faite même à temps très partiel (une heure suffit) mais comment vivre avec 1 , 2 ou 3 heures...*

*La condition pour avoir un contrat provisoire d'enseignement est d'avoir 6 ans de services "continus" dans l'ENSEIGNEMENT PRIVE sous CONTRAT d'ASSOCIATION mais en exerçant au moins un mi-temps dans une seule discipline. Attention aux enseignants qui enseignent à la fois en LP et en*

*collège par exemple : ils doivent enseigner au moins 9h soit au collège (et compléter en LP), soit au LP (et compléter au collège)*

*La CGT déplore cette mesure très éloignée de la réalité du terrain et des situations précaires : elle demande une titularisation des DA dans les trois premières années comme c'est le cas pour les Adjoints d'Enseignement.*

### **3. Le cumul d'activités**

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

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

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

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

### III. La fin du remplacement

Quand votre remplacement est terminé :

#### A- L'inscription au Pôle Emploi

Vous devez vous inscrire au Pôle Emploi le plus proche de votre domicile car l'indemnisation ne commencera que 7 jours après l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

Le Pôle Emploi vous adressera un dossier de demande d'allocation de chômage auquel vous devrez joindre : « **l'Attestation Employeur destinée au Pôle Emploi** » **accompagnée de l'imprimé d'aide de retour à l'emploi délivrée par la DEEP sur demande.**

#### B- L'attestation Employeur

Elle doit être demandée par écrit à votre rectorat

**Le Pôle Emploi vérifiera, entre autre la durée d'emploi dans le secteur public et dans le secteur privé. Il établira une notification de rejet car vous serez pris en charge par le bureau PERTES D'EMPLOI de la DIVISION FINANCIERE du RECTORAT.**

#### C- Prise en charge par le RECTORAT

Pour pouvoir prétendre à indemnité chômage il faut un temps d'enseignement minimum de 6 mois (voir tableau en D).

Si vous relevez d'une prise en charge par le Rectorat, le dossier d'allocation de chômage sera suivi par le bureau « pertes d'emploi des enseignants non titulaires du second degré privé de la division financière du rectorat ».

Les allocations pour perte d'emploi vous sont payées mensuellement à terme échu, avec un différé qui peut aller jusqu'à 2 mois. Aucune information ne pourra vous être donnée avant l'étude de votre dossier.

## D- L'indemnisation du chômage

Le chômage n'épargne pas les enseignants .

Dans l'enseignement privé sous contrat, il concerne bien sûr les suppléants du primaire et délégués rectoraux (délégués auxiliaires), mais aussi des enseignants qui perdent leur contrat ou nouvellement en perte d'heures. Sont considérés en perte d'heures et auront droit à une indemnité, les enseignants qui par rapport à l'année précédente ont une situation nouvelle de perte d'heures avec un temps de travail ne dépassant pas 80 % de la quotité de service antérieure et dont le revenu ne dépasse pas 70 % du revenu antérieur.

**Bien que les indemnités soient versées par les rectorats, le chômage des enseignants est calqué sur celui du droit privé.**

Plusieurs types de situation peuvent ouvrir droit à l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) :

- Stagiaires non classés sur une échelle de titulaire après un échec définitif au concours de recrutement,
- Enseignants atteints d'une inaptitude à l'exercice de leur emploi
- **Suppléants du primaire et délégués auxiliaires auxquels les services du rectorat ou de l'académie n'ont plus de poste ou de suppléance à proposer,**
- Enseignants perdant leur contrat avec l'Etat (s'ils tombent à moins d'un mi-temps d'enseignement),
- Enseignants en perte d'heures : ils peuvent alors bénéficier d'une indemnisation s'ils tombent à moins de 80% d'un temps complet et à moins de 70% du revenu antérieur.

**Tout enseignant qui subit une perte de salaire imputable à une réduction, indépendante de sa volonté, de ses horaires de travail peut bénéficier d'une allocation compensatoire. Il faut pour cela qu'il s'inscrive au Pôle Emploi et que son temps de travail ne dépasse pas 80 % de la quotité de service antérieure et que son revenu ne dépasse pas 70 % du revenu antérieur. Cette indemnité est versée par le service « chômage » du Rectorat et non par le Pôle Emploi.**

**La perte d'heures peut également entraîner un chômage partiel ou total pour un délégué auxiliaire dont le poste est pourvu par un *cafépien* ou un *contractuel* (MAIL, AECE) qui prend sa place.**

## 1. Démarche à suivre

- x Le maître doit contacter les services rectoraux de l'enseignement privé pour les informer de sa situation. Il leur transmet une photocopie de ses 12 derniers bulletins de salaire ;
- x Les services rectoraux lui remplissent et renvoient une attestation destinée à Pôle Emploi (« feuille jaune ») ;
- x Le maître, en possession de cette attestation, se déplace pôle emploi pour faire une demande d'allocation ;
- x Les ASSEDIC (pôle emploi) vont lui répondre qu'ils ne peuvent pas le payer et lui fournissent une notification de rejet déclarant qu'ils ne peuvent effectuer le paiement des indemnités ;
- x Le maître, en possession de cette notification, prend contact avec le service Chômage du rectorat qui fera le nécessaire pour prendre en charge le versement des indemnités à l'intéressé.

## 2. Montant des allocations (taux 2009)

Le montant des allocations est déterminé selon deux modes de calcul :

- soit en prenant 57,4 % du salaire ;
- soit 40,4% du salaire brut + une partie fixe de 11,17 €/jour ;
- soit en versant une allocation minimale de 27,25 €/jour (dans la limite de 75 % de l'ancien salaire).



**Le montant le plus favorable** est versé au demandeur d'emploi.

<b>LES FILIÈRES ET LA DURÉE D'INDEMNISATION</b>	
<i>Durée minimale de travail salarié</i>	<i>Durée d'indemnisation</i>
<b>4 mois</b> au cours des <b>28 derniers</b> mois	<b>Nombre de mois travaillés</b> (limité à 24 mois)
- Pour les salariés âgés de + de <b>50 ans</b> à la date de la fin de contrat (et de moins de 60 ans), - <b>4 mois</b> au cours des <b>36 derniers</b> mois	<b>Nombre de mois travaillés</b> (limité à 36 mois)
Pour les salariés âgés de plus de <b>50 ans et de moins de 60 ans</b> qui à la date de la fin de contrat justifient du nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein	<b>Jusqu'à la retraite</b>

# Des droits pour chaque femme, chaque homme,

**Le droit à une carrière**

**Le droit à l'emploi**

**Le droit à la santé**

**Le droit à la reconnaissance**

**Le droit à la formation continue**

## Nouveau statut du travail salarié

**Le droit à la retraite**

**Le droit à la vie privée**

**Le droit à la démocratie sociale**

**Le droit à une Sécurité sociale professionnelle**

### tout au long de la vie professionnelle !