

### Établissements privés sous contrat du premier degré et du second degré Congés et rémunération des maîtres délégués

Depuis la rentrée 2024, un nouveau dispositif est venu harmoniser la gestion des congés des maîtres délégués du privé sous contrat avec celui de leurs collègues du public. Le Bulletin officiel n°34 du 12 septembre 2024 fixe en effet un cadre commun : chaque mois travaillé ouvre droit à 2,5 jours de congés annuels, soit 25 jours par an. Mais selon la nature du contrat, les conséquences en matière de rémunération pendant les vacances diffèrent fortement. Le SYNEP CFE-CGC fait le point et alerte sur les risques de perte de salaire pour nos collègues en contrat à durée déterminée.

#### On distingue trois types d'affectation : quelles sont les différences ?

- **Affectation sur moyens permanents (PRO)** : ces contrats correspondent à des postes vacants durables. Lorsqu'ils couvrent toute l'année scolaire (jusqu'au 31 août), le maître est payé l'été. C'est le cas le plus favorable, généralement réservé aux maîtres délégués en CDI.



- **Affectation sur moyens provisoirement vacants (REP)** : il s'agit de postes protégés, provisoirement vacants (congé parental, disponibilité, temps partiel, congé de formation...). Là encore, si le contrat est conclu du 1er septembre au 31 août, la rémunération est maintenue pendant les congés d'été. Dans certains cas, un avenant rétroactif peut être signé pour prolonger le contrat et garantir le paiement de l'été.

- **Affectation de suppléance (SUP)** : ces contrats de remplacement court (maladie, maternité, stages de formation...) sont réservés aux maîtres en CDD, et s'arrêtent le dernier jour des cours. **Dans ce cas, la rémunération cesse début juillet, et le maître ne perçoit qu'une indemnité compensatrice de congés annuels (ICCA).** Cette indemnité compensatrice de congés annuels correspond à 10 % de la rémunération brute perçue pendant le contrat, recalculée en fonction des congés non pris. Elle est due à chaque fin de CDD, sauf en cas de renouvellement immédiat ou de transformation en CDI. Concrètement, cette indemnité est loin de compenser la perte de salaire sur juillet-août pour celles et ceux qui ont assuré une année scolaire complète en CDD.

Le SYNEP CFE-CGC dénonce plusieurs points : la rupture d'égalité car deux maîtres peuvent avoir assuré le même service devant élèves, mais l'un sera payé l'été (contrat couvrant jusqu'au 31 août), l'autre non (contrat SUP s'arrêtant début juillet) ; la précarisation accrue : l'absence de rémunération estivale fragilise les maîtres délégués qui cumulent déjà incertitude contractuelle et salaires modestes et enfin la complexité administrative car la distinction entre PRO, REP et SUP entraîne une inégalité de traitement difficilement compréhensible pour les personnels.

Nous recommandons donc aux maîtres délégués de vérifier attentivement le contrat : les dates de début et de fin, le type d'affectation mentionné, et les droits à congés associés, de demander un avenant couvrant jusqu'au 31 août lorsque le remplacement s'étend sur toute l'année scolaire, de conserver toutes les pièces (contrats, avenants, bulletins de salaire) pour vérifier le calcul de l'ICCA et enfin, de s'inscrire à France Travail dès la fin du contrat si aucune rémunération n'est prévue pour l'été.

Le nouveau cadre, censé simplifier la gestion des maîtres délégués, se traduit en réalité par une perte de droits pour beaucoup d'entre eux. Le SYNEP CFE-CGC exige que les maîtres délégués, qui assurent la continuité du service public d'éducation, bénéficient d'une véritable reconnaissance et d'un traitement équitable, y compris pendant les congés d'été.

Sylvie TUROWSKI

# SYNEP – EXPRESS

Lettre d'information n°189

Mercredi 5 novembre 2025

[https://www.synep.org/info\\_synep\\_2025\\_189.pdf](https://www.synep.org/info_synep_2025_189.pdf)

## Éducation nationale et inclusion : 50 000 élèves sans AESH... mais tout va bien, paraît-il !

Malgré les promesses gouvernementales répétées, l'école inclusive reste largement inachevée. Selon une commission d'enquête parlementaire (28 octobre 2025), **près de 50 000 élèves en situation de handicap** sont toujours **sans accompagnant (AESH)** — un chiffre alarmant qui contredit le discours officiel.

### Déséquilibre entre besoins et moyens

Le nombre d'élèves en situation de handicap scolarisés **augmente chaque année**, mais **les postes d'AESH ne suivent pas**. Conséquences : enseignants démunis, familles épuisées, et enfants parfois exclus malgré la prétendue « inclusion »

### Hypocrisie institutionnelle :

Le gouvernement parle de « priorité nationale », mais dans les faits : **les moyens stagnent ou diminuent**, les AESH restent **précaires, mal payés et à temps partiel imposé**, les personnels reçoivent des **félicitations symboliques** à la place de solutions concrètes.

Le SYNEP CFE-CGC affirme que **l'inclusion ne se décrète pas, elle se construit**. Il revendique : des **AESH en nombre suffisant et formés**, un **statut reconnu et sécurisé**, une **concertation réelle** avec enseignants et familles, des **moyens financiers adaptés** aux ambitions affichées.



**Conclusion :** Tant qu'un seul enfant restera sans accompagnement, **l'inclusion sera un échec et un mensonge institutionnel**.

Le SYNEP CFE-CGC refuse cette logique du « faire plus avec moins » et appelle à des **actes concrets pour une véritable école inclusive**.

SYLVIE TUROWSKI

\* \*

## Le ministre Édouard Geffray rappelle la règle : ni prière en classe, ni adaptation des programmes.

Auditionné le 22 octobre devant la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée nationale, le ministre a tenu à rappeler deux principes clairs : **la neutralité du temps scolaire et le caractère obligatoire des programmes**.

Le ministre a déclaré : « **Une minute payée par l'État, c'est une minute d'enseignement. Je ne vois pas comment, sur un temps d'enseignement, on pourrait faire une prière.** »

Ces propos font suite aux déclarations du nouveau secrétaire général de l'Enseignement catholique, qui avait défendu la possibilité de prier avec les élèves ou d'adapter le contenu du nouvel enseignement à la vie affective, relationnelle et sexuelle (Evars).

Édouard Geffray a été tout aussi ferme sur ce second point :

« Un programme, c'est un programme. Ce n'est ni discutable, ni négociable, ni amendable. On ne fait pas son marché dans un programme ». Le ministre a réaffirmé sa volonté d'une application uniforme du droit et des programmes « partout », sans distinction entre établissements publics et privés sous contrat.

Le SYNEP CFE-CGC prend acte de cette mise au point et rappelle que **la neutralité et le respect des programmes sont les fondements mêmes du contrat d'association**. Les collègues du privé sous contrat accomplissent leur mission avec professionnalisme dans le cadre fixé par la loi, nul besoin d'en redessiner les contours.

SYLVIE TUROWSKI

2/2