

# Rentrée 2018

Le SNEC-CFTC Picardie a le  
de vous

plaisir

remettre son dossier de Rentrée 2018.



BONNE  
RENTÉE À  
TOUS !



SNEC - INFORMATIONS CFTC PICARDIE

N° 177 - Septembre 2018

Issn : 07542259 CPPAP : n° 0712S07411

Directeur de la publication : Jean François DARRAS

52 rue Daire 80000 AMIENS

Imprimeur : IMPAM, 145 rue de Paris 80036 AMIENS Cedex 03 22 71 87 87



Pages	SOMMAIRE
2	Sommaire / Vacances 2018-2019 / Coupon-Réponse
3	Éditorial
4-5	Grilles de salaires / Indemnité Compensatrice CSG / Transfert primes → points
6	Bulletin de salaire
7	Travaux supplémentaires (1 <sup>er</sup> degré) / ISO / Indemnité départ volontaire / Transports candidats concours
8	Abonnements Transports / Chèques vacances / Pass éducation / Déménagement / CESU / Autorisations d'absence
9	Congé parental / Maternité-Paternité / Adoption
10	Temps partiel thérapeutique / Maladie
11	Journée de carence / Régime Assurance Maladie
12	Prévoyance / Espaces Accueil et Écoute / Action Sociale
13	Allègement de service / Congés et disponibilités : Délégués Auxiliaires et suppléants
14	Congés et disponibilités : Contractuels ou Agréés Définitifs
15	Formation 1er et 2d degrés / Protection juridique / Cumul d'activités
16-17	Listes d'aptitude et Tableaux avancements / Congé de formation professionnelle
18	Concours 2018-2019
19	Enseignants en précarité
20	Service enseignants 2 <sup>nd</sup> degré
21-22-23	I-Professionnel / Retraite
24	Services aux adhérents

## Vacances Année scolaire 2018-2019



	ZONE A	ZONE B (AMIENS)	ZONE C
Rentrée des enseignants	Vendredi 31 août 2018*		
Rentrée scolaire des élèves	Lundi 3 septembre 2018		
Toussaint	Samedi 20 octobre 2018 – Lundi 5 novembre 2018		
Noël	Samedi 22 décembre 2018 – Lundi 7 janvier 2019		
Hiver	Samedi 16 février 2019 Lundi 4 mars 2019	Samedi 9 février 2019 Lundi 25 février 2019	Samedi 23 février 2019 Lundi 11 mars 2019
Printemps	Samedi 13 avril 2019 Lundi 29 avril 2019	Samedi 6 avril 2019 Mardi 23 avril 2019	Samedi 20 avril 2019 Lundi 6 mai 2019
Début des vacances d'été	Samedi 6 juillet 2019**		

Les classes vaqueront le vendredi 31 mai 2019 et le samedi 1er juin 2019.

(\*) 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.

(\*\*) 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.

Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués.

Dans les établissements privés, le calendrier officiel de l'année scolaire peut être adapté au niveau de l'établissement.

Coupon à renvoyer à : SNEC-CFTC 52 rue Daire 80000 AMIENS

NOM – PRÉNOM :	
ADRESSE :	
CODE POSTAL :	VILLE :
☎ :	☎ :
✉ :	@ :
ÉTABLISSEMENT :	
Souhaite une information sur le SNEC-CFTC <input type="checkbox"/> Souhaite adhérer au SNEC-CFTC <input type="checkbox"/>	
Souhaite une réponse à la question suivante :	

**SNEC-CFTC PICARDIE**  
 52, rue Daire – 80000 AMIENS  
 Tél 03.22.92.65.38 ou 06.87.73.50.55  
 Fax 03.22.97.97.26  
 E-mail : [sneccftc.picardie@wanadoo.fr](mailto:sneccftc.picardie@wanadoo.fr)  
 Site régional : [www.snec-cftc-picardie.fr](http://www.snec-cftc-picardie.fr)  
 Site national : [www.snec-cftc.fr](http://www.snec-cftc.fr)  
 Permanence du lundi au vendredi 10 h / 17 h  
 ou sur rendez-vous.

# Le SNEC-CFTC est à votre service

## et vous souhaite une excellente année scolaire 2018 / 2019

En ces jours de rentrée, le SNEC-CFTC de l'Académie d'Amiens (SNEC-CFTC Picardie) vous souhaite une bonne année scolaire.

L'année scolaire 2017 / 2018 a été marquée par la mise en route laborieuse et partielle des mesures prévues au PPCR (Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations) : nouvelles grilles de rémunération, nouvelles modalités d'avancement, rendez-vous de carrière, création des classes exceptionnelles... Toutefois entre les effets d'annonce, les reports de certaines mesures et le nouveau gel du Point de la Fonction Publique, la réalité n'a pas été à la hauteur des espoirs.

Le PPCR ne concerne cependant que les maîtres «titulaires» et ignore près d'un enseignant sur cinq, à savoir les enseignants rémunérés en qualité de MA. Heureusement que le Rectorat d'Amiens, suite à l'action des élus SNEC-CFTC en CCMA et CCMI, a accordé le bénéfice de la grille des MA1 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 à tous les titulaires d'un bac + 5. Pour vous aider tout au long de votre année scolaire, le SNEC-CFTC Picardie a le plaisir de vous remettre son dossier de rentrée. Prenez le temps de le lire, vous y trouverez des réponses aux questions les plus habituelles !

Ce document de rentrée sera complété tout au long de l'année par des dossiers plus spécifiques

**Vous pouvez utilement :**

- consulter le site national [www.snec-cftc.fr](http://www.snec-cftc.fr) et le site académique [www.snec-cftc-picardie.fr](http://www.snec-cftc-picardie.fr)
- contacter vos représentants SNEC-CFTC à la permanence régionale (voir page 2).

Avec 80,7 % des suffrages lors des élections professionnelles de décembre 2014 et l'ensemble des élus dans les commissions consultatives au Rectorat (4 sur 4 en CCMI pour le 1<sup>er</sup> degré et 5 sur 5 en CCMA pour le 2<sup>nd</sup> degré), le SNEC-CFTC est un interlocuteur actif, vigilant et écouté dans toutes les instances de l'Enseignement Catholique (Directions Diocésaines, FORMIRIS, Commissions de l'Emploi, Codiec, CAEC... ) ou auprès du Rectorat et des services académiques...

Ces instances académiques CCMI et CCMA seront renouvelées lors du scrutin qui se déroulera du jeudi 29 novembre au jeudi 6 décembre 2018. Le SNEC-CFTC compte à nouveau sur votre soutien et votre vote.

Avec plus de 940 adhérents en Picardie, le SNEC-CFTC bénéficie également d'une implantation forte. N'hésitez pas à le rejoindre si ce n'est déjà fait.

À chaque niveau, la défense et la promotion des droits individuels et collectifs des enseignants et des salariés des établissements sont au centre de l'action de vos représentants et de vos élus SNEC-CFTC



**Syndicat National de  
l'Enseignement Chrétien**

## SALAIRES BRUTS

- La valeur du Point Fonction Publique a été modestement revalorisée au 1er février 2017 : 56,2323 € ( + 0,6 % ).

Depuis cette date, sa valeur a été «gelée» et devrait l'être en 2019.

Vous trouverez dans chaque tableau l'indice puis le salaire mensuel brut correspondant.

Pour obtenir un ordre de grandeur du salaire net, il convient de multiplier le montant brut environ par 0,8.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le montant mensuel SMIC a été fixé à 1 498,74 € bruts (9,88 € bruts / heure).

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale est de 3269 € bruts et le salaire charnière mensuel - servant au calcul de la cotisation GMP des cadres (part salariale mensuelle 26,78 €) est de 3 611,48 € bruts.

AE Échelon	Avancement accélééré 30%	Ancienneté	Indice : salaire au 1.09.2017	Durée		AGREGES	CERTIFIES/ PLP/PEPS/PE
				Rythme accélééré 30%	Ancienneté	Indice : salaire au 1.09.2017	Indice : salaire au 1.09.2017
1		1 an	327 : 1 532,33		1 an	443 : 2 075,91	383 : 1 794,75
2		1 an	345 : 1 616,68		1 an	493 : 2 310,21	436 : 2 043,11
3		1 an	366 : 1 715,09		2 ans	497 : 2 328,95	440 : 2 061,85
4		2 ans	382 : 1 790,06		2 ans	534 : 2 502,34	453 : 2 122,77
5		3 ans	400 : 1 874,41		2 ans 6 mois	569 : 2 666,35	466 : 2 183,69
6	2 ans 3 mois	3 ans	423 : 1 982,19	2 ans	3 ans	604 : 2 830,36	478 : 2 239,92
7		3 ans	442 : 2 071,22		3 ans	646 : 3 027,17	506 : 2 371,13
8	2 ans 9 mois	3 ans 6 mois	466 : 2 183,69	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	695 : 3 256,79	542 : 2 539,83
9		3 ans 6 mois	492 : 2 305,52		4ans	745 : 3 491,09	578 : 2 708,52
10		4 ans 6 mois	521 : 2 441,42		4 ans	791 : 3 706,65	620 : 2 905,34
11		Sans limite	550 : 2 577,31		Sans limite	825 : 3 865,97	664 : 3 111,52

Instituteurs Échelon	Ancienneté	Indice : salaire au 1.09.2017
1 <sup>er</sup>	9 mois	349 : 1 635,42
2 <sup>ème</sup>	9 mois	365 : 1 710,40
3 <sup>ème</sup>	1 an	377 : 1 752,57
4 <sup>ème</sup>	1 an 6 mois	381 : 1 785,38
5 <sup>ème</sup>	1 an 6 mois	391 : 1 832,24
6 <sup>ème</sup>	1 an 6 mois	398 : 1 865,04
7 <sup>ème</sup>	3 ans	407 : 1 907,21
8 <sup>ème</sup>	3 ans 3 mois	428 : 2 005,62
9 <sup>ème</sup>	4 ans	449 : 2 104,03
10 <sup>ème</sup>	4 ans	479 : 2 244,61
11 <sup>ème</sup>	Sans limite	523 : 2 450,79



Hors Classe Agréés	Ancienneté	Indice : salaire au 1.09.2017
1 <sup>er</sup>	2 ans	744 : 3 486,40
2 <sup>ème</sup>	2 ans	791 : 3 706,65
3 <sup>ème</sup>	3 ans	825 : 3 865,97
HEA1	1 an	885 : 4 147,13
HEA2	1an	920 : 4 311,14
HEA3	sans limite	967 : 4 531,39

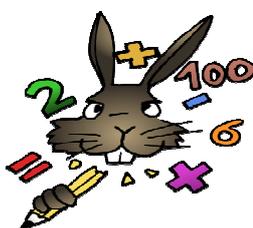
Hors Classe Certifié/PLP/ PEPS/PE	Ancienneté	Indice : salaire au 1.09.2017
1 <sup>er</sup>	2 ans	570 : 2 671,03
2 <sup>ème</sup>	2 ans	611 : 2 863,16
3 <sup>ème</sup>	2 ans 6 mois	652 : 3 055,29
4 <sup>ème</sup>	2 ans 6 mois	705 : 3 303,65
5 <sup>ème</sup>	3 ans	751 : 3 519,20
6 <sup>ème</sup>	3 ans	793 : 3 716,02
7 <sup>ème</sup> à compter du 1.09.2021	Sans limite	Indice 821 : 3 847,23



Classe Exceptionnelle		Certifiés / PLP/ PEPS / PE	Agréés
Echelon	Ancienneté	Au 1.09.2017 Indice : salaire	Au 1.09.2017 Indice : salaire
1 <sup>er</sup>	2 ans	690 : 3 233,36	825 : 3865,97
2 <sup>ème</sup>	2 ans	730 : 3 420,80	885 : 4 147,13
3 <sup>ème</sup>	2 ans 6 mois	770 : 3 608,24	920 : 4 311,14
4 <sup>ème</sup>		825 : 3 865,97	967 : 4 531,39
HeA1*	1 an	885 : 4 147,13	967 : 4 531,39
HeA2	1 an	920 : 4 311,14	1008 : 4723,51
HeA3	Sans limite	967 : 4 531,39	1062 : 4976,56

\*L'accès à l'échelon HEA1 se fait dans le cadre de listes d'aptitude ouvertes aux enseignants justifiant de 3 ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon

Classe Exceptionnelle Agréés	Ancienneté	Au 1.09.2017 Indice : salaire
1 <sup>er</sup>	2 ans	825 : 3865,97
2 <sup>ème</sup>	2 ans	885 : 4 147,13
3 <sup>ème</sup>	2 ans 6 mois	920 : 4 311,14
4 <sup>ème</sup>		967 : 4 531,39
HeA1	1 an	967 : 4 531,39
HeA2	1 an	1008 : 4723,51
HeA3	sans limite	1062 : 4976,56



CE EPS Exceptionnel	Ancienneté	1.09.2017
5 <sup>ème</sup> échelon	Sans limite (3 ans à compter du 1.09.2021)	793 : 3 716,00
6 <sup>ème</sup> échelon au 1.09.2021	Sans limitation	821 : 3 847,21 au 1.09.2021

Suite à l'action du SNEC-CFTC Picardie, tous les MA du 1er et du 2<sup>nd</sup> degrés titulaires au moins d'un bac + 5 sont rémunérés en qualité de MA1 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cette disposition est spécifique à la Picardie.



Si, titulaire d'un bac + 5, vous constatez que vous continuez à être rémunéré(e) en qualité de MA2, prenez contact avec la permanence du SNEC-CFTC Picardie.

MA	Durée	MA1	MA2
ECHELON	Choix (20%) / Ancienneté	Indice: salaire au 1.02.2017	Indice: salaire au 1.02.2017
1 <sup>er</sup>	2 ans 6 mois / 3 ans	349 : 1 635,42	321 : 1 504,21
2 <sup>ème</sup>	2 ans 6 mois / 3 ans	376 : 1 761,95	335 : 1 569,82
3 <sup>ème</sup>	2 ans 6 mois / 3 ans	395 : 1850,98	351 : 1 644,79
4 <sup>ème</sup>	3 ans / 4 ans	416 : 1 949,39	368 : 1 724,46
5 <sup>ème</sup>	3 ans / 4 ans	439 : 2 057,16	384 : 1 799,43
6 <sup>ème</sup>	3 ans / 4 ans	460 : 2 155,57	395 : 1 850,98
7 <sup>ème</sup>	3 ans / 4 ans	484 : 2 268,04	416 : 1 949,39
8 <sup>ème</sup>	Sans limite	507 : 2 375,81	447 : 2 094,65

SFT au 1.09.2017	Indice plancher :	Indice plafond :
1 enfant	449	717
2 enfants	2,29	2,29
3 enfants	73,79	111,47
Par enfant sup.	183,56	284,03
	130,81	206,16



Les remplacements de courte durée sont rémunérés sur la base du taux HSE. Ils font l'objet d'un contingentement par établissement.



Heures supplémentaires au 1.09.2017	Majoration* 1 <sup>ère</sup> HSA (20%)	HSA *	HSE
Agrégés HC 15h	40,22	201,11	62,85
Agrégés 15h	36,57	182,83	57,13
Agrégé EPS 17h	32,26	161,32	50,41
Certifié/PLP HC 18h	27,68	138,38	43,24
Certifié/PLP 18h	25,16	125,80	39,31
PEPS HC 20 h	24,91	124,54	38,92
PEPS 20 h	22,64	113,22	35,38
AE 18h	21,08	105,38	32,93
AE EPS 20 h	18,97	94,84	29,64
CE d'EPS Classe Excep. 20h	20,67	103,37	32,30
MA1 18h	20,57	102,85	32,14
MA2 18h	18,46	92,28	28,84
MA1 EPS 20 h			
MA2 EPS 20 h	16,61	83,05	25,95

Indemnité Péri-éducative : 23,81 €

Au 1.09.2017	Annuel	Mensuel
ISAE (1 <sup>er</sup> degré) **	1 200,00	100,00
ISO Part fixe (2 <sup>nd</sup> degré) **	1 213,60	101,13
ISO Part modulable (Professeur Principal)		
3 <sup>ème</sup> et 2 <sup>nd</sup> (lycée) 1 <sup>ère</sup> année BEP/CAP 2 <sup>nd</sup> , 1 <sup>ère</sup> et Ter Bac Pro	1 425,82	118,82
1 <sup>ère</sup> et Ter (lycée) Autres classes LP	906,24	75,52
6 <sup>ème</sup> , 5 <sup>ème</sup> , 4 <sup>ème</sup>	1 245,83	103,82
Agrégés (6 <sup>ème</sup> , 5 <sup>ème</sup> , 4 <sup>ème</sup> , 3 <sup>ème</sup> et 2 <sup>nd</sup> )	1 609,44	134,12
ISP : Indemnité Sujétion particulière Pour les documentalistes **	767,10	63,93

\*\*au prorata pour un temps partiel ou incomplet

\* Taux mensuel payé d'octobre à juin

Les prochains salaires seront virés sur votre compte bancaire :

- Le 26 septembre
- Le 29 octobre
- Le 28 novembre
- Le 20 décembre

## Indemnité Compensatrice de CSG

Depuis janvier 2018, une ligne supplémentaire est apparue sur la fiche de salaire : «IND. COMPENSATRICE CSG» avec le code 202206.

Elle fait suite à l'augmentation de la cotisation CSG ( + 1,7 % ) partiellement compensée par la suppression de la cotisation de solidarité ( 1 % )



## Transfert Prime à Points

Dans le cadre du PPCR, les revalorisations des grilles indiciaires au 1er janvier 2017 ont été accompagnées par une baisse partielle de la rémunération avec une nouvelle ligne (négative) intitulée «Transfert Prime points»

- Pour les Certifiés/PLP/PEPS/PE/Agrégés (Classe Normale et Hors Classe), pour les CE EPS Classe Exceptionnelle et pour les AE : le «Transfert Prime points» est de 13,92 € pour un temps plein.
- Pour les Instituteurs : le «Transfert Prime points» est de 23,17 € pour un temps plein.
- Pour les MA : pas de transfert car les grilles n'ont pas été revalorisées.

# Comprendre mon bulletin de salaire

## 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

## Temps de travail :

- $\geq 70\%$  du temps complet "+ de 151,67 h"
- $< 70\%$  : fraction

Traitement brut ou salaire mensuel de base, proratisé en cas de temps partiel ou incomplet.

S'il y a lieu :

- ISAE
- ISOE part fixe
- ISOE part modulable
- Ind. compensatrice CSG
- HSA, HSE
- IMP
- Indemnité de résidence
- SFT
- Régularisation (Indemnités Journalières SS)

Déductions :

- CSG
- CRDS
- cotisations ouvrières tranche A et tranche B URCREP
- cotisation GMP
- cotisations retraites complémentaires
- s'il y a lieu : cotisation PREFON
- transfert Prime Points

## Identification :

- 106 = Éducation nationale
- N° de Sécurité Sociale de l'enseignant
- 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

Charges salariales et charges patronales (versées par l'État)

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 appliqués sur les rappels sont ceux en vigueur à la date de leur paiement

## Bases Sécurité Sociale :

- base des cotisations de SS de l'année (total du salaire brut depuis le 1er janvier)
- base de calcul des cotisations de SS du mois (total du salaire brut de ce mois)
- Montant imposable :
  - salaire net à payer cumulé depuis le 1er janvier + CSG non déductible + CRDS
  - salaire net à payer du mois + CSG non déductible + CRDS

The image shows a 'BULLETIN DE PAYE' form with several sections. Arrows from the surrounding text boxes point to specific parts of the form:
 

- A purple arrow points from the 'Affectation' box to the 'AFFECTATION' field.
- A blue arrow points from the 'Temps de travail' box to the 'TEMPS DE TRAVAIL' field.
- A green arrow points from the 'Identification' box to the 'IDENTIFICATION' field.
- An orange arrow points from the 'Charges salariales...' box to the 'ELEMENTS' section.
- A red arrow points from the 'Deductions' list to the 'DÉDUCTIONS' section.
- A blue arrow points from the 'Rappels éventuels...' box to the 'RAPPELS' section.
- A purple arrow points from the 'Bases Sécurité Sociale' box to the 'BASES' section.
- A red box labeled 'Adresse du maître' points to the 'ADRESSE DU MAÎTRE' field.
- A blue box labeled 'Salaire brut et charges / Salaire net du mois' points to the 'NET À PAYER' field.
- A green box labeled 'Agent payeur (DRFIP)' points to the 'AGENT PAYEUR' field.
- A purple box labeled 'Date de mise en paiement...' points to the 'DATE DE MISE EN PAIEMENT' field.

Adresse du maître

Salaire brut et charges  
Salaire net du mois

Agent payeur (DRFIP)

Date de mise en paiement, compte sur lequel est viré le salaire

## Principales abréviations :

- CSG : Contribution sociale généralisée
- CRDS : Contribution au remboursement de la dette sociale
- AF : Allocations familiales (versées par la Caisse d'allocations familiales)
- AT : accident du travail
- SFT : supplément familial de traitement
- GMP : garantie minimale de points
- Cot ouv : cotisation ouvrière (part salariale)
- Cot pat : cotisation patronale
- Plaf : sur la partie du salaire inférieure au plafond SS
- Déplaf : sur la totalité du salaire
- Tr A : Tranche A (partie du salaire inférieure au plafond de la SS)
- DRFIP : Direction régionale des finances publiques
- SS : Sécurité Sociale
- URCREP : Union de recouvrement des cotisations de retraite de l'enseignement privé : organisme chargé de répartir les cotisations prises en charge ou précomptées par l'Etat (tranche A, tranche B, GMP) dans les caisses de retraite complémentaire auxquelles est affilié l'établissement d'enseignement privé concerné

## Enseignants 1<sup>er</sup> Degré : Travaux supplémentaires

**Travaux supplémentaires** : Les taux de rémunération mentionnés au BO n° 9 du 2 mars 2017 concernant les travaux supplémentaires effectués par les Instituteurs ou les Professeurs des Ecoles pour le compte des collectivités territoriales peuvent servir d'éléments de référence.

PE Classe Normale : Heure d'enseignement : 24,82 € ; Heure d'étude surveillée : 22,34 € ; Heure de surveillance : 11,91 €.

PE Hors Classe : Heure d'enseignement : 27,30 € ; Heure d'étude surveillée : 24,57 € ; Heure de surveillance : 13,11 €.

**Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Elèves (ISAE)** : le montant est de 100 € bruts mensuels pour un temps plein. Pour un temps partiel ou incomplet, le montant est proportionnel au temps de service.

En cas d'absence (maladie, formation,... ) l'ISAE est versée proportionnellement au salaire. Ainsi, quand le plein traitement est maintenu, l'ISAE est versée intégralement. Quand le maître bénéficie d'un ½ traitement, il en est de même pour l'ISAE.

Par contre, en cas de congé longue maladie (CLM) ou longue durée (CLD), l'ISAE n'est pas versé.

## Enseignants 2<sup>d</sup> Degré : ISOE

**L'Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves (ISOE)** comprend deux parts (voir taux page 5) :

\* **la part fixe** qui est versée à tous les enseignants. Pour un temps partiel ou incomplet, le montant est proportionnel au temps de service.

En cas d'absence (maladie y compris CLM et CLD, formation,... ) l'ISO est versée proportionnellement au salaire. Ainsi, quand le plein traitement est maintenu, l'ISO est versée intégralement. Quand le maître bénéficie d'un ½ traitement, il en est de même pour l'ISO.

\* **la part modulable** qui est versée aux seuls professeurs principaux, selon un barème indépendant du temps de service, mais qui varie selon les classes. En cas d'absence (maladie,... ) il est fait retenue de 1 / 360<sup>ème</sup> par journée.

## Enseignement spécialisé

La note DGRH B1-3 du 10 janvier 2018 est venue rappeler les différents régimes indemnitaires applicables depuis la rentrée 2017. Le tableau ci-dessous précise les principales dispositions.

Professeur des Ecoles*	Enseignant SEGPA, IME, ITEP	ISAE (1 200 €) + Indemnité forfaitaire (1 765 €) + IFP (844,19 €) si détention d'une certification spécifique + exercice des fonctions sur un emploi requérant une telle qualification.
	Enseignant ULIS ECOLE	ISAE (1 200 €) + IFP idem (844,19 €) + NBI 27 points (1 518,27 €)
	Enseignant ULIS Collège ou Lycée	Indemnité forfaitaire (1 765 €) + IFP idem (844,19 €)
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	Enseignant SEGPA, ULIS Collège ou Lycée	ISOE (1 213,56 €) + Indemnité forfaitaire (1 577,40 €) + IFP (844,19€) si détention 2CA-SH ou CAPPEI et au moins un demi-service sur un emploi requérant une telle qualification. <i>A titre transitoire, pendant 4 ans, l'IPF sera versée sans condition de détention du 2CA-SH ou du CAPPEI</i>

\* Pour les Instituteurs, l'IFP (844,19 €) est remplacée par une bonification indiciaire de 15 points (843,48 €)

## Indemnité de Départ Volontaire

Les maîtres contractuels, qui quittent définitivement l'enseignement pour créer ou reprendre une entreprise, peuvent bénéficier d'une indemnité dite de départ volontaire (Décret 2014-2507 du 19 mai 2014).

Vous pouvez vous renseigner auprès des services académiques ou de la permanence du SNEC-CFTC Picardie.



## Frais de transport des candidats aux concours

Les maîtres en fonction peuvent bénéficier chaque année de la prise en charge des frais de transport pour un unique concours (épreuve d'admissibilité ou épreuve d'admission). Il n'y a pas de prise en charge des frais d'hébergement.

Le remboursement des frais de transport se fait sur la base du billet SNCF 2<sup>nde</sup> classe ou d'un déplacement en voiture (selon le barème kilométrique).

Les démarches sont à faire auprès du bureau DEC5 à la division «Examens et Concours» au Rectorat.

Il faut joindre :  
- Un justificatif de fonction (arrêté de nomination)  
- Un certificat de présence ou un relevé de notes  
- Les billets SNCF

## Remboursement Abonnement Transport



Tous les enseignants (y compris les Délégués Auxiliaires [DA] et suppléants) des établissements privés peuvent bénéficier de la prise en charge partielle des titres d'abonnement pour les déplacements Résidence-Lieu de Travail (cartes et abonnements annuels ou mensuels, délivrés par les entreprises de transport).

La prise en charge est égale à 50 % du titre, sans pouvoir excéder un plafond mensuel de 86,16 € au 1<sup>er</sup> août 2017. **Une demande est à faire auprès des services académiques.**

## Chèques-Vacances

Sous réserve de remplir les 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](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)



## Pass Éducation

Le Pass éducation permet à tous les enseignants en activité (contractuels définitifs ou provisoires, délégués auxiliaires, à temps complet ou non) dans les écoles, collèges et lycées, d'accéder gratuitement aux collections permanentes des musées et monuments nationaux (voir liste sur [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)), mais aussi dans bien d'autres lieux. Le Pass 2016-2018 doit vous avoir été remis par votre chef d'établissement.

**Le pass éducation**  
Vers de nouveaux services pour les enseignants



## 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 90.437 du 28 mai 1990 pour la prise en charge de leurs frais de déménagement. Il convient de consulter la circulaire rectorale publiée à la rentrée (demande à faire habituellement avant fin septembre).

## 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 et par enfant) en fonction du revenu fiscal de référence et du nombre de parts fiscales du foyer. Pour les familles monoparentales, le montant varie de 265 € à 840 €.
  - Le CESU peut être utilisé pour la garde d'enfants à domicile ou hors domicile (crèche, assistant maternel agréé).
- Pour obtenir le formulaire et faire la demande, consulter le site : [www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr)

## Autorisations d'absence des Maîtres

AUTORISATIONS de DROIT	
Paternité et Adoption	3 jours ouvrables, consécutifs ou non, dans les 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Droit ouvert au père ou à la mère en cas d'adoption.
<b>AUTORISATIONS pour événements de famille</b> (mesure de bienveillance de la part de l'administration) <b>Avis du chef d'établissement</b>	
<i>Mariage ou PACS de l'intéressé</i>	<i>5 jours ouvrables*</i>
Décès : conjoint, père, mère, enfant	3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel)
Maladie d'un enfant (âge limite 16 ans, sauf enfant handicapé)	- Nombre de ½ journées hebdomadaires travaillées + 1 jour. ** - Au delà : congé non rémunéré.
Maladie très grave : conjoint, père, mère	3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel)
<b>AUTORISATIONS d'absence accordées par certaines académies</b> <b>Avis du chef d'établissement</b>	
Mariage enfant, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvrable
Décès proche parent : frère, sœur, neveu, nièce, grand-parent, beau-parent du maître ou du conjoint	1 jour ouvrable (+ délai de route éventuel)

\*Exceptionnel : le Rectorat indique en effet que les enseignants «disposent d'une grande latitude pour organiser cet événement compte tenu des congés scolaires».

\*\* - Si les 2 parents sont agents de l'État, il est possible que l'un des 2 agents cumule l'ensemble des droits. Obligation de fournir un certificat médical précisant la nécessité de la présence d'un parent aux côtés de l'enfant malade.

- Si le maître assume seul la charge de l'enfant ou si son conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour enfant malade ou si son conjoint est à la recherche de l'emploi, il peut voir ses droits doublés.



## Congé parental et avancement

Depuis le 14 mars 2012, pendant la 1<sup>ère</sup> année de congé parental, la durée de ce congé est prise en compte dans sa totalité. Au-delà, elle est prise en compte pour moitié.

Il convient également de bien dissocier la durée possible du congé parental (jusqu'aux 3 ans de l'enfant) et l'allocation versée par la CAF (PreParE).

Consulter le site : [www.caf.fr](http://www.caf.fr)



## Maternité - Paternité

Le traitement des enseignants est intégralement maintenu par l'État.

CONGÉ de PATERNITÉ			
11 jours calendaires (samedi, dimanche et jours fériés compris) consécutifs au plus (18 jours en cas de naissances multiples) pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.			
CONGÉ de MATERNITÉ			
Congé prénatal + postnatal	16 semaines		
	Prénatal : 6		Postnatal : 10
Pathologie de la mère	Prénatal : + 2 semaines		Postnatal : + 4 semaines
Naissance d'un 3 <sup>ème</sup> enfant	26 semaines		
	Prénatal : 8		Postnatal : 18
Naissances multiples (Jumeaux, Triplés ou plus)	34 semaines	Prénatal : 12 à 16	Postnatal : 22 à 18
	46 semaines	Prénatal : 24	Postnatal : 22



Sous réserve de l'avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, il est possible de reporter une partie de la durée du congé prénatal sur le congé postnatal : - 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> enfant : Prénatal : 3 Postnatal : 13  
- à partir du 3<sup>ème</sup> enfant : Prénatal : 5 Postnatal : 21

En cas d'arrêt de travail pour maladie pendant la période au cours de laquelle l'enseignante a demandé le report du congé prénatal, ce report est annulé. Le congé de maternité commence alors le 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Temps partiel : pendant le congé de maternité, l'autorisation de travail à temps partiel est suspendue. Le maître est considéré comme un agent exerçant à temps plein en matière de rémunération.

## Adoption



Durée du congé d'adoption			
Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants à charge avant adoption	Durée	Jours supplémentaires si le congé est partagé entre les parents
1	0 ou 1	10 semaines	11 jours
	2 ou plus	18 semaines	11 jours
2 ou plus	-	22 semaines	18 jours

Le congé débute au jour d'arrivée de l'enfant au foyer, ou dans les 7 jours précédant la date prévue de cette arrivée.

En cas d'adoption à l'étranger, le maître peut demander une disponibilité non rémunérée pour se rendre dans les Dom , les Tom, en Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger pour adopter un enfant. Le congé ne peut pas être supérieur à 6 semaines.

Temps partiel : pendant le congé d'adoption, l'autorisation de travail à temps partiel est suspendue. Le maître est considéré comme un agent exerçant à temps plein en matière de rémunération.

## Temps partiel thérapeutique

L'ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 précise les conditions d'obtention d'un temps partiel thérapeutique :

«Après un congé de maladie (CMO), un congé de longue maladie (CLM) ou un congé de longue durée (CLD), les maîtres contractuels peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le maître accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent (ou la commission de réforme compétente) est saisi.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé».

Ce temps partiel est accordé dans la limite d'une année pour une affection donnée pour toute la carrière.



En temps partiel thérapeutique, la rémunération est maintenue (hors HSA) et les heures libérées sont protégées.

## Maladie

	Contractuels définitifs	Délégués Auxiliaires et Suppléants (sauf contrat simple)
Congé Maladie Ordinaire (CMO) 	3 mois à plein traitement 9 mois à demi-traitement 	Après 4 mois de service : 1 mois à plein traitement 1 mois à ½ traitement Après 2 ans de service : 2 mois à plein traitement 2 mois à ½ traitement Après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement 3 mois à ½ traitement
Congé Longue Maladie (CLM) Liste au BO spécial n°2 du 25.05.89 Arrêtés du 14.03.86 modifiés.	1 an à plein traitement 2 ans à ½ traitement	Congé de Grave Maladie Après 3 ans de service : 1 an à plein traitement 2 ans à ½ traitement
Congé Longue Durée (CLD) Tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite et SIDA.	3 ans à plein traitement 2 ans à ½ traitement Si maladie contractée pendant le service : 5 ans à plein traitement 2 ans à ½ traitement	

**En CMO, CLM et CLD, l'emploi des contractuels de l'enseignement privé est protégé.**

**Attention ! Dans l'enseignement public, le CLD n'est pas protégé.**

Or, certains formulaires de l'enseignement public sont remis aux maîtres de l'enseignement privé, ce qui peut prêter à confusion.

## Journée de carence

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la Journée de carence a été rétablie pour les fonctionnaires. Elle a bien entendu été transposée aux enseignants des établissements privés sous contrat.

En cas de congé de maladie ordinaire pour maladie non professionnelle, le 1er jour de congé n'est pas rémunéré sur la base de 1 / 30<sup>ème</sup> (Traitement de base, ISO fixe et modulable, ISAE, HSA ; par contre le SFT est maintenu).

### Cette journée de carence ne concerne pas :

- ⇒ Le congé ordinaire de maladie (COM) pour accident du travail ou maladie professionnelle
- ⇒ Le congé de longue maladie (CLM)
- ⇒ Le congé de longue durée (CLD)
- ⇒ Le congé de grave maladie

Par ailleurs, le congé de maternité (y compris les couches pathologiques), le congé d'adoption et le congé de paternité ne sont pas concernés par le jour de carence.

### Le jour de carence n'est pas appliqué dans certains cas :

- ⇒ Lorsque l'arrêt est prolongé, seul le 1er jour de l'arrêt initial n'est pas rémunéré.
- ⇒ En cas de reprise du travail d'au plus 48 heures (y compris samedi ou dimanche ! ) entre 2 arrêts, le jour de carence n'est pas appliqué au second arrêt.
- ⇒ Lorsque l'arrêt correspond à une ALD (Affection de Longue Durée), le jour de carence n'est appliqué qu'une seule fois lors du 1er congé de maladie.



### Le jour de carence est remboursé :

- ⇒ Lorsque le maître en congé de maladie ordinaire (CMO) est placé rétroactivement en congé de longue maladie (CLM).
- ⇒ Lorsque la maladie est reconnue rétroactivement maladie professionnelle.

## Régime d'Assurance Maladie



1. Prestations en espèces : Il convient de différencier deux situations bien distinctes :

### 1.1 Les Maîtres contractuels ou agréés, définitifs ou provisoires :

#### Aucun justificatif d'arrêt n'est à transmettre à la Sécurité Sociale

Les maîtres ne relèvent pas de la Sécurité Sociale mais du Régime Spécial des Fonctionnaires (RSF).

En conséquence, ils ont à transmettre uniquement les volets n°2 et 3 des certificats médicaux à leur chef d'établissement (voie hiérarchique) qui les communiquera lui-même aux services académiques.

Il est impératif de conserver le volet n°1 qui comporte le motif de l'arrêt (et qui est couvert par le secret médical). L'autorité académique maintiendra soit le plein traitement, soit le demi-traitement (avec alors intervention du Régime de prévoyance qu'il faudra solliciter).

### 1.2 Les Suppléants et les Délégués auxiliaires

#### Ces enseignants continuent à relever du Régime Général de la Sécurité Sociale.

Il convient alors d'adresser le volet n° 1 à la CPAM et le volet n°3 au chef d'établissement, tout en conservant le volet n°2. Les maîtres perçoivent alors des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) ou une pension d'invalidité qui font l'objet de reprise sur traitement par l'autorité académique, avec bien souvent des calculs peu transparents et surtout inintelligibles.

2. Prestations en nature (remboursement des consultations, des médicaments...) :

Tous les enseignants continuent à relever de la Sécurité Sociale (et éventuellement de leur complémentaire santé).

La Carte Vitale reste indispensable.

## Prévoyance

Tout en étant couverts par la Protection Sociale de l'État, tous les enseignants (contractuels, DA et suppléants) des établissements privés bénéficient, heureusement, d'un régime de prévoyance (cotisation salariale 0,2 % prélevée sur fiche de salaire).

**Le régime de prévoyance : La notice explicative complète est disponible auprès du SNEC-CFTC.**



- ◆ Il garantit des prestations complémentaires en cas d'incapacité, invalidité, lorsque les services académiques ne maintiennent plus le plein traitement (voir page 10). La garantie de revenus correspond à 95 % du salaire net de référence (*le traitement de référence correspond au traitement indiciaire brut + SFT + ISO Part Fixe*).

**Il est porté à 100 % en cas de temps partiel pour raison de santé ou pour handicap.**

- ◆ Il verse un capital décès aux ayants droit.

### IMPORTANT !

Pour le capital décès qui représente l'équivalent de 3 ans de salaire (plus des majorations pour enfant à charge), des dispositions spécifiques permettent de modifier l'ordre des ayants droit habituels (conjoint, enfants, parents, ascendants, héritiers). Pour cela, il est indispensable de procéder à une désignation sur le formulaire prévu à cet effet.

Suivant votre situation familiale personnelle, il peut être judicieux de procéder à une désignation particulière.

- ◆ Il dispose d'un Fonds Social.

**Les dossiers sont à faire en lien avec votre établissement.**

Dans la presque totalité des établissements privés catholiques de Picardie, les maîtres sont affiliés à UNIPRÉVOYANCE.

Il convient alors de contacter UNIPREVOYANCE : 10 rue Massue 94307 Vincennes ;

☎ : 01 58 64 42 40 ;

[www.uniprevoyance.org](http://www.uniprevoyance.org)

NB : quelques établissements picards sont également affiliés à l'AG2R ([www.ag2rlamondiale.fr](http://www.ag2rlamondiale.fr)), avec les mêmes prestations.

## Espaces d'accueil et d'écoute



En cas de difficultés professionnelles ou personnelles (conditions d'exercice du métier, classe difficile, conflit, isolement, soucis [sociaux, personnels, familiaux, financiers... ]), de problèmes de santé, de démarches administratives, d'un besoin d'une écoute attentive en dehors de tout lien hiérarchique, au sein d'un espace neutre, dans le respect de l'anonymat et de la confidentialité... les services académiques mettent à votre disposition le **service Allô Azur** au 03 22 92 31 19.

## Action Sociale

Vous pouvez bénéficier de l'**Action Sociale** et accéder au **Réseau PAS** (Prévention Aide et Suivi). N'hésitez pas à contacter les assistantes sociales :

Aisne : 03 23 26 22 16 (secteur sud) ou 03 23 26 20 68 (secteur nord)

Oise : 07 78 04 36 02 (secteur est) ou 03 44 06 45 17 (secteur ouest)

Somme : 03 22 71 25 78 (secteur est) ou 03 22 71 25 12 (secteur ouest)



**Vous pouvez utilement consulter le site du Rectorat (Espace Pro → Ressources humaines → Action Sociale) et prendre connaissance des différentes aides dans le cadre de l'Action Sociale d'Initiative académique (ASIA).**



Les champs d'intervention sont multiples : Aides aux séjours pédagogiques, aux séjours linguistiques, pour la préparation du BAFA, pour les études (professionnelles, techniques ou supérieures), pour enfants handicapés, pour les parents effectuant un séjour médical avec leur enfant, aux repas, prêts et secours....

À noter enfin que vos caisses de retraite complémentaire disposent également de fonds destinés à l'action sociale. **Consultez [www.humanis.com](http://www.humanis.com)**

## Allègement de Service pour Raison de santé

L'allègement de service (article 7 du décret 2007-106 du 9 mai 2007) doit être habituellement sollicité pour la mi-février.



Il peut, exceptionnellement, être accordé en cours d'année scolaire.

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle, accordée en raison de l'état de santé du maître, qui continue à percevoir l'intégralité de son traitement.

Chaque demande fait l'objet d'un examen particulièrement attentif et rigoureux.



Un allègement de service peut, par exemple, être accordé à la demande d'un maître qui souhaiterait poursuivre son activité professionnelle alors même qu'il devrait suivre un traitement médical lourd.

Il peut également faciliter une reprise d'activité après une affectation sur un poste adapté.

L'allègement porte au maximum, sur le tiers des obligations réglementaires de service.

Par exemple, un professeur Certifié ne peut pas bénéficier d'un allègement supérieur à 6 heures ; il accomplit, dans ce cas, un service hebdomadaire de 12 heures.

Pour les personnels enseignants du premier degré, un Professeur des Ecoles exerçant dans une classe fonctionnant sur une semaine à quatre jours pourra bénéficier d'un allègement maximal de service de deux demi-journées en effectuant un service hebdomadaire de six demi-journées.

L'allègement de service est donné, selon les cas, pour la durée de l'année scolaire ou pour une durée inférieure.

Il ne saurait être renouvelé systématiquement l'année suivante, ce qui n'exclut pas cependant qu'un allègement soit accordé plusieurs années de suite, notamment selon une quotité dégressive afin que le maître concerné revienne progressivement vers un service complet.

**Cependant, ce n'est pas une mesure pérenne.**

Les heures libérées sont protégées et le salaire est maintenu.

**2 enseignants du 1<sup>er</sup> degré et 11 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré picards en bénéficient en 2018 / 2019.**

Renseignements complémentaires auprès de la permanence du SNEC-CFTC Picardie.

D'autres dispositifs existent : **le temps partiel pour motif médical** (à ne pas confondre avec le temps partiel thérapeutique) ou le **temps partiel de droit pour handicap**, le régime de prévoyance verse alors un complément à hauteur de 100 % du temps plein (voir Prévoyance page 12).

Pour le statut de travailleur handicapé, il faut se rapprocher de la Maison du Handicap (MDPH).

## Congés et disponibilités : Délégués Auxiliaires et suppléants

La circulaire du 18 mai 2009 précise les congés dont peuvent bénéficier les maîtres Délégués Auxiliaires (DA) ou suppléants.



Elle est disponible auprès de notre permanence.

Il faut noter que «*les congés ne peuvent être attribués au delà du terme de l'engagement des maîtres délégués*».



## Congés et Disponibilités : Contractuels ou Agréés Définitifs

La circulaire 2009-059 du 23 avril 2009 a étendu aux maîtres contractuels ou agréés l'ensemble des congés et disponibilités dont bénéficient les maîtres titulaires de l'enseignement public. Vous trouverez ci-dessous les principales dispositions :

<b>CONGÉS</b>			
Accompagnement d'une personne en fin de vie	3 mois	Pas de rémunération	Service protégé pendant toute la durée du congé.
Présence parentale (enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave rendant indispensable la présence soutenue d'une personne)	310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.	Pas de rémunération mais allocation de présence parentale (Contacter la Caisse d'Allocations Familiales).	Service protégé pendant toute la durée du congé.
Congé parental 	Accordé par période de 6 mois renouvelable. Il prend fin au plus tard au 3 <sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant. Le congé peut être écourté à la demande du maître.	Pas de rémunération. Droits à avancement page 8.	Service protégé pour une durée d'un an par congé parental, à compter de la rentrée scolaire qui suit le début du congé.
			Au-delà, service non protégé. Réintégration avec une priorité A ou B

<b>DISPONIBILITÉ d'OFFIC<sup>ER</sup></b>			
Mise en Disponibilité	A l'expiration des droits à CLM ou CLD. Pour une période maximale d'un an, renouvelable 2 fois (3 fois sous certaines conditions).	Pas de traitement mais Indemnité correspondant à 1/2 traitement (2/3 traitement si parent de 3 enfants) pendant 3 ans.	Service non protégé. Réintégration sur un service vacant ou admission à la retraite (RATRAP).
<b>DISPONIBILITÉ de DROIT</b>			
Pour donner des soins au conjoint ou au partenaire (PACS), à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave.	3 années renouvelables 2 fois	Sans traitement	Service protégé pendant 1 an. Au-delà, service non protégé. Réintégration avec une priorité A ou B
Pour élever un enfant de moins de 8 ans. Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou au partenaire (PACS), ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.	3 années renouvelables sans limitation	Sans traitement	Service protégé pendant 1 an. Au-delà, service non protégé. Réintégration avec une priorité A ou B
Pour suivre son conjoint ou son partenaire (PACS)	3 années renouvelables sans limitation	Sans traitement	Service non protégé. Réintégration avec une priorité A ou B
<b>DISPONIBILITÉ SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DE SERVICE</b>			
Pour convenances personnelles	3 ans renouvelables. La durée de la disponibilité ne peut excéder 10 ans pour l'ensemble de la carrière.	Sans traitement	Service non protégé. Réintégration avec une priorité A ou B
Pour créer ou reprendre une entreprise	2 ans	Sans traitement	Service non protégé. Réintégration avec une priorité A ou B

Priorité A (= priorité perte d'emploi) dans l'académie d'Amiens.

Priorité B (= priorité contractuel définitif en mutation) dans une autre académie.



## Formation Premier Degré et Second Degré

Pour tout renseignement, vous pouvez prendre contact avec :  
FORMIRIS Picardie Champagne-Ardenne, 2 rue Edouard Branly 51000 Taissy  
☎ : 03.26.88.70.75 ☞ : [formation.gestion@reims.org](mailto:formation.gestion@reims.org)



Les formations auxquelles vous pouvez participer, peuvent être prises en charge, soit dans le cadre national, soit dans le cadre des priorités territoriales, soit dans le cadre du Crédit de Référence des Établissements (CRE), soit même sur les fonds propres des établissements. A noter que, dans le 1<sup>er</sup> degré, les CRE font généralement l'objet d'une mutualisation au niveau des Commissions Diocésaines.

N'hésitez pas à consulter le catalogue des formations territoriales de Formiris P C-A, qui recense les seules formations «prioritaires», ainsi que tous les autres catalogues qui arrivent dans les établissements, sans oublier le site : [www.formiris.org](http://www.formiris.org).

**Frais annexes :** Les modalités de prise en charge des frais annexes (transport et / ou hébergement) sont consultables sur le site [www.formiris.org](http://www.formiris.org) (→ Enseignant → Prise en charge).

Vous pouvez également bénéficier des formations inscrites au Plan Académique de Formation (PAF) du Rectorat. Il faut le consulter sur le site du Rectorat ( → Espace Pro → Formation tout au long de la vie → Formation des personnels).

Tout départ en formation, avec financement ou non, dépend, bien entendu, de l'accord de votre chef d'établissement.

## Protection juridique des personnels 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a prévu en faveur des agents de l'Etat une garantie de protection fonctionnelle à l'occasion de leurs fonctions.

Il résulte de ces dispositions que le Rectorat est tenu de protéger les maîtres et de réparer le cas échéant leur préjudice, dans deux types de situations :

**a) lorsqu'ils sont victimes d'insultes, de menaces, de diffamation, ou de violences physiques ;**

Dès lors, le maître joindra à sa demande les pièces suivantes :

- ◇ sa déclaration des faits ;
- ◇ les témoignages en sa possession ;
- ◇ la plainte déposée en gendarmerie ou auprès des services de la police ;
- ◇ les certificats médicaux et éventuellement, les avis d'arrêt de travail.



**b) lorsqu'ils sont victimes de dégradations commises sur leurs biens personnels (par exemple, véhicules... ).**



Il faut qu'un lien direct puisse être établi entre la dégradation et la fonction (ex. : suites d'un conseil de classe ou de discipline, remarques faites aux élèves... ). Ces informations seront précisées par le chef d'établissement qui transmettra le dossier au Recteur.

Pour les besoins de l'administration, il y aura lieu de déclarer le sinistre à la compagnie d'assurance quel que soit le contrat souscrit (tiers, tous risques). En effet, l'engagement de l'administration consiste à prendre à sa charge la «franchise» ou la fraction du préjudice matériel non couvert par le contrat d'assurance.

A la demande de l'agent, l'administration désignera à ses frais un avocat afin d'assurer la défense des intérêts de la victime si elle fait l'objet d'une convocation devant un tribunal.

Cependant, l'administration n'indemnise pas lorsqu'il s'agit de chocs, de fausses manœuvres, de vols ou tentatives de vols. En effet, ces derniers ne sont pas considérés comme une atteinte aux biens visant la personne dans le cadre des fonctions qu'elle exerce.

La division des affaires juridiques du Rectorat (03 22 82 38 33) se tient à la disposition des agents pour tout renseignement complémentaire.

## Cumul d'activités



En application du décret 2017-105 du 27 janvier 2017, les maîtres contractuels, ainsi que les délégués auxiliaires, qui souhaitent exercer une seconde activité doivent impérativement solliciter des autorités académiques, sous couvert du chef d'établissement, une Autorisation de Cumul d'Activités.

Il est bon de consulter la circulaire rectorale qui sera diffusée à la rentrée 2018.

## Listes d'Aptitude et Tableaux d'avancement



### A- Premier Degré

La CCMI a été consultée le 1er juin 2018 et le 10 juillet 2018.



#### 1. INSTITUTEURS → PROFESSEURS des ÉCOLES 2018 / 2019

Pour postuler, les maîtres devaient justifier de 5 ans en qualité d'instituteur titulaire au 1er septembre 2018. Les contingents départementaux 2018 / 2019 (5 promotions) sont nettement inférieurs aux besoins (14 instituteurs).

A terme, tous les Instituteurs ont vocation à devenir PE.

	2017/2018		2018/2019		
	Nombre de candidats	Nombre de promotions	Nombre d'Instituteurs	Nombre de candidats	Nombre de promotions
Aisne	5	2	5	5	2
Oise	5	1	4	4	1
Somme	4	1	5	3	2
Picardie	14	4	14	12	5



#### 2. HORS CLASSES PROFESSEURS des ÉCOLES 2018 / 2019 :

Compte tenu des nouvelles modalités prévues par le PPCR, l'examen des tableaux Hors Classes est reporté au 1<sup>er</sup> trimestre 2018 / 2019. Les contingents devraient alors être connus.

Pour mémoire, les contingents 2017 / 2018 étaient les suivants : Aisne : 5 Oise : 6 Somme : 11

Comme les années antérieures, les PE concernés seront inscrits automatiquement.

Il sera tenu compte de l'avis du chef d'établissement et de l'avis de l'inspecteur, dont vous pourrez prendre connaissance avant la réunion de la CCMI sur votre messagerie académique.

#### 3. CLASSES EXCEPTIONNELLES PE 2017 / 2018

Concernant les conditions réglementaires, n'hésitez pas à consulter le dossier disponible sur notre site académique. Les travaux de la CCMI peuvent se résumer dans le tableau ci-dessous.

	Aisne		Oise		Somme		TOTAL	
	Candidats	Promus	Candidats	Promus	Candidats	Promus	Candidats	Promus
Vivier 1	3	3	2	2	5	5	10	10*
Vivier 2	0	0	2	1	3	1	5	2

\*Il faut noter que compte tenu des conditions réglementaires pour candidater au titre du Vivier 1, cette promotion concerne presque exclusivement les directeurs d'école (7 promus) ou les anciens directeurs d'école (2 promus).

Les Classes exceptionnelles PE 2018 / 2019 seront examinées au cours du 1<sup>er</sup> trimestre scolaire.

### B- Second Degré

Listes 2018 / 2019 : elles ont été appelées à la rentrée 2017 et ont été étudiées lors de la CCMA du 28 mai 2018.

#### 1. Les listes (nationales) au Tour Extérieur 2018 / 2019.

Les résultats des Tours Extérieurs Certifiés → Agrégés ont été connus fin juin 2018. Aucun promu en Picardie.

Par ailleurs, aucun maître n'avait fait acte de candidature pour les Tours Extérieurs AE → Certifiés / PEPS.

2. **Hors Classes Certifiés / PLP / PEPS / Agrégés 2018 / 2019.** Ces listes ont été initialement soumises à l'avis de la CCMA du 4 juin 2018, avec des contingents «non connus» mais qui auraient dû être proches de ceux de 2017 / 2018 (Certifiés : 41 ; PLP : 6 ; PEPS : 3).

Toutefois, le Ministère a décidé le 20 juin que ses circulaires étaient entachées d'irrégularités et qu'il convenait de retirer les tableaux d'avancement établis après avis de la CCMA. Les tableaux Hors Classes seront étudiés à nouveau selon un calendrier non connu, des modalités restant à préciser, des contingents à préciser... et beaucoup de retard même si les promotions auront rétroactivement un effet administratif et financier au 1<sup>er</sup> septembre 2018.

### 3. **Intégration Certifiés / PLP / PEPS 2018 / 2019**

Ces listes sont ouvertes aux AE et aux MA en contrat définitif (ne pas confondre avec MA en CDI).

Les contingents (36) sont supérieurs aux candidatures recevables (8), alors même que le vivier des candidatures possibles était d'au moins une quarantaine d'enseignants.

Intégration	2017/2018		2018/2019	
	Candidatures retenues	Promotions possibles	Candidatures	Promotions possibles
Certifiés	22	29	7	31
PLP	1	4	1	4
PEPS	1	3	0	1
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>36</b>

### 4. **Classes exceptionnelles Certifiés / PLP / PEPS / Agrégés 2017 / 2018**

Concernant les conditions réglementaires, vous pouvez utilement consulter le dossier qui est disponible sur notre site académique.

Les 2 tableaux ci-dessous résument clairement l'inadaptation de la réglementation aux maîtres de l'enseignement privé.



Vivier 1	Candidatures reçues	Nombre de promotions possibles	Candidatures recevables	
Certifiés	120	30	17	BTS : 16 Chef des Travaux : 1
PLP	33	4	1	Chef des Travaux : 1
PEPS	11	3	0	

Vivier 2	Nombre de candidats	Nombre de promotions
Certifiés	95	6
PLP	20	1
PEPS	5	1

Les candidatures au Vivier 1 et Vivier 2 de la **Classe Exceptionnelle Agrégés 2017 / 2018** ont été transmises au Ministère, qui arrêtera la liste des promus.

Les Classes exceptionnelles 2018 / 2019 seront examinées au cours du 1<sup>er</sup> trimestre scolaire.



## Congé de formation professionnelle

Ce congé concerne les maîtres contractuels justifiant d'une ancienneté de service de 3 ans, ainsi que les Délégués Auxiliaires (DA) et suppléants, qui justifient de 36 mois de service à temps plein au titre de contrats de droit public, dont 12 au moins dans l'Éducation Nationale.

**Si vous souhaitez compléter votre formation universitaire ou si vous souhaitez préparer un concours :**

→ Vous pouvez solliciter le bénéfice du Congé Formation Professionnelle, pour lequel vous continuez à être rémunéré (85 % du traitement d'un temps plein brut plafonné à l'indice 650, même pour les enseignants à temps partiel ou incomplet) et pour lequel votre emploi est confié à un suppléant.

La demande doit être faite auprès de la Direction des Services Départementaux (1<sup>er</sup> Degré) ou du Rectorat (2<sup>nd</sup> Degré) selon les modalités et le calendrier (habituellement novembre) prévus dans les circulaires académiques. Vérifiez bien que votre demande respecte les objectifs de ce congé.

Pour 2018 / 2019, le contingent de l'académie d'Amiens est de 80 mois. Il faut constater avec regret que seules 7 demandes ont été reçues : 4 pour préparer l'Agrégation, 1 pour préparer le CAER CAPES et 2 pour d'autres formations professionnelles. Elles ont toutes été retenues pour un total de 50 mois.

On peut regretter la sous-utilisation des moyens disponibles.

Par ailleurs, en cas de reconversion (avec changement de discipline) ou d'adaptation, le dispositif OPERA permet à des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré de bénéficier de décharge de service avec le maintien de la rémunération et la protection de l'emploi.

**5 enseignants picards sont ainsi concernés en 2018 / 2019.**

## Concours 2018 et 2019

**1.1 Dans le Second Degré : les résultats académiques de la session 2018 sont en baisse sensible avec 66 lauréats (86 en 2017, 63 en 2016, 78 en 2015 et 71 en 2014).**

⇒ pour les CAER :

\* 37 lauréats en 2018 au lieu de 38 en 2017 et 27 en 2016.

⇒ pour les recrutements réservés :

\* 14 lauréats en 2018 au lieu de 28 en 2017 et 22 en 2016.

⇒ pour les CAFEP et 3<sup>ème</sup> CAFEP :

\* 15 lauréats en 2018 au lieu de 20 en 2017 et 14 en 2016.

Le recrutement par concours externe (CAFEP) reste toujours la voie d'entrée marginale dans l'Académie d'Amiens.

⇒ La conséquence immédiate est l'absence de formation pour la très grande majorité des nouveaux enseignants qui débute avec une double précarité : emploi et rémunération.



2017	CAFEP		3 <sup>ème</sup> CAFEP		CAER		Recrutements Réservés		Total	
	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis
CAPES	29	13	0	0	49	21	13	5	91	39
CAPET	5	0	Pas ouvert	Pas ouvert	4	3	3	2	12	5
PEPS	0	0	Pas ouvert	Pas ouvert	12	7	6	5	18	12
PLP	4	2	Pas ouvert	Pas ouvert	7	6	3	2	14	10
TOTAL	38	15	0	0	72	37	25	14	135	66

3 lauréats au CAER Agrégé pour 7 admissibles

**1.2 Dans le 1<sup>er</sup> degré : les concours sont académiques.**

En 2017, 28 lauréats (Externe : 25 ; Interne : pas ouvert ; Examen Professionnalisé : 3 pour 5 postes).

En 2018, 24 lauréats (Externe : 22 ; Interne : pas ouvert ; Examen Professionnalisé : 2 pour 9 postes).

**Reclassement et bonification :** Les lauréats des concours 2018 seront reclassés au 1<sup>er</sup> septembre 2018 en prenant en compte certains services passés selon la réglementation en vigueur.

**Prime d'entrée dans le métier :** Cette prime de 1 500 € est maintenue pour les seuls lauréats n'ayant pas exercé plus de 3 mois avant leur entrée en période probatoire (sont exclus, de fait, les lauréats des recrutements réservés, des concours internes ainsi que ceux des concours externes ayant fait 3 mois ou plus de suppléance). Elle est versée après l'obtention du contrat définitif (en novembre et février).

**2. Les inscriptions pour tous les concours 2019 auront lieu du 11 septembre au 11 octobre 2018**

N'hésitez pas à consulter le site Internet du Ministère : [www.devenirenseignant.gouv.fr](http://www.devenirenseignant.gouv.fr), ainsi que le BO n° 29 du 19 juillet 2018. Le SNEC-CFTC Picardie diffuse un Dossier «Concours 2019» disponible auprès de sa permanence ou sur son site.

- L'épreuve d'admissibilité se présente sous la forme d'un dossier de «Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP)» pour les concours internes du 2<sup>nd</sup> degré (CAER), sauf pour le CAER CAPES en Documentation et en Education Musicale, sauf pour le CAER PEPS et sauf pour le CAER Agrégé.



### Les dossiers RAEP sont à rendre pour le 30 novembre 2018

Si pour les concours externes, le Master est le titre requis, le décret 2013-768 du 23 août 2013 oblige seulement à la licence pour les concours internes (CAER et 2<sup>nd</sup> concours interne PE)

Il y a de plus des dispositions dérogatoires, pour les pères et mères d'au moins 3 enfants, pour les sportifs de haut niveau ainsi que pour le CAER CAPET ou CAER CAPLP

En cas de succès au concours et pour obtenir un emploi dans un établissement catholique, le lauréat se doit de justifier du pré- accord de la CAAC. En l'absence de ce pré-accord, il convient de prendre contact dans les meilleurs délais avec :  
Nathalie Mancuso SAAR (Service d'Accueil et d'Aide au Recrutement)  
43 rue Laurendeau 80000 Amiens Tél : 03 22 33 51 00

**Autorisation d'absence :** les 2 jours d'absence qui peuvent être accordés doivent précéder immédiatement le premier jour du concours et porter sur des jours ouvrables (le samedi est un jour ouvrable), que l'enseignant ait ou non cours ces jours-là et quelle que soit sa quotité hebdomadaire de travail.

Lorsque les 2 jours qui précèdent les épreuves d'admissibilité sont situés pendant les vacances scolaires, il ne peut être accordé d'autorisation d'absence.

## Enseignants en précarité

La loi du 12 mars 2012 permet aux **Délégués Auxiliaires (DA)** en CDD d'accéder au CDI avec cependant le maintien de la double précarité de l'emploi et de la rémunération.

**Les Concours Réservés ne sont plus ouverts.**

### ATTENTION !

- ◇ **Le CDI ne permet pas de sortir de la précarité, loin de là !**
- ◇ **Seuls les concours (Externes [CAFEP] et Internes [CAER]) procurent un emploi stable (contrat définitif) et une rémunération de Certifié / PLP / PEPS / PE.**

**Quelques rappels sur le statut des enseignants. Il est indispensable de bien distinguer :**

#### 1. Les maîtres contractuels (en Contrat Provisoire [CP], puis en Contrat Définitif [CD]).

Ces enseignants sont rémunérés dans le 1<sup>er</sup> Degré comme PE / Instituteur et dans le 2<sup>nd</sup> Degré comme Agrégé / Certifié / PLP / PEPS / AE mais aussi quelques-uns comme MA. Ils ont tous la même protection sociale, les mêmes droits et priorités dans le cadre des accords sur l'emploi.

#### 2. Les maîtres Délégués Auxiliaires (DA) 1er degré et 2nd degré

- en CDD (Contrat à Durée Déterminée)
- en CDI (Contrat à Durée Indéterminée).

**Dans les 2 cas, ces enseignants ont un emploi précaire (accordé au mieux dans le cadre de l'année scolaire et renouvelable) et sont rémunérés comme MA1 (avec un Master2) ou MA2.**



Il y a environ 560 DA en CDD et 100 DA en CDI en fonction en Picardie sur un effectif de plus de 3 300 enseignants (1<sup>er</sup> degré et 2<sup>nd</sup> degré).

Pour l'obtention d'un CDI, en application de la loi du 12 mars 2012 et de la circulaire du 17 avril 2012, sont concernés les DA et les suppléants qui remplissent les conditions d'ancienneté (6 ans) et de continuité de service.

Il n'y a pas de condition de titre.

#### a. Ancienneté de service :

Les services pris en compte restent limités aux services d'enseignement dans les établissements publics (y compris comme vacataires ou certains services dans les GRETA) ou dans les établissements privés sous contrat d'association, les périodes de congés rémunérés (maladie, maternité, ...), les périodes de congés non rémunérés (congé parental, ...) dans la limite de l'engagement.

Par contre, sont exclus les services d'enseignements effectués dans les écoles sous contrat simple, ce qui est un problème incontournable pour les établissements d'enseignement spécialisé (IME, ITEP...), dans le Supérieur ou l'Agricole, les services d'aide éducateur...

Il n'y a pas de condition de quotité de service (1 heure hebdomadaire est suffisante !).

#### b. Continuité des services :

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats (CDD) n'excède pas quatre mois.

Dès que les conditions d'éligibilité sont réunies (1.1 et 1.2), le CDI doit être octroyé, sous réserve que le maître soit en fonction au lendemain de ses 6 ans d'ancienneté.

#### c. Aucune condition de titre n'est requise, aucune inspection n'est nécessaire, aucune demande n'est à faire.

Il reste à vérifier que l'arrêté est remis dans les délais.

### ATTENTION !

Le maître titulaire d'un CDI reste un DA, toujours en situation de double précarité (emploi et rémunération). L'emploi du maître en CDI est remis en jeu au terme de chaque contrat et à chaque fin d'année scolaire. Dans la limite des emplois disponibles, il n'est, de fait, « indéterminé » qu'au niveau départemental ou académique (mais pas pour un établissement donné). Il ne faut donc pas confondre MA en CDI et MA en contrat définitif. « L'avantage » du CDI est d'octroyer une indemnité de licenciement en cas de perte d'emploi. Dans le cadre des accords sur l'emploi, le DA en CDI a également une meilleure priorité que le DA en CDD (mais bien après les maîtres contractuels définitifs ou provisoires et les lauréats des concours).

### 1. Obligations de Service

La réglementation a été modifiée à la rentrée 2015. Un dossier plus exhaustif a été édité par le SNEC-CFTC. Il est disponible auprès de notre permanence. Il convient de rappeler que les Obligations Réglementaires de Service (ORS) restent fixées dans un cadre hebdomadaire (Certifiés / PLP 18h, PEPS 20 h, Agrégés 15 h sauf EPS 17 h).

#### - Pondération :

Dans les lycées d'enseignement général ou technologique, toutes les heures effectuées dans les classes de 1<sup>ère</sup> et de terminale sont pondérées à 1,1 dans la limite de 10.

Toutes les heures effectuées dans les classes de BTS sont pondérées à 1,25.

Ces dispositifs de pondération s'appliquent pour le décompte des maxima de service du corps d'appartenance de l'enseignant. Vous pouvez utilement utiliser le calculateur qui est sur le site [www.snec-cftc.fr](http://www.snec-cftc.fr)

Les enseignants d'EPS ayant au moins 6 h en 1<sup>ère</sup> et terminale en lycée d'enseignement général ou technologique et les enseignants ayant au moins 6 h dans les classes de 1<sup>ère</sup> ou terminales Bac pro ainsi que dans les classes de CAP ne bénéficient pas des pondérations mais d'une indemnité de sujétion de 400 € / an.

#### - Heure de Laboratoire (SVT et Sciences Physiques) en collège uniquement :

1 h d'allègement en cas d'absence d'agent de laboratoire pour les enseignants exerçant au moins 8 h.

A la rentrée 2018, les dotations des établissements feront l'objet d'une attribution fléchée à partir de la déclaration de service des enseignants.

Ainsi tous les maîtres concernés bénéficieront automatiquement de cette heure de laboratoire.



#### - Heure de décharge en cas de complément de service : 1 heure d'allègement,

- soit pour une affectation sur 2 établissements dans 2 communes différentes,
- soit dans 3 établissements distincts.

**Attention :** il n'est pas tenu compte de l'annexe d'un établissement, même si celle-ci se situe dans une autre commune. Les établissements appartenant à un même ensemble scolaire, même avec des RNE différents, sont considérés comme un unique établissement s'ils sont situés dans la même commune.

Cette décharge est de droit, sous réserve pour l'enseignant d'être affecté à l'année et d'exercer à temps complet (heure d'allègement comprise). Depuis la rentrée 2017, les dotations des établissements font l'objet d'une attribution fléchée à partir de la déclaration de service des enseignants. Ainsi tous les maîtres concernés bénéficieront automatiquement de l'allègement de service.

#### - Indemnité pour Mission Particulière (IMP) :

Le SNEC-CFTC Picardie a édité un dossier disponible sur son site académique ou à sa permanence (voir page 2).

#### - Effectifs pléthoriques :

Il n'y a pas de minoration de service. Par contre, pour tous les enseignants (hors LP) assurant au moins 6 h devant un effectif supérieur à 35 élèves, il y a le versement d'Indemnité de sujétion de 1 250 €. L'effectif à prendre en compte est celui au 15 octobre.



#### - Coordination en EPS :

L'heure de coordination est rémunérée par une IMP dès lors qu'exercent dans l'établissement au moins 3 enseignants d'EPS, assurant au moins 50 heures de service hebdomadaire. Le montant est de 1 250 € (2 500 € si l'établissement compte plus de 4 enseignants en équivalent temps plein).



#### - Documentalistes :

Les documentalistes sont tenus de fournir un service hebdomadaire de «36 heures, dont 6 heures sont consacrées aux tâches de relation avec l'extérieur». Le service au CDI devant élèves est donc de 30 heures. En temps partiel ou incomplet, le temps de travail réservé aux tâches extérieures est calculé sur la base de 1 / 6<sup>ème</sup> du temps total consacré au travail de documentation. Ainsi, un documentaliste rémunéré sur la base de 12 / 36<sup>ème</sup> doit consacrer 10 heures à son CDI et 2 heures à des tâches extérieures.

## 2. Durée de l'heure de cours

La circulaire 76-121 du 24 mars 1976 rappelle la réglementation relative à la durée des cours :

*«Si l'emploi du temps n'est pas organisé par séquences horaires, le service hebdomadaire obligatoire d'enseignement doit être calculé, sauf dérogations... , sur la base horaire de 55 minutes d'enseignement (NDLR : et non 60)... Le service hebdomadaire obligatoire... d'un Certifié ne saurait être inférieur à 990 minutes (NDLR : 18 x 55)... ».*



Cela fait donc 19,8 séquences de 50 minutes ou 22 séquences de 45 minutes.

## I-Professionnel

Un bouquet de services

Les enseignants des établissements privés bénéficient du service **I-Professionnel** (à ne pas confondre avec I-Prof réservé aux maîtres de l'enseignement public).



Les candidatures à la Classe Exceptionnelle se sont faites sur Iprofessionnel.

N'oubliez pas de vérifier les informations et d'enrichir votre CV.

N'hésitez pas à le consulter en vous rendant sur le site du Rectorat : [www.ac-amiens.fr](http://www.ac-amiens.fr)

## Retraite

Il se peut que vous envisagiez, à l'échéance des rentrées 2019 ou 2020 ou après, de faire valoir vos droits à retraite ou de bénéficier d'une Retraite progressive (à ne pas confondre avec la Cessation Progressive d'Activité, la C. P. A. , qui n'existe plus).



*Vous pouvez obtenir tous les renseignements utiles auprès de la permanence régionale du SNEC-CFTC.*

*L'actualité est suffisamment éloquente pour souligner le caractère évolutif de la réglementation.*

**A - Le RETREP**, régime temporaire spécifique aux enseignants contractuels ou agréés du Privé, permet des conditions d'âge «dérogatoires» pour faire valoir ses droits à retraite avant l'âge légal pour les enseignants du Premier Degré et les mères de trois enfants et plus.

Par ailleurs, pour les maîtres qui ne justifient pas du nombre de trimestres requis, le RETREP applique les mêmes règles de décote que celles prévues pour les fonctionnaires (à ne pas confondre avec celles, plus défavorables, du Régime Général), avec une montée en charge progressive (jusqu'en 2020).

Il convient, bien entendu, de répondre aux autres conditions réglementaires.

Le RETREP se limite globalement à valider les services d'enseignement dans le Privé. Les autres périodes d'activité ne sont pas «perdues»... Elles seront prises en compte à la sortie du RETREP.

**B – Le régime de retraite additionnelle (RAEP)**, spécifique aux enseignants des établissements privés, vient majorer les droits acquis comme enseignant dans un établissement privé (régime général et retraites complémentaires)

Les droits acquis **postérieurement au 31 août 2005 sont majorés au taux de 8 %.**

Par contre, les droits acquis antérieurement **sont majorés seulement au taux de 2 %.**

Cela revient à diviser par 2 ou par 3 le montant du RAEP (soit une perte bien souvent comprise entre 60 € et 100 € chaque mois) pour la majorité des nouveaux ou futurs retraités.

Échappent à cette situation les maîtres qui auraient pu faire valoir leurs droits à retraite (RETREP ou RGSS) avant le 21 février 2013 (notamment les enseignantes ayant 3 enfants et 15 ans de service avant le 31 décembre 2011, ainsi que les anciens Instituteurs nés avant avril 1957 - voir points 2.1 et 2.2 p. 23). Tous leurs droits acquis avant 2005 restent au taux de 8 %.

## C – RETRAITE (ouverture des droits et calcul)

Il faut distinguer les conditions d'ouverture du droit à la retraite (liées à l'année de naissance) et les conditions pour le calcul du montant de la retraite (liées à l'année de naissance et aux trimestres).

### 1. Retraite de base du Régime Général de la Sécurité Sociale (RGSS)



Année de naissance	Ouverture des droits Âge minimum possible de départ à la retraite	Nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein et avoir une retraite complète	Âge pour bénéficier du taux plein* et limite d'âge**
1952	60 ans 9 mois	164	65 ans 9 mois
1953	61 ans 2 mois	165	66 ans 2 mois
1954	61 ans 7 mois	165	66 ans 7 mois
1955/1956/1957	62 ans	166	67 ans
1958/1959/1960		167	
1961/1962/1963		168	
1964/1965/1966		169	
1967/1968/1969		170	
1970/1971/1972		171	
A partir de 1973		172	



\*Faute de justifier du nombre de trimestres requis, le taux plein (= 50 %) est actuellement systématiquement accordé, quel que soit le nombre de trimestres, quand le salarié fait valoir ses droits à compter de sa limite d'âge, portée progressivement de 65 ans à 67 ans selon l'échéancier du tableau ci-dessus.

Le taux plein au RGSS permet de bénéficier des retraites complémentaires sans décote.

Par contre, la retraite du RGSS sera « proportionnelle » si le nombre de trimestres est inférieur au nombre requis. Au RGSS, il est ainsi possible d'avoir le taux plein (à 65 ans, progressivement 67 ans) tout en ayant une retraite « proportionnelle ».

\*\*Sous certaines conditions, les enseignants peuvent être maintenus en fonction au-delà de leur limite d'âge (voir point 3.3 page 23)

### 2. Départ anticipé sous couvert du RETREP

#### 2.1. (Anciens) Instituteurs

- ⇒ Les maîtres contractuels ou agréés qui justifient déjà de 15 ans de service en qualité d'Instituteur titulaire peuvent faire valoir leurs droits à retraite antérieurement à partir de 57 ans.
- ⇒ Pour les maîtres qui sont encore rémunérés en qualité d'Instituteur et qui ne justifiaient pas de 15 ans de service en qualité d'Instituteur titulaire au 1<sup>er</sup> juillet 2011, la condition des 15 ans est portée à 17 ans.

#### 2.2. Mères de famille

Le dispositif de départ anticipé pour les mères de 3 enfants ou plus est « fermé », sauf pour celles qui remplissaient déjà les conditions au 31 décembre 2011 (respect des droits acquis).

##### 2.2.1. Ouverture du droit : Avoir 15 ans de service et 3 enfants vivants avant le 31 décembre 2011.

Par contre, la mesure est supprimée pour les mères de famille ne remplissant pas l'une de ces 2 conditions cumulatives au 31 décembre 2011.

##### 2.2.2. Calcul du droit :

Les règles de calcul sont celles du droit commun (règles en fonction de l'année de naissance) avec application des décotes si le nombre de trimestres requis n'est pas atteint au moment de faire valoir ses droits. Les incidences financières éventuelles sont donc à étudier au cas par cas et peuvent être très pénalisantes.

### 3. Date de cessation de fonction

#### 3.1. Instituteurs et Professeurs des Écoles

Les Instituteurs et Professeurs des Écoles des établissements privés ont l'obligation de cesser leurs fonctions au 31 août afin de faire valoir leurs droits à retraite au 1<sup>er</sup> septembre.

Au titre de cette dernière année civile d'enseignement, ils valident uniquement 2 trimestres (et éventuellement 4 à leur sortie du RETREP).

Ne sont pas concernés : les maîtres en situation d'invalidité ou parents d'un enfant handicapé faisant valoir leurs droits à retraite.

#### 3.2. Les enseignants des collèges, des lycées et des LP (Agrévés, Certifiés, PLP, PEPS, AE, MA... ) continuent à pouvoir cesser leurs fonctions à tout moment de l'année.

Un dispositif dérogatoire est actuellement reconduit d'année en année (pour 2019 ???) en cas de cessation de fonctions au 30 septembre pour une retraite au 1<sup>er</sup> octobre. Les maîtres sont alors maintenus en surnombre dans l'établissement, à disposition du chef d'établissement, pour des tâches administratives, de surveillance, de soutien... Le maître continue à être rémunéré en septembre – validant ainsi 3 trimestres pour l'année - et l'emploi est cependant déclaré vacant pour le 1<sup>er</sup> septembre.

**3.3. Lorsque les enseignants atteignent leur limite d'âge (voir point 1 page 22), ils doivent impérativement cesser leurs fonctions.** Sous certaines conditions réglementaires, ils peuvent être autorisés à terminer l'année scolaire (jusqu'au 30 juillet ! ), voire prolonger leur activité dans la limite de 10 trimestres supplémentaires (renseignements auprès de la permanence SNEC-CFTC).

#### 4. Départ anticipé à 60 ans

Le décret n° 2007-847 du 2 juillet 2012 permet un départ à partir de 60 ans au titre des carrières longues :

- \* Sous réserve d'avoir validé au moins 5 trimestres à la fin de l'année civile de votre 20<sup>ème</sup> anniversaire (ou au moins 4 trimestres si vous êtes né au cours du dernier trimestre civil).
- \* Et si vous justifiez de la durée d'assurance cotisée (166 trimestres pour ceux nés en 1956 / 1957 ; 167 pour ceux nés en 1958 / 1959 / 1960... ).



**Attention ! Sont retenus :**

- ◆ les trimestres cotisés à la charge de l'employé,
  - ◆ les trimestres réputés cotisés :
    - dans la limite de 4 pour le service national,
    - dans la limite de 4 au titre de la maladie, la maternité, des accidents du travail ainsi que 2 au titre du chômage indemnisé et 2 trimestres supplémentaires pour la maternité.
- Il ne peut être validé plus de 4 trimestres par an.

#### 5. Retraite Progressive

Ce dispositif est ouvert aux maîtres âgés d'au moins 60 ans et justifiant de 150 trimestres (cotisés ou validés). Il permet de travailler à temps partiel (entre 50 % et 80 %) et toucher une partie de sa retraite (RGSS + retraites complémentaires sauf RAEP ; pour un montant compris entre 50 % et 20 %), tout en continuant à acquérir des droits (notamment des trimestres), qui seront pris en compte au moment où le maître cessera totalement ses fonctions (avec un nouveau calcul de ses droits à retraite).

**Renseignez-vous auprès de notre permanence.**

#### 6. Retraites complémentaires

##### 6.1. Valeur du Point

ARRCO : 1,2513 € et AGIRC : 0,4352 € depuis le 1er avril 2013 ; IRCANTEC : 0,47507 € depuis le 1er octobre 2015

##### 6.2. Retraites complémentaires ARRCO-AGIRC

Pour les salariés nés à partir de 1957, une minoration provisoire (3 ans) d'un montant de 10 % peut s'appliquer aux retraites complémentaires ARRCO et AGIRC. Cette pénalité provisoire – à ne pas confondre avec la décote qui est pérenne - ne s'applique pas aux salariés qui cessent leurs fonctions un an après l'ouverture de leurs droits à une retraite au taux plein (ou à 67 ans)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les personnels des établissements privés (enseignants et salariés OGEC) doivent être affiliés au groupe HUMANIS. Cela ne modifie en rien les droits, mais simplifie les démarches.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les points Arrco et les points Agirc seront regroupés au sein d'un seul compte de points. Les points Arrco deviendront sans conversion des points Agirc-Arrco, les points Agirc seront convertis en points Agirc-Arrco sans perte de droits.

Les «nouveaux» enseignants qui sont recrutés postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ne sont plus affiliés à l'ARRCO et à l'AGIRC, mais à l'IRCANTEC.

**C'est une importante régression qui se traduira par une minoration des droits à retraite.**

À ses adhérents, le SNEC-CFTC offre un «plus» avec le service «Évaluation des droits à retraite» qui permet de décider, en toute connaissance de cause, des modalités et de la date de la cessation de fonction.

Les réformes actuelles nécessitent plus que jamais une étude individuelle des droits à retraite, sans oublier une «actualisation» au rythme de ces réformes.



# SERVICES AUX ADHERENTS DU SNEC-CFTC

Le numéro d'adhérent (INARIC) figurant sur la carte annuelle est nécessaire pour accéder à ces services.

L  
E  
  
S  
N  
E  
C  
-  
C  
F  
T  
C  
  
P  
I  
C  
A  
R  
D  
I  
E  
  
V  
O  
U  
S  
  
I  
N  
F  
O  
R  
M  
E

## INFORMATION JURIDIQUE VIE PRIVÉE

La CFTC met à disposition une plate-forme d'information juridique portant sur «le droit privé et la vie pratique» : consommation, logement, banque, fiscalité, placements, justice, démarches administratives, famille, loisirs.  
La plate-forme est **accessible du lundi au samedi**  
de 8 h à 19 h : ☎ : 02 51 86 61 09

## PROTECTION JURIDIQUE VIE PROFESSIONNELLE

Ce contrat a pour objet de défendre l'adhérent CFTC (à jour de cotisation depuis au moins 2 ans) lorsque sa responsabilité personnelle est mise en cause à la suite d'une faute, d'une négligence ou d'une omission non intentionnelle dans l'exercice de ses fonctions professionnelles devant une juridiction pénale, civile ou administrative.  
La garantie prend en charge la mise à disposition d'un avocat, son défraiement et les frais de justice dans les limites des plafonds prévus au contrat.  
☎ : 03 22 22 33 20



## Service d'écoute et de soutien psychologique PSYA

[www.psy.fr](http://www.psy.fr) ou ☎ : 01 73 30 42 42

Les principaux objectifs sont :

- ◆ D'offrir une écoute dans des moments difficiles.
- ◆ D'informer, d'orienter et d'accompagner vers des solutions appropriées à la situation.
- ◆ De favoriser et faciliter l'accès à la démarche thérapeutique si nécessaire.

## COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Le SNEC-CFTC offre un partenariat privilégié avec la CCMO. Les adhérents SNEC-CFTC bénéficient d'un tarif particulièrement avantageux. Le dossier (cotisations et prestations ; affiliation) est à demander à notre permanence académique.

