



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien



LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2022 | 2023



ENSEIGNANTS

ENSEIGNEMENT
PRIVÉ
SOUS CONTRAT

SOMMAIRE

LA RENTRÉE 2022

→ 03

VOS ÉLUS AU CCMMEP

→ 06

LE TEMPS DE TRAVAIL
ET SON ORGANISATION

→ 09

TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL

→ 11

MAÎTRES DÉLÉGUÉS

→ 13

AVANCEMENT

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

→ 14

CALCULER SON SALAIRE

→ 18

SALAIRE ET AVANCEMENT

→ 21

HSA ET HSE

→ 24

COMPRENDRE

SON BULLETIN DE SALAIRE

→ 25

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

→ 26

RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE
PRÉVOYANCE

→ 26

L'ACTION SOCIALE

→ 28

FORMATION

→ 29

RETRAITE - DÉMISSION

RUPTURE CONVENTIONNELLE

→ 30

AUTORISATIONS D'ABSENCE

→ 31

ENSEIGNANTS ASH

→ 32

NOS RESPONSABLES ACADÉMIQUES

→ 33

CALENDRIER SCOLAIRE 2022-2023

BULLETIN D'ADHÉSION

→ 34

Edito

Le Snec-CFTC, acteur majeur de l'enseignement privé sous contrat, a le plaisir de vous offrir ce livret de rentrée 2022-2023, qui vous accompagnera tout au long de l'année scolaire.

Vous y trouverez des informations synthétiques concernant votre statut, vos obligations de service, votre rémunération et vos droits.

Le Snec-CFTC est un syndicat libre et indépendant, doté d'une éthique de dialogue et de négociation.

Ses représentants accompagnent TOUS les personnels de l'enseignement privé. Ils sont à votre écoute pour vous aider dans votre carrière, vous informer, vous conseiller ou vous défendre.

Nous vous souhaitons une excellente année scolaire.

Ensemble Voyons Loin

**Les élus Snec-CFTC au CCMMEP :
Charlotte Petit, Delphine Bouchoux,
Marielle Souvignet, Emmanuel Iltis.**



Le Snec-CFTC
et les élections CCM 2022 :
[https://www.snec-cftc.fr/
elections-ccm-2022](https://www.snec-cftc.fr/elections-ccm-2022)

**Pour entrer en contact
avec un responsable local : voir p.33**

**Syndicat National
de l'Enseignement Chrétien**

Tour ESSOR
14, rue Scandicci
93500 Pantin
Tél. : 01 84 74 14 00
www.snec-cftc.fr
facebook.com/snec.cftc
1erdegre@snec-cftc.fr
2nddegre@snec-cftc.fr

Réalisation graphique :
Maud Bourgeois

Impression : CIA Graphic
Rcs de Nevers 404 816 712
Ne pas jeter sur la voie publique.

Dépot légal : à parution.
N° commission paritaire
CCPAP 0624 S 06945
valable jusqu'au 30 juin 2024



LA CIRCULAIRE DE RENTRÉE 2022

La circulaire du 29 juin 2022 (BOEN du 30 juin) met l'accent sur l'excellence, l'égalité et le bien-être. Elle reprend 4 des 5 axes de la lettre adressée aux enseignants par le ministre fin juin (il manque la revalorisation des enseignants qui sera traitée à part).

Elle annonce des réflexions locales au sein des équipes, associant les partenaires, à partir du projet d'école ou d'établissement, pour identifier les atouts, difficultés et besoins et pour « susciter, encourager et accompagner les initiatives les plus adaptées à la réussite des élèves, à leur épanouissement et à la résorption des inégalités scolaires ».

Dans la continuité de l'expérimentation marseillaise et en vue d'en généraliser progressivement la méthode, le ministère annonce également des moyens supplémentaires aux innovations locales soutenant les projets et ambitions des équipes pédagogiques pour construire l'« École du futur ».

L'EXCELLENCE ET LA MAÎTRISE DES SAVOIRS FONDAMENTAUX

- **Maternelle et élémentaire** : amplification de la formation continue « en constellation » des enseignants au français et aux mathématiques.
- **Collège** : poursuite de l'édition de guides de référence et de la formation des professeurs dans le cadre du Plan mathématiques.
- **Lycée général** : introduction des mathématiques dans le tronc commun en première (à titre facultatif cette année pour les élèves ne suivant pas la spécialité).

- Poursuite de la transformation engagée du **lycée professionnel** :

- Formation aux techniques de recherche d'emploi et au renforcement des compétences professionnelles.
- Extension de l'expérimentation Avenir pro.
- Actions spécifiques permettant l'accès facilité à l'emploi dans la continuité des modules d'insertion des classes de terminale.

La formation continue des maîtres est amenée à jouer un rôle central ainsi que les évaluations nationales des élèves et l'évaluation des établissements (étendue cette année au 1^{er} degré).

L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ

- Attention portée à la relation avec les familles des élèves en situation de handicap.
- Travaux à venir sur la situation des AESH (poursuite de la revalorisation, possibilité d'accès au temps complet).
- Ciblage de la difficulté scolaire pour mieux la prendre en compte.
- Lutte contre les assignations sociales et territoriales.
- Découverte du monde du travail, égalité garçons-filles, orientation comme facteur d'égalité des chances.
- Efforts redoublés contre le décrochage scolaire.

LE BIEN-ÊTRE DES ÉLÈVES

- Une École fondée sur le respect de l'autre, la laïcité, la transmission des valeurs de la République, la valorisation de l'engagement des élèves dans le cadre du parcours citoyen, la lutte contre les discriminations, l'égalité, la lutte contre toutes les formes de harcèlement, l'éducation aux médias et à l'information.
- Une attention accrue à la santé mentale des élèves, au repérage et au suivi des élèves montrant des signes de grande fragilité psychologique.
- L'éducation artistique et culturelle et la pratique sportive pour le plein épanouissement et la réussite de tous les élèves, généralisation des 30 minutes d'activité physique quotidienne.
- Actions en faveur de l'environnement et du développement durable.

La circulaire : <https://www.education.gouv.fr/bo/22/Hebdo26/MENE2219299C.htm>



DERNIÈRE MINUTE

Le Snec-CFTC a obtenu que l'accès aux avantages offerts par la plateforme Préau devienne gratuit.

LES « PLUS » ADHÉRENTS

Avec le Snec-CFTC, bénéficiez d'une complémentaire santé, à prix réduit, d'un service d'évaluation de retraite, d'une protection juridique, d'un service d'écoute et de soutien psychologique, (Psy France), de l'expertise des services nationaux 1^{er} degré, 2nd degré et protection sociale, d'un service de formation syndicale et d'un service de suivi en cas de mutation vers une autre académie ou un autre département (Argos).

POUR ADHÉRER

voir page 34

Les élus Snec-CFTC interviennent régulièrement auprès du Ministère, des rectorats et DSDEN, notamment pour demander la révision de circulaires rectorales non conformes à la réglementation nationale ou obtenir une solution sur des dossiers individuels en souffrance.

Le Snec-CFTC est régulièrement reçu par le Ministère de l'Éducation nationale.

Il a été reçu par la sous-direction ministérielle de l'enseignement privé le 24 juin.

Il a été reçu le 11 juillet par le directeur de cabinet.

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES MAÎTRES - CCM 2022

ET VOUS,
QUI S'OCCUPE
DE VOTRE
AVENIR ?



DU 1^{ER} AU 8 DÉCEMBRE 2022
VOTEZ Snec-CFTC

Le meilleur choix

Flashez-moi



← RETROUVEZ ICI NOS VIDÉOS ET PROPOSITIONS
www.snec-cftc.fr/elections-ccm-2022



2019-2022 : QUATRE ANNÉES AU CCMMEP

Les quatre élus Snec-CFTC (Charlotte Petit, Delphine Bouchoux, Emmanuel Iltis, Gérard Huysseune puis Marielle Souvignet) vous ont représentés avec assiduité et activement au cours de ces quatre années.

Au cours des deux premières mandatures, les élus Snec-CFTC ont été actifs sur nombre de thèmes : rémunérations, précarité, inégalités de traitement, évaluation des maîtres, promotions, nombre de contrats offerts aux concours, bien-être au travail, fins de carrière, etc. Ils ont également obtenu du ministère qu'il arbitre en faveur des maîtres sur plusieurs dossiers individuels sensibles.

Le CCMMEP a joué un rôle central durant la crise sanitaire. Les élus Snec-CFTC ont été intraitables avec la sécurité des personnes (enseignants, salariés des établissements, jeunes).

Les élus Snec-CFTC n'ont jamais hésité à porter leurs demandes auprès des services ministériels de l'enseignement privé mais aussi auprès du Directeur général des ressources humaines et du ministre lui-même.

Présents et actifs depuis 2015, les élus Snec-CFTC ne font le jeu ni du ministère, ni de l'Enseignement catholique, ni de quelque autre tutelle que ce soit. Ils cherchent à faire valoir les intérêts légitimes des seuls maîtres, de tous les réseaux, confessionnels et laïcs, et cela en dehors de toute idéologie politique.

Du 1^{er} au 8 décembre, il vous suffira de quelques petites minutes pour leur donner du poids et les moyens de continuer à vous défendre pendant les 4 prochaines années.



**Nos déclarations, nos interventions,
nos propositions et revendications,
nos actions :**
www.snec-cftc.fr/elections-ccm-2022/

AÉSIO MUTUELLE DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX.



Plus que jamais, nos équipes continuent
de **se mobiliser pour vous, afin de tisser
un lien toujours plus solide.**

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 22-205-051

AÉSIO
MUTUELLE



Uniques, ensemble.

Ensemble, nous nous mobilisons pour une évolution positive de la société. Un monde où tout le monde a sa place. Et ce, quels que soient son identité, son parcours, ses aspirations. Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent. Mieux, elle nous réussissent.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



Retrouvez plus d'infos sur
groupe-apicil.com



Toutes nos mentions légales sur groupe-apicil.com
Crédit photo : Shutterstock - SP22/FCR0139
Communication publicitaire à caractère non contractuel

LE TEMPS DE TRAVAIL ET SON ORGANISATION

DANS LE PREMIER DEGRÉ

L'obligation réglementaire de service

24 heures hebdomadaires d'enseignement à tous les élèves.

108 heures annuelles (3 heures hebdomadaires en moyenne) réparties de la manière suivante :

→ 36 heures consacrées à des activités pédagogiques complémentaires organisées dans le cadre du projet d'école, par groupes restreints d'élèves, pour l'aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages, pour une aide au travail personnel ou pour une activité prévue par le projet d'école ;

→ 48 heures consacrées aux travaux en équipes pédagogiques, aux relations avec les parents, à l'élaboration et au suivi des projets personnalisés de scolarisation pour les élèves handicapés ;

→ 18 heures consacrées aux actions de formation continue pour au moins la moitié d'entre elles et à de l'animation pédagogique ;

→ 6 heures¹ de participation aux conseils d'école obligatoires (spécifique à l'enseignement public).

Afin de reconnaître le temps nécessaire aux enseignants du 1^{er} degré pour dialoguer avec les parents et les responsables légaux ainsi que les personnels médico-sociaux, quand un ou plusieurs élèves en situation de handicap sont scolarisés dans une même classe, un volume horaire de 6 heures est pris sur les 48 heures relevant des obligations réglementaires de service.

Un arrêté du 9 novembre 2015 (Bulletin officiel du 26 novembre 2015) fixe les durées hebdo-

madaires de chaque domaine disciplinaire et des récréations : environ 15 minutes en école élémentaire et 30 minutes en école maternelle.

Tout temps supplémentaire ne peut relever que du volontariat et ne saurait être imposé aux maîtres.

Temps de surveillance obligatoire des élèves

→ Contrat d'association : de l'accueil (10 minutes avant le début de classe) à leur sortie.

→ Contrat simple : de l'accueil (15 minutes avant le début de classe) à leur sortie.

→ Il n'est pas prévu de temps de surveillance à la sortie des élèves. Les seules obligations portent :

- En maternelle : confier les enfants à des adultes autorisés ;

- En primaire : surveiller les élèves jusqu'à l'enceinte de l'établissement.

1. Pour les établissements catholiques, ce temps est ajouté à celui consacré aux travaux en équipes pédagogiques ou consacré aux conseils d'établissement si tous les enseignants y participent.

« La rémunération (...) est décomptée au prorata des heures d'enseignement effectivement assurées... » (article R914-84 du Code de l'éducation). Les maîtres sont donc réglementairement libres d'accepter ou de refuser tout travail non rémunéré. Le temps consacré au caractère propre ne fait pas partie des 108 h. Il relève du volontariat.



DANS LE SECOND DEGRÉ

Le maximum réglementaire de service

Dans les lycées d'enseignement général ou technologique, exception faite de l'EPS, toutes les heures effectuées dans les classes de première et de terminale sont pondérées à 1,1 et ce dans la limite de 10 heures. Toutes les heures effectuées dans les classes de BTS sont pondérées à 1,25.

On peut imposer deux heures supplémentaires.

Le maximum de service peut être allégé pour les enseignants à temps complet dont le service est partagé sur 2 établissements de 2 communes différentes ou sur 3 établissements distincts.

Dans les collèges où il n'y a pas de personnel de laboratoire, le maximum de service des enseignants assurant au moins huit heures en SVT ou en sciences physiques est réduit d'une heure.

Les indemnités pour missions particulières

Les IMP viennent reconnaître des missions complémentaires aux missions qui s'imposent aux enseignants (missions de coordonnateur, de référent, de tutorat...). Voir www.snec-cftc.fr.

5 taux annuels sont prévus : voir p.19

➔ L'attribution des IMP doit faire l'objet d'une consultation des maîtres par le chef d'établissement (entre février et juin pour la rentrée suivante).

➔ Le chef d'établissement doit tenir les enseignants informés des suites données à la consultation.

Pour limiter les invisibles (heures en dehors de la classe et qui échappent à la mesure), le Snec-CFTC demande la création d'un forfait analogue aux 108 heures du 1^{er} degré. Il demande aussi la rémunération des dépassements.

Le Snec-CFTC demande la limitation de la durée et de l'amplitude de la journée de travail, la définition d'un temps de repos entre deux journées de travail consécutives et la fixation d'un temps minimum de pause méridienne (voir code du travail).

Le temps devant élèves dans le second degré

Agrégés	15 heures hebdomadaires sauf : EPS (17 heures)
Autres échelles de rémunération ¹	18 heures sauf : - EPS (20 heures) dont trois heures forfaitaires consacrées à l'association sportive et à l'entraînement de ses membres. - Documentation (30 heures + 6 heures consacrées aux relations avec l'extérieur) - Ulis ou Segpa (21 heures)
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (ex. chefs de travaux) PLP assistants techniques des chefs de travaux	39 heures

TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL

Il existe deux catégories de temps partiel : le temps partiel de droit (TPD) et le temps partiel sur autorisation (TPA).

LE TEMPS PARTIEL DE DROIT (TPD)

Comme son nom l'indique, ce temps partiel n'est pas conditionné par une autorisation. Il est accordé « *de droit* » sous réserve du respect des conditions requises et des délais impartis pour en bénéficier.

Il correspond à une certaine quotité de temps partiel sur service à 100 %. L'enseignant reste titulaire d'un temps complet.

La demande d'un temps partiel de droit est accordée pour raisons familiales (naissance ou adoption), raisons de santé (travailleurs handicapés titulaires de certaines pensions...), soins donnés au conjoint, à un enfant à charge, à un ascendant nécessitant la présence d'une tierce personne.

Il est accordé pour une année scolaire renouvelable jusqu'à la veille des 3 ans de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, dans la limite de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Toutefois, le TPD pour raisons familiales est possible en cours d'année scolaire lorsqu'il suit immédiatement un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental si l'enfant a moins de 3 ans.

BON À SAVOIR

Ne pas confondre :

- ➔ Le temps partiel fait suite à une demande du maître (quotité horaire choisie).
- ➔ Le temps incomplet est le plus souvent « *subi* ».

LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION (TPA)

Le TPA est soumis à l'accord préalable du chef d'établissement qui peut s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service.

Le maître en TPA n'est plus titulaire de la partie de service libéré et doit donc participer aux opérations du mouvement pour augmenter sa quotité de service.

Le TPA est accordé pour une année scolaire. Toutefois, il peut débiter en cours d'année scolaire lorsqu'il suit immédiatement un temps partiel de droit ou un congé parental, aux 3 ans de l'enfant.

Dans le premier degré, la durée du service (qui doit être réduite d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet) est aménagée de façon à obtenir un nombre entier de demi-journées.

Pour les enseignants du second degré, la quotité effective de temps partiel est le rapport entre le service décompté (service d'enseignement + pondérations) et le maximum de service.

Le service d'enseignement doit donc être construit pour réaliser la quotité demandée en tenant compte des pondérations.

TPA ET RETRAITE PROGRESSIVE

Les maîtres qui souhaitent bénéficier du dispositif de « *retraite progressive* » (à 60 ans et 150 trimestres) doivent demander un temps partiel sur autorisation et faire des démarches auprès de la Carsat et de l'Agirc-Arrco.

TPA ET CUMUL D'ACTIVITÉS

Le décret n° 2020-069 du 30 janvier 2020 fixe les modalités de cumul d'activité.



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans. AG2R LA MONDIALE renforce son soutien aux aidants au travers de son action sociale et se met à disposition des branches professionnelles pour imaginer un accompagnement adapté à leurs spécificités.

En France 4 millions d'actifs s'occupent d'un proche en situation de dépendance. Au total 1 salarié sur 5 exerce une activité professionnelle en parallèle du temps consacré à ses proches.

Pour soutenir ces derniers, la Loi de financement de la Sécurité sociale 2020 a mis en place depuis le 30 septembre 2020 l'indemnisation du congé « proche aidant ». Ce dispositif permet à un aidant de cesser de travailler temporairement pour s'occuper d'un proche en situation de handicap lourd ou de perte d'autonomie avancée tout en étant indemnisé.

AG2R LA MONDIALE met à disposition de ses bénéficiaires :

- des solutions d'hébergement ou de répit, avec la plateforme téléphonique Orizea, les séjours Vivre le Répit en Famille® et le service SOS-Répit®,
- des bilans de prévention santé dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco,
- l'accès à des acteurs associatifs : l'Association française des aidants, la Compagnie des aidants ou le Relais des aidants,
- des services d'information et d'écoute : l'antenne téléphonique Allo Alzheimer.

Pour plus d'informations



MAÎTRES DÉLÉGUÉS

Ces 20 dernières années, le Sniec-CFTC a initié de nombreuses actions pour obtenir des mesures de résorption de l'emploi précaire et la revalorisation de la rémunération des suppléants et délégués auxiliaires.

Ces actions ont permis des avancées :

- ➔ passage des suppléants du 1^{er} degré, des MA4 et des MA3 sur l'échelle de rémunération des MA2 ;
- ➔ possibilité de basculer sur l'échelle de rémunération des MA1 tout ou partie des MA2 du 2nd degré (septembre 2015) et du 1^{er} degré (septembre 2021) .
- ➔ possibilité de bonifier la rémunération en cas de difficulté de recrutement.

Ces mesures constituent des avancées restent très insuffisantes.

Depuis la rentrée 2015, l'engagement est conclu pour la durée du besoin à couvrir. Un besoin couvrant l'année scolaire donne lieu à un engagement à l'année dont l'échéance est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Lorsque l'engagement est conclu à l'année, la rémunération du maître pendant les vacances est assurée dans le cadre de son engagement ce qui exclut, par conséquent, toute autre rémunération à ce titre (indemnité de vacances ou de congés payés).

LES REVENDICATIONS DU SNEC-CFTC POUR LES MAÎTRES DÉLÉGUÉS

➔ Des avances « justes », des régularisations rapides et un « vrai salaire » (comprenant Isae, part modulable de l'Isae et HSA) sans attendre le mois de décembre.

➔ L'indemnisation des frais de déplacement et autres frais professionnels.

➔ Le reclassement immédiat de tous les MA2 (du 1^{er} et du 2nd degrés) sur l'échelle des MA1 et dans toutes les académies.

➔ De vraies mesures de déprécarisation :

- L'alignement de la rémunération sur celle des maîtres non titulaires de l'enseignement public.

- Des contingents suffisants aux concours pour pourvoir aux besoins permanents (services vacants).

- L'organisation des concours internes de professeurs des écoles dans tous les départements (pour le 1^{er} degré) et dans toutes les disciplines (2nd degré).

- Un plan de déprécarisation par l'ancienneté et la possibilité de recruter directement sous contrat à l'instar des personnels de catégorie 3 du ministère de l'Agriculture.

- Une vraie politique de formation professionnelle permettant de développer les compétences, de faciliter le maintien dans l'emploi et d'accroître les chances de réussir au concours.

➔ La suppression de l'abattement de 7 ans pour les lauréats ex-instituteurs suppléants.

➔ Le versement de l'indemnité de précarité à tous les maîtres délégués, quelle que soit la durée de l'engagement, qu'il y ait reconduction ou non.

➔ Le Sniec-CFTC agit pour obtenir la mise en œuvre effective de l'avancement au choix pour les MA du 1^{er} degré dans la plupart des académies. Il est allé jusqu'au Conseil d'Etat (voir notre site national). Si le dossier avance positivement dans nombre d'académies, des actions contentieuses locales sont en cours dans d'autres.

➔ La fin de la pratique consistant à rémunérer en HSA des heures entrant dans l'ORS. Les élus Sniec-CFTC au CCMMEP ont saisi le Ministre et les 121 parlementaires des commissions éducation sur ce sujet. Voir : <https://www.sniec-cftc.fr/temps-incomplet-hsa-ou-en-est-on/>

AVANCEMENT RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

LES DEUX PREMIERS RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Les certifiés, PLP, PEPS et professeurs des écoles bénéficient de 3 rendez-vous de carrière :

- le premier dans la 2^e année du 6^e échelon pour un avancement accéléré au 7^e échelon (2 ans au lieu de 3 ans) ;
- le second pour les maîtres ayant 18 à 30 mois d'ancienneté dans le 8^e échelon pour un avancement accéléré au 9^e échelon (2,5 ans au lieu de 3,5 ans).

ACCÈS À LA HORS CLASSE

Le 3^e rendez-vous de carrière est organisé pour les maîtres ayant 1 an d'ancienneté dans le 9^e échelon pour le passage à la hors classe (possible à partir du 9^e échelon avec 2 années d'ancienneté).

NB : Au-delà de cette ancienneté il n'y a pas de rendez-vous de carrière et l'administration s'appuiera sur l'expérience et l'investissement professionnels sur la durée de la carrière pour donner une appréciation au maître.

Critères de priorité :

- avis du recteur ou de son représentant à partir de l'avis du chef d'établissement et du corps d'inspection ;
- ancienneté dans la plage d'appel (ancienneté acquise au-delà de 2 ans au 9^e échelon).

ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

2 Viviers :

- **Vivier 1 :** à partir du 3^e échelon de la hors classe pour les enseignants ayant exercé des missions ou responsabilités spécifiques pendant 6 ans (Cf. arrêté du 6 août 2021) ; depuis 2021, il n'y a plus à faire acte de candidature.

- **Vivier 2 :** au 7^e échelon de la hors-classe (6^e pour les professeurs des écoles) au titre d'un parcours professionnel « exceptionnel ». Il n'y a pas à faire acte de candidature.

Modalités d'inspection

- ➔ Les maîtres qui bénéficient de rendez-vous de carrière doivent être prévenus avant les vacances d'été. La date de l'inspection leur est annoncée 15 jours avant sur leur boîte académique professionnelle.
- ➔ Les inspections ont lieu entre le 1^{er} octobre et le 31 mai.

L'évaluation se fait en trois temps :

- inspection en classe ;
- entretien avec l'IA-IPR ou l'IEN (suite à l'inspection) ;
- entretien avec le chef d'établissement dans les 6 semaines qui suivent l'inspection.

L'évaluation est faite à partir de la grille de compétences ci-contre.

Il est vivement conseillé de préparer ces rendez-vous de carrière à l'aide du document d'appui proposé par le ministère et en complétant le curriculum sur l-professionnel.

Le Snc-CFTC s'oppose à la pérennité de l'avis donné pour le passage à la hors-classe.

Le Snc-CFTC demande l'assouplissement des conditions d'accès à la classe exceptionnelle au titre du vivier 1 ainsi que la possibilité de transférer les promotions non attribuées au vivier 1 vers le vivier 2.

Il a été partiellement satisfait en 2021 : passage de 8 ans à 6 ans pour la durée d'exercice des fonctions rendant éligible au vivier 1, passage de 20 % à 30 % du nombre de promotions offertes au vivier 2. Mais cela reste insuffisant.

LA GRILLE D'ÉVALUATION

Compétences ²		Niveau d'expertise ³			
		1	2	3	4
Inspecteur	Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique.				
	Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves.				
	Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves.				
	Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves.				
	Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves.				
Chef d'établissement	Coopérer au sein de l'équipe.				
	Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école, de l'établissement.				
	Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages.				
Inspecteur + chef d'établissement	Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques.				
	Accompagner les élèves dans leur parcours de formation.				
	S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.				

1. Une grille spécifique est mise en œuvre pour les professeurs documentalistes et pour les chefs d'établissement du premier degré totalement déchargés.

2. Cf. référentiel de compétences paru au Bulletin officiel du 25 juillet 2013.

3. Niveau 1 : à consolider / niveau 2 : satisfaisant / niveau 3 : très satisfaisant / niveau 4 : excellent.

La fiche finale de l'évaluation comporte les rubriques suivantes :

- appréciations générales des évaluateurs (inspecteur, chef d'établissement) ;
- observations de l'enseignant.

L'appréciation finale est du ressort de l'autorité académique (ou du ministre, pour les agrégés).

L'enseignant pourra faire part de ses observations, voire engager un recours en cas de désaccord.

Les recours

Seule l'appréciation finale de l'autorité académique ou du ministère peut être contestée par le maître, dans un délai d'un mois après communication. En l'absence de réponse défavorable de l'administration dans un délai d'un mois, le maître peut saisir la CCMA/D/I.

NB : Pour les agrégés, tout recours est à exercer auprès du Ministre.

Les élus Snec-CFTC peuvent vous accompagner dans vos recours administratifs et contentieux.

Vous rencontrez des difficultés ? Des solutions existent pour vous accompagner !

Chez Malakoff Humanis, nous aidons nos assurés à surmonter des moments difficiles de leur vie grâce à notre accompagnement social personnalisé, des services dédiés et des aides individuelles.

Le fonds social individuel, créé et géré par les **partenaires sociaux de la branche professionnelle EEP**, pourra apporter des **aides complémentaires** à nos solutions d'accompagnement social.

Ce dispositif est prévu pour venir en aide à tous les enseignants et personnels de l'enseignement privé sous contrat avec l'Etat, **en cas de difficultés financières en lien avec un problème de santé, de handicap ou un décès.**

L'accompagnement social Malakoff Humanis interviendra en premier. Le fonds social viendra en complément.

L'accompagnement social Malakoff Humanis

Handicap, cancer, aidants familiaux, fragilités sociales... Les sources de fragilités sont nombreuses et peuvent avoir une incidence sur l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle des salariés.

Chaque jour, avec la ligne Mission Écoute Conseil Orientation, nos experts Malakoff Humanis :

- écoutent et conseillent pour toute situation de fragilité ou demande de soutien ;
- informent et orientent les salariés sur leurs droits, les dispositifs sociaux et dans leurs démarches auprès d'autres organismes ou de partenaires ;
- définissent des solutions adaptées à tous.

Ils sont également présents pour trouver des solutions concrètes, qui permettront de surmonter les situations de vulnérabilité auxquelles nos assurés peuvent être confrontés, via :

- **des services dédiés**, sur les thématiques liées au cancer, au handicap, aux aidants familiaux ainsi qu'aux fragilités sociales ;
- **des aides individuelles**, attribuées sous conditions d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

Pour en savoir plus sur nos aides et leurs conditions d'attribution, contactez nos équipes.

Par téléphone

3996 (service gratuit + prix d'un appel local)

hors métropole : **09 74 75 39 96**

(service gratuit + prix d'un appel local)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

CALCULER SON SALAIRE

LE SALAIRE MENSUEL BRUT

La valeur du point de la fonction publique est de 58,2004 € bruts depuis le 1^{er} juillet 2022.

**Salaires mensuel brut =
indice x valeur annuelle du point
de la fonction publique / 12**

➔ Exemple

Pour un professeur des écoles, certifié, PLP, PEPS au 9^e échelon :

$590 \times 58,2004 / 12 = 2861,51 \text{ €}$ (arrondi inférieur)

SECOND DEGRÉ L'INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES (ISOE)

Part fixe

Les maîtres du second degré à temps complet perçoivent tous la part fixe de l'Isae. Mensualisée, elle est versée de septembre à août et proratisée en cas de service à temps partiel ou incomplet, ainsi qu'en cas de demi-traitement (congé maladie), congé de formation...

L'AVIS DU SNEC-CFTC

La revalorisation de 3,5 % de la valeur du point ne compense pas la hausse des prix sur les 12 derniers mois.

Le Sniec-CFTC demande un vrai plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu par les enseignants ces trois dernières décennies.

Part modulable

Le chef d'établissement désigne les professeurs principaux et les professeurs référents d'un groupe d'élèves pour la durée de l'année scolaire, avec l'accord de l'intéressé. Ceux-ci touchent la part modulable de l'Isae dont le montant est fonction du niveau d'enseignement. Les montants à jour figurent sur notre site (page « Enseignants »).

Le montant de l'Isae attribuée aux professeurs référents d'un groupe d'élèves est de 468,98 € depuis le 1^{er} juillet 2022.

L'indemnité de suivi et d'orientation (Isae)			
Part fixe	Part modulable (professeurs principaux)		
	6 ^e , 5 ^e , 4 ^e	3 ^e , 2 nd e CAP, BEP, Bac pro 3 ans	1 ^{re} , terminale Autres sections des LP
1 256,03 €/an 1 04,67 €/mois	1 289,44 €/an 1 07,45 €/mois	1 475,74 €/an 1 22,98 €/mois	937,96 €/an 78,16 €/mois

PREMIER DEGRÉ L'INDEMNITÉ DE SUIVI, D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES (ISAE)

L'Isae, dont la création en 2013 a répondu à une revendication du Sniec-CFTC, s'élève à 1200 € bruts par (1200 € bruts par) an, soit 100 € bruts par mois.

Le Sniec-CFTC demande que l'Isae soit revalorisée à l'instar de l'Isoe.

LES INDEMNITÉS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SECOND DEGRÉ)

Les heures supplémentaires annuelles (HSA) sont attribuées pour la totalité de l'année scolaire et sont payées en 9 fois (d'octobre à juin). Le taux de la première HSA est majoré de 20 %.

Les HSA sont exonérées d'IRPP (dans la limite de 5 000 € par an) et de cotisations salariales mais sont soumises à la CSG et à la CRDS.

Les heures supplémentaires effectives (HSE) sont attribuées notamment dans le cadre de l'accompagnement éducatif, des remplacements de courte durée et des stages pendant les vacances. Sont réglées les heures effectuées au cours du mois.

PLUS D'INFOS

Retrouvez le montant des HSA et des HSE sur www.sneec-cftc.fr (page Enseignant).

AUTRES INDEMNITÉS 1^{ER} ET 2ND DEGRÉS (LISTE NON EXHAUSTIVE)

Indemnité de résidence	Le versement est conditionné au lieu d'implantation de son établissement. Zone 1 : 3 % et plancher à 44,04 € Zone 2 : 1 % et plancher à 14,68 €
Supplément familial de traitement	Ouvert aux maîtres contractuels et délégués. 1 enfant : 2,29 € 2 enfants : 73,79 à 111,47 € 3 enfants : 183,56 à 284,03 € Par enfant supplémentaire : 130,81 à 206,17 €.
Indemnités pour mission particulière	Taux annuel : 312,50 € / 625 € / 1 250 € (taux plein) / 2 500 € / 3 750 € Versement en 9 fois ou en une fois selon que la mission est ponctuelle ou sur l'ensemble de l'année scolaire.
Indemnités de sujétion 2nd degré	- Au moins 6 h en 1 ^{er} , Tle pro et/ou CAP, au moins 6 h d'EPS en 1 ^{er} ou Tle LEGT : 400 € bruts / an - Plus de 35 élèves (au 15/10) : 1250 € bruts / an

LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Sont éligibles :

- Les maîtres en contrat définitif, quelle que soit l'échelle de rémunération (MA contractuels et AE inclus), n'ayant pas atteint le 8^e échelon de la classe normale.
- Les maîtres délégués (en CDD ou en CDI).

« Montants : voir page suivante ».

LA PRIME D'ÉQUIPEMENT

Sont éligibles, à condition d'être en fonction le 1^{er} janvier :

- ➔ Les maîtres contractuels et agréés définitifs et provisoires (stagiaires), à l'exclusion des professeurs documentalistes.
- ➔ Les maîtres délégués suivants pourront en bénéficier s'ils sont en fonction le 1^{er} janvier :

- Maîtres en CDI ;
- Maîtres avec CDD d'une durée d'au moins un an ;
- Maîtres avec CDD successifs d'une durée cumulée d'au moins un an sous réserve que l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Montant annuel brut : 176 € bruts (environ 145 € nets). Les maîtres exerçant à temps partiel ou à temps incomplet perçoivent la prime à taux plein.

Pour le Sniec-CFTC, tous les maîtres, y compris ceux en congé de maladie ou de formation au 1^{er} janvier, doivent toucher cette prime.

Le Sniec-CFTC demande que les primes et indemnités non indexées sur la valeur du point de la fonction publique soient également revalorisées.

Montant de la prime d'attractivité pour les

MAÎTRES CONTRACTUELS DÉFINITIFS (TOUTES ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION Y COMPRIS AE ET MA EN CONTRAT DÉFINITIF)

Echelon de la classe normale	Montant annuel brut	Equivalent mensuel brut
2	2 200 €	183,33 €
3	2 050 €	170,83 €
4	1 500 €	125,00 €
5	1 100 €	91,67 €
6	900 €	75,00 €
7	900 €	75,00 €
8	400 €	33,33 €
9	400 €	33,33 €

Montant de la prime d'attractivité pour les

MAÎTRES DÉLÉGUÉS

MA1 échelon	MA2 échelon	Montant annuel brut	Equivalent mensuel brut
1	1 à 3	1 200 €	100,00 €
	4	1 150 €	95,83 €
2	5	1 100 €	91,67 €
3	6	1 000 €	83,33 €
4	7	900 €	75,00 €
5 à 7	8	800 €	66,67 €
8		400 €	33,33 €

Le montant de la prime d'attractivité est bien loin de compenser le pouvoir d'achat perdu. De plus, nombre d'agents sont exclus du bénéfice de cette prime. Pour le Sniec-CFTC, il est inacceptable que l'on ne revalorise pas tous agents.

SALAIRE ET AVANCEMENT

Le point a été revalorisé de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022. C'est insuffisant pour compenser la hausse des prix.

Le Snec-CFTC a demandé une revalorisation immédiate de 10 % des salaires des maîtres et l'ouverture d'une négociation en vue d'un vrai plan de rattrapage.

MAÎTRES AUXILIAIRES (CONTRACTUELS ET DÉLÉGUÉS) AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2022

Échelon	Durée		MA1		MA2	
	Choix (20 %)	ancienneté (80 %)	indice	Mensuel brut en €	indice	Mensuel brut en €
1	2 ans 6 mois	3 ans	352	1 707,21	352	1 707,21
2	2 ans 6 mois	3 ans	376	1 823,61	352	1 707,21
3	2 ans 6 mois	3 ans	395	1 915,76	352	1 707,21
4	3 ans	4 ans	416	2 017,61	368	1 784,81
5	3 ans	4 ans	439	2 129,16	384	1 862,41
6	3 ans	4 ans	460	2 231,01	395	1 915,76
7	3 ans	4 ans	484	2 347,41	416	2 017,61
8	sans limite		507	2 458,96	447	2 167,96

L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT (MAÎTRES DÉLÉGUÉS)

Sont concernés les CDD signés à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée inférieure ou égale à un an, renouvellement(s) inclus. La signature d'un CDI et la réussite à un concours (affectation en tant que stagiaire) font perdre

le bénéfice de l'indemnité. De même en cas de démission en cours de CDD.

Montant : 10 % de la rémunération brute globale perçue pendant la période y ouvrant droit.

Versement au plus tard un mois après la fin du contrat.

Le Snec-CFTC demandait que les maîtres en situation précaire bénéficient d'une prime de précarité. L'Etat a répondu à cette demande mais partiellement. Le Snec-CFTC continuera à agir pour que tous les maîtres en situation précaire (incluant les « CDI ») en bénéficient.

PROFESSEURS DES ÉCOLES, CERTIFIÉS, PEPS, PLP AU 1^{ER} JANVIER 2022

Échelon	Durée		Rémunération	
	Avancement accéléré	Ancienneté	Indice	Mensuel brut en €
1		1an	390	1 891,51
2		1 an	441	2 138,86
3		2 ans	448	2 172,81
4		2 ans	461	2 235,86
5		2 ans 6 mois	476	2 308,61
6	2 ans	3 ans	492	2 386,21
7		3 ans	519	2 517,16
8	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	557	2 701,46
9		4 ans	590	2 861,51
10		4 ans	629	3 050,67
11	sans limite		673	3 264,07

Hors classe			
Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans	590	2 861,51
2	2 ans	624	3 026,42
3	2 ans 6 mois	668	3 239,82
4	2 ans 6 mois	715	3 467,77
5	3 ans	763	3 700,57
6	3 ans	806	3 909,12
7	sans limite	821	3 981,87

Classe exceptionnelle			
Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans	695	3 370,77
2	2 ans	735	3 564,77
3	2 ans 6 mois	775	3 758,77
4	3 ans	830	4 025,52

Échelon spécial	Hea1 : 1 an	890	4 316,52
	Hea2 : 1 an	925	4 486,28
	Hea3 : sans limite	972	4 714,23

PROFESSEURS AGRÉGÉS AU 1^{ER} JANVIER 2022

Classe normale des agrégés				
Ech.	Durée		Indice	Mensuel brut
1	1 an		450	2 182,51 €
2	1 an		498	2 415,31 €
3	2 ans		513	2 488,06 €
4	2 ans		542	2 628,71 €
5	2 ans 6 mois		579	2 808,16 €
6	3 ans	2 ans	618	2 997,32 €
7	3 ans		659	3 196,17 €
8	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	710	3 443,52 €
9	4 ans		757	3 671,47 €
10	4 ans		800	3 880,02 €
11	sans limite		830	4 025,52 €

Hors-classe des agrégés				
Ech.	Durée		Indice	Mensuel brut
1	2 ans		757	3 671,47 €
2	2 ans		800	3 880,02 €
3	3 ans		830	4 025,52 €
Hors-échelle A	1 an		890	4 316,52 €
	1 an		925	4 486,28 €
	sans limite		972	4 714,23 €

Classe exceptionnelle des agrégés				
Ech.	Durée		Indices	Mensuel brut
1	2 ans 6 mois		830	4 025,52 €
Hors-échelle A	1 an		890	4 316,52 €
	1 an		925	4 486,28 €
	1 an		972	4 714,23 €
Hors-échelle B	1 an		972	4 714,23 €
	1 an		1013	4 913,08 €
	sans limite		1067	5 174,98 €

LES HSA ET HSE (2ND DEGRE)

LES HSA

Les HSA rémunèrent des heures effectuées pendant la totalité de l'année scolaire (36 semaines de cours).

Le montant de l'HSA est calculé par référence au traitement annuel brut moyen de la classe normale (CN). Comme il y a 36 semaines de cours sur les 52 que compte l'année, cette somme est multipliée par 36/52, soit 9/13.

1^e HSA : + 20 %.

Maîtres à la hors-classe (HC) ou à la classe exceptionnelle (CE) : + 10 %.

Elles sont versées en neuf fois (d'octobre à juin). En cas d'absence, il y a retrait d'1/270 de l'indemnité annuelle par journée d'absence.

LES HSE

Les HSE rémunèrent des travaux effectués de façon temporaire : accompagnement éducatif, stages pendant les vacances, remplacements de courte durée notamment. Elles sont versées après service fait.

Le montant de l'HSE est celui d'une HSA majoré de 25 % pour les heures d'enseignement, minoré de de 50 % pour les heures de surveillance.

Echelle de rémunération	Taux annuel		Taux mensuel		Taux des HSE	
	1 ^e HSA	Suivantes	1 ^e HSA	Suivantes	Enseignement	Surveillance
Agrégés 15 h/semaine, CN	2 062,98 €	1 719,15 €	229,22 €	191,02 €	59,69 €	23,88 €
Agrégés 15 h/sem., HC ou CE	2 269,28 €	1 891,07 €	252,14 €	210,12 €	65,66 €	26,26 €
Certifiés & PLP 18 h/sem., CN	1 427,70 €	1 189,75 €	158,63 €	132,19 €	41,31 €	16,52 €
Certifiés & PLP 18 h/sem., HC ou CE	1 570,47 €	1 308,73 €	174,50 €	145,41 €	45,44 €	18,18 €
MA1 18 h/sem.	1 153,71 €	961,43 €	128,19 €	106,83 €	33,38 €	13,35 €
MA2 18 h/sem.	1 073,13 €	894,27 €	119,24 €	99,36 €	31,05 €	12,42 €



Pour les maîtres exerçant en EPS et pour les autres échelles de rémunération : www.snec-cftc.fr.

Affectation :

- Désignation du service gestionnaire
- N° du poste : département + code de l'établissement
- N° de gestion (902 : collèges, 903 : lycées) + département

Libellé du poste : établissement du contrat

Siret : numéro de Sécurité Sociale de l'employeur

Identification :

- 206 = Éducation nationale
- N° d'immatriculation de l'enseignant à la Sécurité Sociale
- Code-clé

Grade (échelle de rémunération)

Nombre d'enfants à charge ouvrant droit au SFT

Échelon dans le grade

Indice majoré correspondant au grade et à l'échelon

Temps partiel : fraction du temps de travail

Rappels éventuels (un décompte doit être fourni) :

- MC = mois en cours.
- AC = rappel (ou précompte) concernant l'année en cours
- AA = appel (ou précompte) concernant l'année ou les années antérieure(s)

Les taux de cotisation sur les rappels sont ceux en vigueur à la date de leur paiement.

Bases Sécurité Sociale :

- Base de calcul des cotisations de SS de l'année (total du salaire brut depuis le 1^{er} janvier)
- Base de calcul des cotisations de SS du mois (total du salaire brut comptabilisé ce mois)

Montant imposable :

- Salaire net à payer cumulé depuis le 1^{er} janvier + CSG non déductible + CRDS
- Salaire net à payer du mois + CSG non déductible + CRDS

Temps de travail :

- ≥ 70 % du temps complet « + de 151,67 h »
- < 70 % : fraction

A PAYER :

- Traitement brut
 - ISOE (part fixe / modulable) / ISAE
- S'il y a lieu :
- HSA et/ou HSE
 - Prime d'attractivité
 - Prime d'équipement
 - Participation abonnement domicile-travail, forfait mobilité durable
 - Participation complémentaire santé
 - Indemnité de sujétion
 - Indemnité pour mission particulière
 - Indemnité de résidence
 - Supplément familial de traitement
 - Régularisations
 - Indemnité vie chère (DOM)

DEDUCTIONS :

- CSG, CRDS
- Cotisations sociales (vieillesse, allocations familiales, solidarité autonomie, maladie)
- Cotisation au RAEP
- Cotisation prévoyance
- Cotis. retraite complémentaire URCREP ou IRcantec
- Transfert primes / points
- S'il y a lieu : régularisations
- S'il y a lieu : PREFON

Depuis janvier 2019 :

- Net à payer avant impôts
- Montant prélevé à la source

The diagram shows a sample salary slip with the following fields and labels:

- BULLETIN DE PAYER** (Title)
- Agent payeur (DRFiP)** (Label pointing to the employer's name)
- Date de mise en paiement, Compte sur lequel est viré le salaire** (Label pointing to the payment date and account)
- Adresse du maître** (Label pointing to the employer's address)
- Salaire brut et charges / Salaire net du mois** (Label pointing to the gross and net salary amounts)

Principales abréviations :

- C.S.G. : contribution sociale généralisée
- C.R.D.S. : contribution au remboursement de la dette sociale
- A.F. : allocations familiales (versées par la Caisse d'allocations familiales)
- RAEP : retraite additionnelle des maîtres de l'enseignement privé
- A.T. : accident du travail
- Cot. sal. : cotisation salariale
- Cot. pat. : cotisation patronale
- Tr. 1 : tranche 1 = partie du salaire inférieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)
- Tr. 2 : tranche 2 = partie du salaire supérieure au PMSS
- Plaf. : plafonné (assis sur la partie du salaire inférieure au PMSS)
- Déplaf. : déplafonné (assis sur la totalité du salaire)
- DRFiP : Direction régionale des finances publiques
- IJSS : indemnités journalières de la Sécurité sociale
- URCREP : Union de recouvrement des cotisations de retraite de l'enseignement privé, organisme chargé de répartir les cotisations de retraite complémentaire (ARRCO + AGIRC)
- Ircantec : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques

PARTICIPATION DE L'ÉTAT A LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2022, l'Etat finance partiellement la complémentaire santé des agents publics : 15 € par mois en 2022 et 2023, 50 % à compter de 2024. C'est une demande du Sniec-CFTC qui a été satisfaite.

Peuvent en bénéficier :

- les maîtres contractuels provisoires et définitifs,
- les fonctionnaires nommés dans un établissement privé sous contrat d'association,
- les maîtres délégués (en CDD et en CDI),
- les AESH.

La demande de remboursement doit être faite via la plateforme Colibris de votre académie (accès avec vos codes académiques habituels).

La démarche est simple et rapide. Elle ne pourra être effectuée que si vous téléversez l'attestation dématérialisée délivrée par votre organisme de complémentaire santé (mutuelle ou entreprise d'assurance) précisant que vous avez souscrit un contrat « *responsable et solidaire* » (les autres contrats ne sont pas éligibles).

Si besoin, vous pouvez consulter le tutoriel mis à votre disposition par le ministère :



https://www.sniec-cftc.fr/wp-content/uploads/2021/11/20211122-men_colibris_mode-operatoire-psc.pdf

Enfin, si vous avez tardé à effectuer cette démarche, sachez que vos droits sont ouverts à effet rétroactif du mois de janvier 2022.

RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET PRÉVOYANCE

Je suis...	Maître contractuel et agréé à titre définitif ou à titre provisoire (stagiaire)		
Affilié au...	Régime spécial des fonctionnaires depuis 2005.		
A qui dois-je envoyer mon arrêt maladie ?	Je conserve le volet 1 (qui indique la pathologie) et je transmets les volets 2 et 3 au chef d'établissement qui fera suivre à l'administration.		
Conditions d'indemnisation	Aucune ancienneté n'est requise.		
Types de congé maladie et durée d'indemnisation		Plein traitement	Demi traitement*
	Congé de maladie ordinaire	3 mois	9 mois
	Congé de longue maladie	1 an	2 ans
	Congé de longue durée	3 ans	2 ans
Prévoyance	Les maîtres cotisent à hauteur de 0.3 % pour la prévoyance.		

*En cas de demi-traitement, c'est obligatoirement à l'établissement de faire les démarches auprès de la prévoyance (article II,15 et III,15 du contrat d'assurance). Le complément prévoyance est à hauteur de 95% du salaire net de référence.
NB : les périodes ne sont pas cumulables.

Je suis...	Délégué auxiliaire (sous contrat d'association ou contrat simple) CDD OU CDI			
	sous contrat d'association	sous contrat simple		
Affilié au	Régime général de la sécurité sociale			
A qui dois-je envoyer mon arrêt maladie ?	Je transmets les volets 1 et 2 à la CPAM et le volet 3 au chef d'établissement. Si mon médecin télétransmet à la CPAM, je remets le volet 3 uniquement à mon chef d'établissement.			
Conditions et durée d'indemnisation		Plein traitement	Demi traitement*	Arrêt du traitement Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)
	Congé maladie ordinaire	Arrêt du traitement -Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)+ complément de la prévoyance à demander par votre établissement.		
	Moins de 4 mois d'ancienneté			
	Après 4 mois de services	1 mois	1 mois	
	Après 2 ans de services	2 mois	2 mois	
	Après 3 ans de services	3 mois	3 mois	
	Congé grave maladie	1 an	2 ans	
Prévoyance	Les maîtres cotisent à hauteur de 0.3 % pour la prévoyance.			

*En cas de demi-traitement, c'est obligatoirement à l'établissement de faire les démarches auprès de la prévoyance (article II,15 et III,15 du contrat d'assurance). Le complément prévoyance est à hauteur de 95% du salaire net de référence.
NB : les périodes ne sont pas cumulables.

Le maître en situation de handicap physique, rendant impossible le maintien ou la reprise d'activité sur la même quotité horaire et de ce fait exerçant à temps partiel, peut, sous certaines conditions, percevoir une indemnité complémentaire à hauteur de 100 % du traitement de référence. Même possibilité pour les personnes obligées de reprendre à temps partiel pour des raisons de santé.

L'ACTION SOCIALE

PRISE EN CHARGE PARTIELLE DE L'ABONNEMENT DE TRANSPORT

Elle est ouverte aux maîtres contractuels et délégués pour les déplacements domicile- travail en transports collectifs. Versement mensuel, montant plafonné à 50 % du douzième du montant annuel de l'abonnement. La demande doit être adressée aux services académiques.

Forfait mobilités durables : jusqu'à 200 €/an pour les agents utilisant le vélo ou le covoiturage au moins 100 jours par an.

PRIME D'ENTRÉE DANS LE MÉTIER (1 500 €)

Cette prime de 1 500 € est versée aux maîtres qui n'ont pas exercé les fonctions d'enseignant (rémunéré par l'État) pendant plus de trois mois préalablement à l'année de stage.

AIDE AU DÉMÉNAGEMENT

Les maîtres contractuels définitifs, sous certaines conditions réglementaires (durée de service dans le précédent établissement ou rapprochement familial) peuvent bénéficier des dispositions du décret n°90-437 du 28 mai 1990 pour la prise en charge de leurs frais de déménagement.

➔ Contacter les services académiques pour obtenir le formulaire de demande.

CHÈQUES VACANCES



Sous conditions réglementaires (notamment de revenus), les enseignants des établissements privés peuvent prétendre aux chèques-vacances.

➔ Pour tout renseignement, consultez le site www.fonctionpublique-chequesvacances.fr.

CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU) GARDE D'ENFANTS

Le droit au Cesu est ouvert à compter de la fin du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'aux 3 ans de l'enfant, ainsi que pour les enfants de 3 à 6 ans.

➔ Le montant de l'aide varie entre 400 € et 700 € (pour une année pleine), en fonction du revenu fiscal de référence et du nombre de parts fiscales du foyer.

➔ Le Cesu peut être utilisé pour la garde d'enfants à domicile ou hors domicile (crèche, assistant maternel agréé).

➔ Formulaire et démarches : www.cesu-fonctionpublique.fr

REMBOURSEMENT DE FRAIS ENGAGÉS POUR FORMATION INITIALE

Concours externe / Cafep : Selon le décret n° 2014-1021 du 8 septembre 2014, les stagiaires peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire de formation (IFF) de 1 000 € au titre des périodes de formation initiale en établissement d'enseignement supérieur.

Conditions : Accomplir la période de mise en situation professionnelle en établissement à raison d'un demi-service dans une commune distincte de l'établissement d'affectation et de la commune de leur résidence familiale (la notion de commune étant celle de commune non limitrophe).

Autres concours : Remboursement par Formiris. Demander l'identifiant (adresse mail) au chef d'établissement et conserver les justificatifs.

REMBOURSEMENT DE FRAIS ENGAGÉS POUR FORMATION CONTINUE

Remboursement par Formiris. Demander l'identifiant (adresse mail) au chef d'établissement et conserver les justificatifs.

PARTIR EN FORMATION

LA FORMATION CONTINUE

Dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective, sous la responsabilité du chef d'établissement, les maîtres sont invités à participer à des actions de formation.

Ces formations font l'objet chaque année d'un plan au niveau national et dans chaque territoire où les conseils d'administration de Formiris décident de l'utilisation des budgets formation et s'emploient à articuler de manière cohérente les choix des échelons national et régional.

Les frais liés à la participation à ces formations (dits *frais annexes*) peuvent être pris en charge à certaines conditions par Formiris.

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Les maîtres - contractuels ou agréés définitifs, qui comptent trois années de service effectif peuvent solliciter auprès de l'Administration un congé de formation professionnelle. Ces congés prévoient, pendant le temps de la formation :

- une cessation de l'activité habituelle (qui peut aller jusqu'à l'année complète),
- l'attribution d'un suppléant sur l'emploi momentanément libéré,
- le versement pendant une année maximum, d'une indemnité forfaitaire à hauteur de 85 % du salaire brut et de l'indemnité de résidence (supplément familial maintenu en totalité). Cette indemnité est plafonnée à l'indice 650.

La durée possible du congé est de 3 ans sur la carrière (dont un an rémunéré).

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Chaque enseignant titulaire travaillant à temps complet bénéficie à compter du 1^{er} janvier

2017 d'un Compte Personnel de Formation (CPF). Chaque année, les maîtres qui travaillent à temps complet voient leur compte crédité de 25 heures dans la limite de 150 heures.

Un agent à temps partiel, acquiert les mêmes droits qu'une personne à temps plein.

Pour les agents à **temps incomplet**, l'alimentation des droits est **proratisée** en fonction de la durée de travail.

Formations éligibles :

Les formations qui permettent l'accès à une qualification ou développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité fonctionnelle/géographique, promotion, reconversion, la prévention d'une inaptitude).

Sont ainsi prioritaires les formations :

- en combinaison avec le congé de formation professionnelle,
- en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences,
- pour préparer des examens et concours administratifs.

Le financement de la formation pourra être assuré par Formiris dans la limite du budget alloué.

Le Sniec-CFTC demande la création d'un congé de reconversion professionnelle pour les maîtres souhaitant quitter l'enseignement.

Sur le portail de Formiris :

- Consultation des offres de formation individuelle sont visibles par tous.
- Inscription, mettre à jour des données (mail, affectation) et déclaration des frais annexes dès la fin d'une session de formation.

RETRAITE - DÉMISSION RUPTURE CONVENTIONNELLE

DÉPART EN RETRAITE

L'âge légal est fixé à 62 ans (sauf carrière longue : 60 ans).

Toutefois, les enseignants du 1^{er} degré, contrairement à ceux du 2nd degré, ne peuvent pas partir en cours d'année scolaire.

A noter :

➔ Les maîtres du 1^{er} degré comptant 15 ans dans l'échelle des instituteurs titulaires avant le 09/11/2010 (ou 17 ans dans les autres cas) peuvent prétendre partir à 57 ans.

➔ Il n'y a pas de condition d'âge :

- si le conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable (15 ans de service requis) ;

- pour les parents comptant 15 ans de services avant le 01/01/2012 :

- de 3 enfants vivants ou ayant élevé 3 enfants pendant 9 ans avant l'âge de 16 ans (20 ans si à charge) ;

- ou d'1 enfant vivant âgé de plus d'1 an atteint d'une infirmité > ou = à 80 % ;

- à condition d'avoir, pour chaque enfant, entre les 4 semaines précédant et les 36 mois suivant sa naissance ou son adoption interrompu son activité pendant 2 mois ou réduit son activité dans le cadre d'un temps partiel.

- pour les maîtres déclarés inaptes par la commission de réforme (sans condition d'ancienneté).

DÉMISSION

La demande est à adresser 4 mois au moins avant la date demandée.

Le Sniec-CFTC demande :

- La possibilité pour les maîtres du 1^{er} degré de partir en retraite en cours d'année scolaire.
- La possibilité de partir en retraite sans décote.
- La prise en compte des années d'études dans les années de cotisation.

Toutefois :

- La démission n'a d'effet que si elle est acceptée par l'Administration et prend effet à la date fixée par elle.

- L'agent qui cesse ses fonctions avant la date fixée par l'Administration peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Ouvert depuis novembre 2020, et jusqu'au 31 décembre 2025, ce dispositif expérimental permet de mettre fin d'un commun accord à un contrat définitif ou à un CDI avec versement d'une indemnité. Le maître doit être âgé de moins de 62 ans et ne pas justifier de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein.

A noter :

- Ne pas confondre rupture conventionnelle et indemnité de départ volontaire.

- La rupture conventionnelle ouvre droit au versement d'allocations de chômage.

- En cas de nouveau recrutement dans la fonction publique d'Etat dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle, l'agent devra rembourser l'indemnité de rupture à l'État au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

Pour en savoir plus : sniec-cftc.fr

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Autorisations d'absence de droit liées aux élections	
Participation aux travaux des assemblées publiques électives	Plein traitement
Participation en tant que membre d'un conseil municipal, général ou régional : aux séances plénières, aux réunions des commissions dont il est membre, aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région.	L'employeur n'est pas tenu de payer comme temps de travail le temps passé par l'élu aux séances et réunions précitées.
Crédits d'heures accordés aux membres des conseils municipaux, généraux et régionaux	Sans traitement, aménagement en début d'année scolaire du service hebdomadaire des personnels enseignants.
Candidature à une fonction publique élective	Sans traitement 10 à 20 jours récupérables

Autorisations d'absence de droit diverses	
Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse	Plein traitement
Mesures de prophylaxie et éviction du maître en cas de maladie contagieuse (obligatoire)	Plein traitement
Pour passer des concours	Plein traitement - 2 jours ouvrables fractionnables précédant la 1 ^{re} épreuve + durée du concours
Pour jury d'examen	Plein traitement
Participation aux travaux des organismes professionnels	Plein traitement
Autorisation d'absence pour participer aux CCM	Plein traitement - Durée totale = délais de route et durée prévisible de la réunion + temps égal à cette durée pour la préparation et le compte rendu des travaux
Mandat syndical	10 à 20 jours par an selon les niveaux
Participation à un jury de cour d'assises	Plein traitement

Autorisations d'absence facultatives	
L'avis du chef d'établissement est nécessaire, mais la décision est prise par l'administration.	
Décès ou maladie très grave du conjoint, partenaire du Pacs, père, mère ou enfants	3 jours ouvrables ¹ plein traitement (éventuels délais de route 48h maxi aller et retour)
Mariage ou Pacs du maître	5 jours ouvrables ¹ plein traitement (éventuels délais de route 48h maxi aller et retour)
Maladie ou garde momentanée d'un enfant (en nombre de ½ journées d'absence)	Droit par année scolaire : nombre de demi-journées travaillées (1h à 4h de cours) + 2 demi-journées (âge limite : 16 ans, pas de limite d'âge si enfant handicapé). La durée est doublée si le conjoint ne peut en bénéficier.
Déplacement à l'étranger à titre personnel	Sans traitement
Préparation à l'accouchement Aménagements d'horaires pendant la grossesse	Plein traitement Avis du médecin de prévention

Autorisations d'absence accordées par certaines académies	
Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un parent	1 jour ouvrable ¹
Décès d'un frère, d'une sœur, d'autres membres de la famille proche (belle-famille)	1 jour ouvrable ¹ (+ délais de route éventuels 48 heures maxi aller et retour)

1. Jours ouvrables : tous les jours sauf dimanches et jours fériés

ENSEIGNANTS ASH

Les enseignants diplômés ASH (adaptation et scolarisation des élèves handicapés) sont habilités à exercer leurs fonctions dans des établissements scolaires accueillant des élèves présentant des besoins éducatifs particuliers liés à une situation de handicap, de grande difficulté scolaire ou à une maladie. Ils contribuent à la mission de prévention des difficultés d'apprentissage et d'adaptation de l'enseignement.

Les missions peuvent être assurées en Ulis, regroupement d'adaptation, en SEGPA, en IME ou ITEP (sous contrat simple)... ou bien assurer la fonction d'enseignant référent.

Les enseignants spécialisés sont diplômés en obtenant le **CAPPEI (Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Ecole Inclusive)**.

Deux voies pour obtenir le CAPPEI :

1. Une formation commune aux 1^{er} et 2nd degrés contractuels et délégués (suppléants) en CDI est prévue sur 300 h en différents modules, en alternance avec le terrain. Une fois la candidature acceptée, les maîtres désirant suivre la formation devront être positionnés sur un « *poste support de formation* » correspondant au parcours suivi. Le nombre de formations étant limité, toutes les candidatures ne sont pas retenues.

2. La **VAEP** : depuis la parution du décret du 21 décembre 2020 et la circulaire parue au BO du 11 mars 2021, les maîtres peuvent également prétendre, sous certaines conditions, à la Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle). Il faut justifier de 5 ans d'exercice en tant qu'enseignant (1^{er} ou 2nd degré) dont 3 ans (ou 4 ans pour les professeurs qui exercent au moins à 50 % de leur obligation réglementaire de service) dans le domaine de l'enseignement adapté ou de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

Le dossier de recevabilité (livret 1) sera adressé au recteur d'académie avant la date limite fixée par l'académie et sera étudié par une commission avant les vacances de Toussaint. Il se compose de 3 parties : l'identité du candidat, le parcours de formation et le parcours professionnel. Un « *tuteur pair* » est désigné dès obtention d'une réponse favorable au dépôt du dossier de recevabilité.

Si la candidature a été jugée recevable par le recteur d'académie, **le dossier de validation** (livret 2) doit être renseigné et adressé à l'autorité administrative compétente. L'épreuve se déroule devant un jury avec la présentation du dossier pendant 15 minutes suivie d'un entretien de 45 minutes.

Montant de l'indemnité : voir www.sniec-cftc.fr

Les AESH

Les AESH sont des contractuels régis par un contrat de droit public.

Missions principales : l'accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne, dans l'accès aux activités d'apprentissage, dans les activités de la vie sociale et relationnelle.

Leurs missions s'exercent dans le cadre de la durée annuelle de travail fixée en référence à la durée légale (1 607 heures pour un temps complet) mais les AESH peuvent être engagés à temps incomplet.

NOS PRÉSIDENTS ACADÉMIQUES

Plus de contacts sur notre site : www.snec-cftc.fr



**UNE QUESTION ? UN PROBLÈME ? UNE DEMANDE PARTICULIÈRE ?
CONTACTEZ-NOUS, NOUS RÉPONDONS À VOS QUESTIONS.**

Académie	Délégué.e	Email	Tél
Aix-Marseille	Rémi ROUX	snec.cftc.aixmarseille@gmail.com	06 26 54 63 69
Amiens	Diogène PONTHEU	acad.amiens@snec-cftc.fr	07 66 58 20 84
Besançon	Laurence MOUTON	presidence25@snec-cftc.fr	03 81 59 02 76
Bordeaux	Estelle SICARD	estelle.sicard@snec-cftc.fr	06 16 68 29 76
Caen	Alain POULIQUEN	alain.pouliquen61@gmail.com	06 51 94 65 07
Clermont-Ferrand	Jean-Marie GENOUD	jean-marie.genoud@wanadoo.fr	06 40 93 52 84
Créteil	Elisabeth BEDIN	elisabeth.bedin@wanadoo.fr	09 66 41 90 08
Dijon	Michèle KERLO	snec-cftc.bourgogne@hotmail.fr	07 81 71 80 62
Grenoble	Mireille BERTRAND	m.bertrand.snec38@free.fr	07 86 79 82 97
Guadeloupe	Max DATIL	president@sgep-snec-cftc.fr	06 90 44 21 06
Guyane	Mario ARETHAS	mario.arethas@wanadoo.fr	05 94 28 36 20
La Réunion	Gladys CADET	gladyscadet97@gmail.com	06 92 18 21 81
Lille	Yann COUDEL	yanncoutel@gmail.com	06 09 39 05 33
Limoges	Marielle SOUVIGNET	marielle.souvignet@orange.fr	06 12 21 97 45
Lyon	Christine MENARD	contact.sneclyon@gmail.com	06 74 21 08 06
Martinique	Patricia PIERRE-FRANCOIS	patricia.pf@wanadoo.fr	05 96 71 57 13
Montpellier	Yann LIAGRE	yann.liagre@laposte.net	06 13 48 13 59
Nancy-Metz	Pablo BRUN	pablo.brun@ac-nancy-metz.fr	06 43 92 43 27
Nantes	Charlotte PETIT	c.petitsnec@gmail.com	06 89 50 26 63
Nice et Corse	Stéphane LETEINTURIER	stephane.leteinturier@hotmail.com	06 08 63 21 78
Orléans-Tours	Elisabeth ALLIAS	acad.orleans-tours@snec-cftc.fr	06 13 93 51 54
Paris	Laurène JOANNIC	snecparis@gmail.com	07 83 20 52 30
Poitiers	Véronique DELFOSSE	bedelfosse@wanadoo.fr	05 49 21 39 15
Reims	Frédéric GRIBONVAL	acad.reims@snec-cftc.fr	07 82 10 51 43
Rennes	Christophe NYS	christophe.nys@snec-cftc.fr	06 86 32 12 10
Rouen	Marie HOTTIN	marie.hottin@orange.fr	06 70 59 24 56
St Pierre et Miquelon	Christine CORMIER	cormierchristine975@gmail.com	05 08 41 57 47
Strasbourg	Corinne KWIATKOWSKI	snec.kwiat@hotmail.com	06 62 49 30 88
Toulouse	Pascal PATRIER	midipy@snec-cftc.fr	05 63 91 23 36
Versailles	Paul WINTENBERGER	acad.versailles@snec-cftc.fr	06 86 03 35 47

CALENDRIER SCOLAIRE 2022-2023

2022-2023	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	Mercredi 31 août 2022		
Rentrée des élèves	Jeudi 1 ^{er} septembre 2022		
Vacances de la Toussaint	Samedi 22 octobre 2022 au lundi 7 novembre 2022		
Vacances de Noël	Samedi 17 décembre 2022 au mardi 3 janvier 2023		
Vacances d'hiver	4 février au 20 février 2023	11 février au 27 février 2023	18 février au 6 mars 2023
Vacances de printemps	8 avril au lundi 24 avril 2023	15 avril au mardi 2 mai 2023	22 avril au mardi 9 mai 2023
Vacances d'été*	Début des vacances samedi 8 juillet 2023		

(*) Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués. Les enseignants appelés à participer aux opérations liées aux examens sont en service jusqu'à la date fixée pour la clôture de ces examens par la note de service établissant le calendrier de la session.

Zone A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers.

Zone B : Aix-Marseille, Amiens, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Normandie, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg.

Zone C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles.

Les classes vaqueront le **vendredi 19 mai 2023 et le samedi 20 mai 2023**.

Pour les enseignants, deux demi-journées (ou un horaire équivalent), prises en dehors des heures de cours, pourront être dégagées, durant l'année scolaire, afin de permettre des temps de réflexion et de formation sur des sujets proposés par les autorités académiques.



COUPON À DÉCOUPER OU À PHOTOCOPIER

Nom : M. Mme.....

Prénom : Établissement et département :

Adresse personnelle :

.....

Tél. : E-mail :

Souhaite une information sur le Sniec-CFTC

Souhaite bénéficier des services du Sniec-CFTC et adhérer.

Document à envoyer au Sniec-CFTC

Tour ESSOR 14, rue Scandicci 93500 Pantin - Tél. : 01 84 74 14 00

Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

Depuis plus
de 30 ans,
la Macif protège
l'activité
syndicale

partenariat@macif.fr



MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI FONT GRANDIR LES AUTRES.

-10%*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO



**1^{er} ASSUREUR DES AGENTS
DU SERVICE PUBLIC**

ASSURÉMENT HUMAIN

Karine,
enseignante.

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2021.

*Offre réservée aux agents du service public, personnels de l'enseignement. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES.