

Accident de travail ou de trajet : quelles démarches selon votre statut ?

Que vous soyez **agent public** (enseignant dans un établissement sous contrat) ou **salarié de droit privé** dans tout établissement d'enseignement privé, la déclaration d'un **accident de travail ou de trajet** ne suit pas les mêmes règles. Les démarches, les délais, les interlocuteurs et les prises en charge diffèrent selon votre statut.

Le **SYNEP CFE-CGC** fait le point :

Agent public

1. Déclaration de l'accident

Informez immédiatement votre chef d'établissement, qui transmet la déclaration à la Direction diocésaine (DDEC) et au rectorat via le service gestionnaire.

2. Certificat médical

Le médecin établit un certificat médical initial mentionnant « accident de service » ou « accident de trajet ». Ce document est transmis à l'administration.

3. Reconnaissance de l'accident

L'administration examine le dossier pour reconnaître ou non le caractère imputable au service. Vous serez informé par écrit de la décision.

4. En cas d'arrêt de travail

Vous êtes placés en congé pour accident de service ou de trajet. Votre traitement est maintenu à 100 %, sans jour de carence, jusqu'à la reprise ou la consolidation.

5. Prise en charge médicale

Tous les soins, examens et médicaments en lien direct avec l'accident sont pris en charge à 100 % par l'administration.

6. Inaptitude ou séquelles

Si vous ne pouvez plus exercer vos fonctions, une commission médicale statue sur votre inaptitude ou votre reclassement. Des droits à indemnisation peuvent être ouverts.

Salarié de droit privé

1. Déclaration de l'accident

Informez immédiatement votre employeur ou supérieur hiérarchique, qui dispose de 48 heures pour faire la déclaration à la CPAM.

2. Certificat médical

Le médecin établit un certificat médical d'accident du travail, transmis à la CPAM. Ce certificat ouvre droit à la prise en charge spécifique.

3. Reconnaissance de l'accident

La CPAM dispose de 30 jours pour statuer (60 jours si enquête). Vous recevez une notification d'acceptation ou de refus.

4. En cas d'arrêt de travail

Vous percevez des indemnités journalières versées par la CPAM dès le 1er jour (pas de carence). Elles représentent 60 % à 80 % du salaire brut selon la durée. Possibilité de complément de salaire par l'employeur selon la convention collective (parfois jusqu'à 100 %).

5. Prise en charge médicale

Les soins liés à l'accident sont intégralement pris en charge (tiers payant, pas d'avance de frais).

6. Inaptitude ou séquelles

Un médecin du travail évalue votre aptitude. Vous pouvez être reclassé, ou, si l'inaptitude est totale, bénéficier d'une indemnisation spécifique.

Dans les deux cas, **il est essentiel de conserver toutes les pièces justificatives** : certificats médicaux, correspondances, rapports d'accident...

Et après ?

En cas de refus de reconnaissance, vous disposez de **voies de recours** (recours gracieux, hiérarchique ou contentieux selon le statut).

Accident du travail ou de trajet :

Ne restez jamais seuls : le **SYNEP CFE-CGC**, via ses délégués syndicaux et représentants du personnel, est à vos côtés pour vous aider dans vos démarches, vérifier vos droits et vous accompagner en cas de difficulté ou de contestation.

Sylvie TUROWSKI

1/2

Formation des enseignants du privé sous contrat et nombre de postes selon les concours 2026 : Des annonces mais sans budget pour les financer !

Le ministère de l'Éducation nationale a récemment communiqué sur la répartition des postes ouverts aux concours de l'enseignement privé sous contrat pour la session 2026, dans le cadre de la réforme de la formation des enseignants. A première vue, le message se veut rassurant : davantage de postes, une entrée plus précoce dans le métier et une attractivité supposément renforcée. Sur le papier, tout semble donc aller dans le bon sens. Mais à y regarder de plus près, l'enthousiasme ministériel se heurte à une réalité beaucoup plus... comptable. En effet, au même moment, le ministre reconnaît lui-même que la loi spéciale votée fin décembre n'est en rien un budget pour 2026, mais **seulement une solution provisoire**. Autrement dit, les annonces actuelles reposent sur un terrain pour le moins instable voire glissant parce que c'est de saison !

Consulter **les prévisions de postes** selon les différents concours 2026 dans l'enseignement privé sous contrat :

https://www.synep.org/concours_postes_previsions_2026.pdf

En effet, faute de budget adopté, le ministère indique être dans l'incapacité de recruter non seulement les personnels pourtant annoncés comme prioritaires (accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), personnels médico-sociaux), mais aussi les milliers d'étudiants censés intégrer le nouveau dispositif de formation des enseignants dès la licence. La réforme avance donc sans garantie financière réelle. Dès lors, une question s'impose : **comment proposer davantage de postes aux concours, organiser de nouveaux parcours de formation et promettre une rentrée 2026 sereine, sans les moyens budgétaires correspondants ?**

Le ministre parle désormais d'une « course contre la montre » pour préparer la rentrée 2026. Or, chacun dans l'institution sait que la mécanique est implacable : répartition des moyens dès l'hiver, mouvements et affectations au printemps, préparation pédagogique bien en amont. Et, sans budget clair, ce calendrier devient une équation presque insoluble. Dans ce contexte, les annonces sur la formation des enseignants ressemblent de plus en plus à un exercice d'équilibriste : afficher des ambitions, encourager les candidats à se projeter, tout en reconnaissant que rien n'est réellement sécurisé.

Pour l'enseignement privé sous contrat, ces incertitudes sont loin d'être anecdotiques. Les Instituts de formation de l'Enseignement catholique (Isfec) doivent déjà composer avec des réorganisations rapides, des publics hétérogènes et des moyens limités. L'absence de visibilité budgétaire ne peut qu'accentuer ces difficultés.

Comme trop souvent, le privé sous contrat risque de subir les effets d'ajustements décidés ailleurs : postes annoncés mais gelés, formations promises mais fragilisées, recrutements retardés ou redimensionnés.

Le SYNEP CFE-CGC prend donc acte des annonces de hausse des postes aux concours, mais refuse de se satisfaire d'une communication déconnectée des réalités budgétaires car on ne réforme pas durablement la formation des enseignants avec des effets d'annonce, encore moins sans budget voté.

Former mieux, recruter plus tôt et attirer de nouveaux candidats suppose des moyens pérennes, une organisation réfléchie et une réelle considération pour les acteurs de terrain. A défaut, cette réforme risque de rester un affichage politique de plus, reposant sur une promesse fragile et une mise en œuvre précipitée.

Le SYNEP CFE-CGC alerte : sans budget clair, sans moyens sécurisés et sans concertation approfondie, la réforme de la formation des enseignants court le risque de devenir une réforme à découvert, dont les enseignants et les formateurs paieront malheureusement le prix !

Nadia DALY