

Rentrée 2019

Le SNEC-CFTC Picardie a le plaisir de vous

remettre son dossier de Rentrée 2019.

Conservez-le,

il vous sera utile tout au long de l'année scolaire !

LE
SNEC
-
CFTC
-
PICARDIE
VOUS
INFORME



SNEC - INFORMATIONS CFTC PICARDIE

N° 181 - Septembre 2019

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 2019-2020 / Coupon-Réponse
3	Éditorial
4-5	Grilles de salaires / ENSAP / Indemnité Compensatrice CSG / Transfert primes → points
6	Bulletin de salaire
7	Heures Supplémentaires / Travaux supplémentaires et ISAE (1 ^{er} degré) / ISOE / Indemnité départ volontaire / Transports candidats concours / Abonnements Transports
8	Chèques vacances / Pass éducation / Déménagement / CESU / Congé parental / Maternité-Paternité
9	Adoption / Autorisations d'absence / Temps partiel thérapeutique
10	Maladie / Journée de carence / Régime Assurance Maladie
11	Prévoyance / Espaces Accueil et Écoute / Action Sociale
12	Allègement de service / Congés et disponibilités : Délégués Auxiliaires et suppléants
13	Congés et disponibilités : Contractuels ou Agréés Définitifs
14	Formation 1 ^{er} et 2 nd degrés / Protection juridique / Cumul d'activités
15-16	Listes d'aptitude et Tableaux avancements
17-18	Congé de formation professionnelle / Concours 2019-2020
19	Enseignants en précarité
20	Service enseignants 2 nd degré
21-22-23	I-Professionnel / Retraite
24	Services aux adhérents

Vacances Année scolaire 2019-2020



	ZONE A	ZONE B (AMIENS)	ZONE C
Rentrée des enseignants	Vendredi 30 août 2019*		
Rentrée scolaire des élèves	Lundi 2 septembre 2019		
Toussaint	Samedi 19 octobre 2019 – Lundi 4 novembre 2019		
Noël	Samedi 21 décembre 2019 – Lundi 6 janvier 2020		
Hiver	Samedi 22 février 2020 Lundi 9 mars 2020	Samedi 15 février 2020 Lundi 2 mars 2020	Samedi 08 février 2020 Lundi 24 février 2020
Printemps	Samedi 18 avril 2020 Lundi 4 mai 2020	Samedi 11 avril 2020 Lundi 27 avril 2020	Samedi 4 avril 2020 Lundi 20 avril 2020
Début des vacances d'été	Samedi 4 juillet 2020**		

Les classes vaqueront le vendredi 22 mai 2020 et le samedi 23 mai 2020.

(*) 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
Site régional : www.sneccftc-picardie.fr
Site national : www.sneccftc.fr
Permanence du lundi au vendredi 9 h / 16 h
ou sur rendez-vous.

Le SNEC-CFTC est à votre service

et vous souhaite une excellente année scolaire 2019 / 2020

La rentrée scolaire est l'un des moments propices où le SNEC-CFTC Picardie peut à nouveau prendre contact avec chacun des 3 400 enseignants des établissements privés de l'Académie d'Amiens.

Ce présent dossier Rentrée 2019 vous apportera les premiers éléments de réponse aux questions usuelles que vous pouvez vous poser sur votre rémunération, votre protection sociale, votre formation, vos promotions, vos obligations de service...

Prenez le temps de le lire et pensez à le conserver.

Sur notre site académique sne-cftc-picardie.fr, vous trouverez de nombreux dossiers thématiques (avancements, hors classes, classes exceptionnelles, mutations, concours...). Ils viennent compléter utilement le présent document.

Pour tout besoin d'informations supplémentaires ou pour des conseils plus personnalisés, vous trouverez toujours bon accueil à notre permanence académique ouverte du lundi au vendredi de 10 h à 17 h (ou sur rendez-vous).

L'année 2018 / 2019 qui vient de s'écouler a été marquée par le renouvellement de vos représentants au sein de la Commission Consultative Mixte Interdépartementale (CCMI pour le 1^{er} degré) et Académique (CCMA pour le 2nd degré).

Comme lors des scrutins précédents, les électeurs ont apporté massivement leur confiance aux listes présentées par le SNEC-CFTC Picardie. Elles ont recueilli 72,1 % des suffrages exprimés (88 % en CCMI et 67,1 % en CCMA) et 8 sièges sur 9 (4 sur 4 en CCMI et 4 sur 5 en CCMA).

Plus que jamais vos élus SNEC-CFTC sont présents et actifs pour vous représenter et faire valoir vos droits.

L'année 2018 / 2019 a permis une avancée positive pour une majorité des Maîtres Auxiliaires qui bénéficient maintenant de la grille de rémunération des MA1.

C'est une revalorisation mensuelle de 130€ à 300€ brut selon l'échelon. Elle concerne tous les titulaires d'un Bac + 5 dans le 1^{er} degré et d'un bac + 3 dans le 2nd degré.

Nous sommes cependant encore loin du but à atteindre :

- l'équité entre le 1^{er} degré et le 2nd degré qui n'écarte aucun enseignant (notamment les Bac + 3 du 1^{er} degré et tous les bac + 2) ainsi que l'équité avec nos collègues du Public ;
- une véritable résorption de la double précarité (emploi et rémunération) par des mesures de «titularisation».

Par ailleurs la mise en œuvre du PPCR, loin de répondre aux attentes légitimes des enseignants -de plus sans la garantie de la transparence de l'appréciation de la Rectrice ou de l'IA DASEN dans le cadre des rendez-vous de carrière -, le gel de la valeur du point, l'absence de mesures de revalorisation, la réforme du lycée ... alourdissent fortement le climat avec le Ministre de l'Education.

Le Ministre doit trouver le chemin du dialogue et de la concertation pour apporter des réponses en adéquation avec les besoins spécifiques des maîtres des établissements privés sous contrat.

Le SNEC-CFTC s'emploie à défendre et promouvoir nos droits et se montre un interlocuteur incontournable tant au plan académique que national.

Avec son réseau de plus de 90 délégués d'établissement et de délégués syndicaux, le SNEC-CFTC Picardie est à votre écoute pour faire vivre un syndicalisme de proximité et de service.

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.

Bonne année scolaire.

Alain DUVAL

Président académique



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 est «gelée» et devrait l'être en 2020.

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^{er} janvier 2019, le montant mensuel SMIC a été fixé à 1 521,22 € bruts (10,03 € bruts / heure).

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale est de 3 377 € bruts.

BULLETINS DE SALAIRE DEMATERIALISES

Avec l'espace numérique sécurisé ENSAP, tous les maîtres de l'académie disposent désormais de leur bulletin de paye en ligne.

Les maîtres de l'enseignement privé peuvent créer leur espace sur l'ENSAP depuis le 1er juin 2019. Cette création de compte doit impérativement être effectuée avant décembre 2019, date à laquelle plus aucun personnel de l'académie ne recevra de bulletin papier.

Pour accéder à vos bulletins de paie en ligne, vous devez au préalable créer votre espace personnel sur le site ensap.gouv.fr

Un certain nombre d'informations vous seront demandées lors de la première connexion. Vous devrez saisir :

* votre numéro de sécurité sociale (les 15 chiffres), ce numéro sera par la suite votre identifiant de connexion à votre ENSAP ;

* pour les femmes, votre nom de naissance ;

* votre date de naissance ;

* un mot de passe sécurisé (8 caractères minimum comprenant majuscules, minuscules et chiffres) ;

* un **RIB** (celui du compte sur lequel votre salaire est actuellement versé) qui vous permettra de finaliser la création du compte puisque par sécurité on vous demandera de saisir une partie de votre **IBAN** pour l'activation de la rubrique «rémunération» de votre espace ;
votre adresse électronique principale et une adresse électronique de secours.



Hors Classe Agrégés	Ancienneté	Indice : salaire au 1.01.2019
1 ^{er}	2 ans	750 : 3 514,51
2 ^{ème}	2 ans	796 : 3 730,07
3 ^{ème}	3 ans	830 : 3 889,40
HEA1	1 an	890 : 4 170,56
HEA2	1an	925 : 4 334,57
HEA3	sans limite	972 : 4 554,81

Instituteurs Échelon	Ancienneté	Indice : salaire au 1.01.2019
4 ^{ème}	1 an 6 mois	385 : 1 804,11
5 ^{ème}	1 an 6 mois	395 : 1 850,97
6 ^{ème}	1 an 6 mois	403 : 1 888,46
7 ^{ème}	3 ans	412 : 1 930,64
8 ^{ème}	3 ans 3 mois	433 : 2 029,04
9 ^{ème}	4 ans	454 : 2 127,45
10 ^{ème}	4 ans	484 : 2 268,03
11 ^{ème}	Sans limite	528 : 2 474,22

AE Échelon	Avancement accéléré 30%	Ancienneté	Indice : salaire au 1.09.2019
1		1 an	332 : 1 555,76
2		1 an	350 : 1 640,11
3		1 an	371 : 1 738,58
4		2 ans	387 : 1 813,49
5		3 ans	405 : 1 897,84
6	2 ans 3 mois	3 ans	428 : 2 005,62
7		3 ans	447 : 2 094,65
8	2 ans 9 mois	3 ans 6 mois	471 : 2 207,12
9		3 ans 6 mois	497 : 2 328,95
10		4 ans 6 mois	526 : 2 464,85
11		Sans limite	555 : 2 600,74

*Pour les Certifiés/PLP/PEPS/PE, 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^{ème} échelon.

Hors Classe Certifié/PLP/PEPS/PE	Ancienneté	Indice : salaire au 1.01.2019
1 ^{er}	2 ans	575 : 2 694,46
2 ^{ème}	2 ans	616 : 2 886,59
3 ^{ème}	2 ans 6 mois	657 : 3 078,72
4 ^{ème}	2 ans 6 mois	710 : 3 327,08
5 ^{ème}	3 ans	756 : 3 542,63
6 ^{ème}	3 ans	798 : 3 739,45
7 ^{ème} à compter du 1.09.2021	Sans limite	Indice 821 : 3 847,23

Échelon	Durée		AGREGES	CERTIFIES/PLP/PEPS/PE
	Rythme accéléré 30%	Ancienneté	Indice : salaire Au 1.01.2019	Indice : salaire au 1.01.2019
1 ^{er}		1 an	448 : 2 099,34	388 : 1 818,18
2 ^{ème}		1 an	498 : 2 333,64	441 : 2 066,54
3 ^{ème}		2 ans	502 : 2 352,38	445 : 2 085,28
4 ^{ème}		2 ans	539 : 2 525,77	458 : 2 146,20
5 ^{ème}		2 ans 6 mois	574 : 2 689,78	471 : 2 207,12
6 ^{ème}	2 ans	3 ans	609 : 2 853,79	483 : 2 263,35
7 ^{ème}		3 ans	651 : 3 050,60	511 : 2 394,56
8 ^{ème}	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	700 : 3 280,22	547 : 2 563,26
9 ^{ème}		4ans	750 : 3 514,52	583 : 2 731,95
10 ^{ème}		4 ans	796 : 3 730,08	625 : 2 928,77
11 ^{ème}		Sans limite	830 : 3 889,40	669 : 3 134,95



Classe Exceptionnelle Certifiés / PLP/ PEPS / PE			Classe Exceptionnelle Agrégés		
Echelon	Ancienneté	Au 1.01.2019 Indice : salaire	Echelon	Ancienneté	Au 1.0912019 Indice : salaire
1 ^{er}	2 ans	695 : 3 256,79	1 ^{er}	2 ans 6 mois	830 : 3 889,40
2 ^{ème}	2 ans	735 : 3 444,23	HeA1*	1 an	890 : 4 170,56
3 ^{ème}	2 ans 6 mois	775 : 3 631,67	HeA2	1 an	925 : 4 334,57
4 ^{ème}	3 ans	830 : 3 889,40	HeA3	1 an	972 : 4 554,82
HeA1*	1 an	890 : 4 170,56	HeB1	1 an	972 : 4 554,82
HeA2	1 an	925 : 4 334,57	HeB2	1 an	1013 : 4746,94
HeA3	Sans limite	972 : 4 554,82	HeB3	Sans limite	1067 : 5 000,00

Suite à l'action du SNEC-CFTC Picardie, tous les MA :

- * du 1^{er} degré titulaires d'un bac + 5
- * du 2nd degré titulaires d'un bac + 3

sont rémunérés en qualité de MA1.

Si vous constatez que vous continuez à être rémunéré(e) à tort en qualité de MA2, prenez contact avec la permanence du SNEC-CFTC Picardie.

Le SNEC-CFTC continue à agir pour les bac+3 du 1er degré ainsi que tous les autres MA2 avec une attention particulière pour ceux exerçant en lycée professionnel.



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

*** Indemnité différentielle :**

Le salaire d'un MA2 1er échelon (1504,21 € bruts) étant inférieur au SMIC (le SMIC est à 1 521,22 € bruts), le Rectorat verse une indemnité différentielle mensuelle de 17,01 € afin de combler cette différence.



Heures supplémentaires au 1.01.2019	Majoration* 1 ^{ère} HSA (20%)	HSA **	HSE
Agrégés HC et CE * 15h	40,54	202,70	63,34
Agrégés 15h	36,85	184,27	57,58
Agrégé EPS 17h	32,52	162,59	50,81
Certifié/PLP HC et CE * 18h	27,94	139,70	43,66
Certifié/PLP 18h	25,40	127,00	39,69
PEPS HC et CE* 20 h	25,15	125,73	39,29
PEPS 20 h	22,86	114,30	35,72
AE 18h	21,32	106,58	33,31
AE EPS 20 h	19,18	95,92	29,97
MA1 18h	20,57	102,85	32,14
MA2 18h	18,46	92,28	28,84
MA1 EPS 20 h	18,51	92,57	28,93
MA2 EPS 20 h	16,61	83,05	25,95

SFT au 1.02.2017	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

* HC : Hors Classe ; CE : Classe Exceptionnelle

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

Indemnité Péri-éducative : 23,81 €



** Taux mensuel payé d'octobre à juin

Au 1.02.2017	Annuel	Mensuel
ISAE (1 ^{er} degré) **	1 200,00	100,00
ISO Part fixe (2 nd degré) **	1 213,60	101,13
ISO Part modulable (Professeur Principal)		
3 ^{ème} et 2 nd (lycée) 1 ^{ère} année BEP/CAP 2 nd , 1 ^{ère} et Ter Bac Pro	1 425,82	118,82
1 ^{ère} et Ter (lycée) Autres classes LP	906,24	75,52
6 ^{ème} , 5 ^{ème} , 4 ^{ème}	1 245,83	103,82
Agrégés (6 ^{ème} , 5 ^{ème} , 4 ^{ème} , 3 ^{ème} et 2 nd)	1 609,44	134,12
ISP : Indemnité Sujétion particulière Pour les documentalistes **	767,10	63,93

**au prorata pour un temps partiel ou incomplet

Les prochains salaires seront virés sur votre compte bancaire :

- Le 26 septembre
- Le 29 octobre
- Le 27 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 → Points

Transfert Prime → Points

Les revalorisations des grilles indiciaires au 1er janvier 2017 et au 1er janvier 2019 s'accompagnent de la baisse de certaines mesures indemnitaires (ISAE pour le 1^{er} degré et ISO Part fixe pour le 2nd degré) pour les seuls enseignants qui en bénéficiaient. Cette baisse correspond de fait à une nouvelle ligne (négative) qui figure sur les fiches de salaire depuis le 1er janvier 2018. Elle est intitulée «Transfert Prime → points» .

- Pour les Certifiés / PLP / PEPS / PE / Agrégés, pour les CE EPS Classe Exceptionnelle et pour les AE : le «Transfert Prime → points» est de 13,92 € au 1er janvier 2017 pour un temps plein. Il a été porté à 32,42 € au 1er janvier 2019 (13,92 + 18,50).
- Pour les Instituteurs : le «Transfert Prime → points» est de 23,17 € au 1er janvier 2017 pour un temps plein (sans modification au 1er janvier 2019).
- 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, proraté 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 différentielle
- SFT
- Régularisation (Indemnités Journalières SS)

Déductions :

- CSG
- CRDS
- Cotisations salariales URCREP
- Cotisations retraites complémentaires
- s'il y a lieu : cotisation PREFON
- Transfert Prime Points

Identification :

- 206 = 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)

Montant de l'impôt prélevé à la source

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

Salaire net mensuel avant impôt

Salaire net du mois après déduction de l'impôt sur le revenu

Salaire brut mensuel et charges

Adresse du maître

Agent payeur (DDFIP)

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

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

Principales abréviations :

- CSG : Contribution sociale généralisée
- CRDS : Contribution au remboursement de la dette sociale
- SFT : supplément familial de traitement
- 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
- DDFIP : Direction départementale 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 dans les caisses de retraite complémentaire auxquelles est affilié l'établissement d'enseignement privé concerné

Heures supplémentaires défiscalisées et exonérées de cotisations

Les heures supplémentaires accomplies à compter du 1er janvier 2019 sont, dans la limite de 5 000 € nets par an, exonérées de cotisations salariales d'assurance vieillesse, et d'impôt sur le revenu.

S'agissant de l'exonération de cotisations salariales, la mesure prend la forme d'une réduction des cotisations des régimes d'assurance vieillesse de base et complémentaire pour les agents de droit public, imputée sur la cotisation du régime d'assurance vieillesse de base.

Cette réduction de cotisations n'a ainsi aucune incidence sur les droits sociaux pour les assurés en matière d'assurance vieillesse.

Les heures supplémentaires demeurent soumises à la CSG et à la CRDS.

L'exonération d'impôt sur le revenu a pour conséquence d'exclure les heures supplémentaires de l'assiette imposable.

Elles n'entrent donc pas dans le calcul pour le prélèvement de l'impôt à la source.

A noter que le Rectorat n'avait pas le logiciel nécessaire pour mettre en application cette réglementation pour les salaires du 1er trimestre 2019. C'est effectif avec le salaire d'avril 2019.

Enseignants 1^{er} Degré :

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 demi-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 versée.

Enseignants 2d Degré :

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 demi-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^{ème} par journée.

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^{nde} 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 €.

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



Pass Éducation

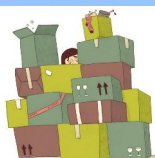
Le Pass éducation permet à tous les enseignants en activité (contractuels définitifs ou provisoires, délégués auxiliaires, à temps complet ou non) dans les écoles, collèges et lycées, d'accéder gratuitement aux collections permanentes des musées et monuments nationaux (voir liste sur www.education.gouv.fr), mais aussi dans bien d'autres lieux.

Le pass éducation
Vers de nouveaux services pour les enseignants



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

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**



Congé parental et avancement

Pendant la 1^{ère} 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



Maternité - Paternité

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 ^{ème} 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



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

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^{er} et 2^{ème} enfant : Prénatal : 3 Postnatal : 13
- à partir du 3^{ème} 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^{er} 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.

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.
AUTORISATIONS pour événements de famille (mesure de bienveillance de la part de l'administration)	
Avis du chef d'établissement	
<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)
AUTORISATIONS d'absence accordées par certaines académies	
Avis du chef d'établissement	
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.

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 6 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^{er} 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 1^{er} jour de congé n'est pas rémunéré sur la base de 1 / 30^{ème} (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 notamment :

- Lorsque l'arrêt est prolongé, seul le 1^{er} 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.

Remarque : à condition que le nouvel arrêt prescrit prolonge l'arrêt précédent et qu'à ce titre le médecin ait coché la case «prolongation».

- Lorsque l'arrêt correspond à une ALD (Affection de Longue Durée), le jour de carence n'est appliqué qu'une seule fois lors du 1^{er} 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 1/2 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, délégués auxiliaires) 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. La garantie de revenus correspond à 94 % 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 UNIPREVOYANCE.

Il convient alors de contacter UNIPREVOYANCE : 10 rue Massue 94307 Vincennes ; ☎ : 01 58 64 42 40 ;

www.uniprevoyance.org

NB : quelques établissements picards sont également affiliés à l'AG2R (www.ag2ramondiale.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**



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.

3 enseignants du 1^{er} degré et 8 enseignants du 2nd degré picards en bénéficient en 2019 / 2020.

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 11).
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 :

CONGÉS			
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 ^{ème} 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

DISPONIBILITÉ d'OFFICE			
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 ½ 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 (RETREP).
DISPONIBILITÉ de DROIT			
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
DISPONIBILITÉ SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DE SERVICE			
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 Hauts de France, 3 boulevard de Belfort 59000 LILLE

☎ : 03.20.14.51.51

✉ : Contact.hdf@formiris.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^{er} 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 HdF, qui recense les seules formations «prioritaires», ainsi que tous les autres catalogues qui arrivent dans les établissements, sans oublier le site : 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 (→ 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^{er} et 2nd 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 du 3 août 2018.

Listes d'Aptitude et Tableaux d'avancement



A- Premier Degré

La CCMI a été consultée le 3 et le 11 juillet 2019.

1. INSTITUTEURS → PROFESSEURS des ÉCOLES 2019 / 2020 :



Pour postuler, les maîtres devaient justifier de 5 ans en qualité d'instituteur titulaire au 1er septembre 2019.

Alors même que le contingent académique était de 6 promotions et qu'il y a encore 9 enseignants rémunérés comme instituteurs, seulement 5 ont fait acte de candidature.

Une promotion a été perdue.

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

	2018/2019		2019/2020		
	Nombre de candidats	Nombre de promotions	Nombre d'Instituteurs	Nombre de candidats	Nombre de promus
Aisne	5	2	3	3	3
Oise	4	1	3	1	1
Somme	3	2	3	1	1
Picardie	12	5	9	5	5

2. HORS CLASSES PROFESSEURS des ÉCOLES 2019 / 2020 :

Les contingents 2019 / 2020 sont les suivants : Aisne : 8 Oise : 8 Somme : 12

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

De façon constante, le nombre de promotions est loin de répondre aux attentes des maîtres remplissant les conditions réglementaires (à partir du 9^{ème} échelon + 2 ans au 31.08.2019) :

Aisne : 45 maîtres ; Oise : 45 maîtres ; Somme : 72 maîtres.

Pour mémoire, les contingents des années antérieures étaient les suivants :

2017/2018 : Aisne : 5 Oise : 6 Somme : 11

2018/2019 : Aisne : 5 Oise : 5 Somme : 9

L'échelon retenu dans le barème est celui détenu au 31.08.2019.

3. CLASSES EXCEPTIONNELLES PROFESSEURS des ÉCOLES

N'hésitez pas à consulter le dossier disponible sur notre site académique.

Pour 2018/2019, 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	1	1	2	2	6	6*
Vivier 2	0	0	2	1	1	1	3	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 (4 promus) ou les anciens directeurs d'école (1 promu).

Les tableaux 2019/2020 seront étudiés fin 2019



B- Second Degré

Listes 2019 / 2020 : elles ont été appelées à la rentrée 2018 et ont été étudiées lors des CCMA du 4 avril, du 5 juin et 27 juin 2019.

1. Les listes (nationales) au Tour Extérieur 2019 / 2020 :

Les résultats des Tours Extérieurs Certifiés → Agrégés ont été soumis à l'avis de la CCMA du 4 avril 2019. Les résultats ne sont pas encore connus. Pour mémoire, aucun promu en Picardie en 2017/2018 et 2018/2019.

Par ailleurs, 1 seul maître a fait acte de candidature pour les Tours Extérieurs AE → Certifiés 2019/2020. La liste étant nationale, le résultat sera connu probablement au printemps 2020.

2.1 Hors Classes Certifiés / PLP / PEPS 2019 / 2020.

Ces listes ont été initialement soumises à l'avis de la CCMA du 27 juin 2019. Vous pouvez utilement consulter le dossier sur notre site académique.

HORS CLASSES	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	
	PROMOTIONS					Candidats	Promotions
Certifiés	50	47	46	41	46	273	54
PLP	7	7	7	6	5	36	7
PEPS	4	4	4	3	2	15	3
TOTAL	61	58	57	50	53	324	64

2.2. Hors Classes Agrégés 2019 / 2020 : ont également été examinées le 27 juin pour transmission au Ministère avec des résultats probablement au printemps 2020.

Elles sont établies par discipline.

3. Intégration Certifiés / PLP / PEPS 2019 / 2020

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

Les contingents (34) sont bien supérieurs aux candidatures déposées et recevables (de fait une seule), alors même que le vivier des candidatures possibles était d'au moins une vingtaine d'AE et une dizaine de MA1/MA2 en contrat définitif.

Intégration	2018/2019		2019/2020	
	Candidatures	Promotions possibles	Candidature	Promotions possibles
Certifiés	7	31	1	27
PLP	1	4	0	6
PEPS	0	1	0	1
Total	8	36	1	34

4. Classes exceptionnelles Certifiés / PLP / PEPS / Agrégés 2018 / 2019

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

Pour 2018/2019, 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	1	33	1	Chef d'établissement : 1
PLP	1	11	1	Chef des Travaux : 1
PEPS	0	5	0	



Vivier 2	Nombre de candidats	Nombre de promotions
Certifiés	79	11
PLP	21	2
PEPS	5	1

Les candidatures au Vivier 1 et Vivier 2 de la **Classe Exceptionnelle Agrégés 2018 / 2019** ont été transmises au Ministère, qui arrêtera la liste des promus.

Les **Classes exceptionnelles 2019 / 2020** seront examinées au cours du 1^{er} 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^{er} Degré) ou du Rectorat (2nd 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 2019 / 2020, le contingent de l'académie d'Amiens est de 87 mois.

Il faut constater avec regret que seules 7 demandes ont été reçues : 5 pour préparer l'Agrégation, 1 pour préparer le Master MEEF 1 et 1 pour préparer le DSCG.



Elles ont toutes été retenues pour un total de 57 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 2nd degré de bénéficier de décharge de service avec le maintien de la rémunération et la protection de l'emploi. **3 enseignants picards sont ainsi concernés en 2019 / 2020.**

Concours 2019 et 2020

1.1 Dans le Second Degré : les résultats académiques de la session 2019 sont en baisse sensible avec 55 lauréats (69 en 2018, 86 en 2017, 63 en 2016, 78 en 2015 et 71 en 2014).

⇒ pour les CAER : 44 lauréats en 2019 au lieu de 37 en 2018, 38 en 2017 et 27 en 2016.

Il faut noter la non reconduction des recrutements réservés (14 lauréats en 2018 et 28 en 2017).

⇒ pour les CAFEP et 3^{ème} CAFEP : 11 lauréats en 2019 au lieu de 15 en 2018, 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.



2019	CAFEP		3 ^{ème} CAFEP		CAER		Total	
	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis
CAPES	28	5	2	0	68	36	98	41
CAPET	6	3	Pas ouvert	Pas ouvert	2	1	8	4
PEPS	0	0	Pas ouvert	Pas ouvert	7	3	7	3
PLP	6	3	Pas ouvert	Pas ouvert	9	4	15	7
TOTAL	40	11	2	0	86	44	128	55

3 lauréats au CAER Agrégé pour 5 admissibles

1.2 Dans le 1^{er} 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).

En 2019, 30 lauréats uniquement en externe. L'examen professionnalisé n'a été reconduit.

Reclassement et bonification : Les lauréats des concours 2019 seront reclassés au 1^{er} septembre 2019 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 2020 auront lieu du 10 septembre au 10 octobre 2019.

N'hésitez pas à consulter le site Internet du Ministère : www.devenirenseignant.gouv.fr, ainsi que le BO n°28 du 11 juillet 2019.

Les dossiers RAEP sont à rendre pour le 29 novembre 2019

Le SNEC-CFTC Picardie diffuse un Dossier permanence ou sur son site.



«Concours 2020» disponible auprès de sa

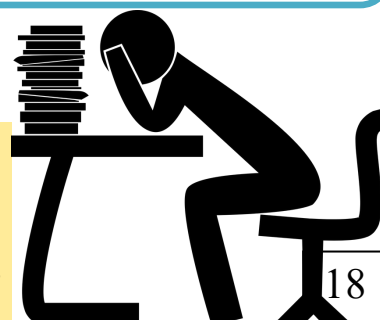
Si pour les concours externes, le Master est le titre requis, le décret 2013-768 du 23 août 2013 oblige seulement à la licence pour les concours internes (CAER et 2nd concours interne PE).

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 auprès de : **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^{er} Degré comme PE / Instituteur et dans le 2nd 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 (voir page 5) ou MA2.**



Il y a environ 600 DA en CDD et 120 DA en CDI en fonction en Picardie sur un effectif de plus de 3 300 enseignants (1^{er} degré et 2nd 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 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).

Second Degré : Service des enseignants

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^{ère} 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

Les enseignants d'EPS ayant au moins 6 h en 1^{ère} et terminale en lycée d'enseignement général ou technologique et les enseignants ayant au moins 6 h dans les classes de 1^{ère} 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.

- 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^{ème} du temps total consacré au travail de documentation.

Ainsi, un documentaliste rémunéré sur la base de 12 / 36^{ème} doit consacrer 10 heures à son CDI et 2 heures à des tâches extérieures.

- 2^{ème} heure supplémentaire obligatoire : L'article 4 du décret 2014-940 du 20 août 2014 précisait que «dans l'intérêt du service, les enseignants mentionnés peuvent être tenus d'effectuer, sauf empêchement pour raison de santé, une heure supplémentaire hebdomadaire en sus de leur maximum de service.»

Le décret 2019-309 du 11 avril 2019 porte cette obligation à deux heures supplémentaires à la rentrée 2019 :

Article 1 : «Au III de l'article 4 du décret du 20 août 2014 susvisé, les mots : «une heure supplémentaire hebdomadaire» sont remplacés par les mots : «deux heures supplémentaires hebdomadaires ».

Pour mémoire le taux de la 1^{ère} HSA est majorée de 20 %.

Cette majoration ne concerne pas cette 2^{ème} heure obligatoire.



2. I-Professionnel et messagerie professionnelle

2.1 I-Professionnel

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

I-Professionnel vous permet de façon sécurisée :

- * de consulter votre dossier administratif,
- * de compléter votre curriculum vitae,
- * de vous informer sur vos perspectives de carrière,
- * d'accéder à des guides pour gérer votre carrière,
- * de contacter par messagerie votre correspondant de gestion,
- * de postuler pour le vivier 1 de la classe exceptionnelle,

N'hésitez pas à le consulter en vous rendant sur le site du Rectorat : www.ac-amiens.fr

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

2.2 Messagerie professionnelle

Les services du Rectorat, votre inspecteur et aussi les organisations syndicales communiquent sur votre adresse académique. Si certains ont pris l'habitude de consulter régulièrement cette messagerie, d'autres le font à un rythme très irrégulier et certains semblent n'avoir jamais activé cette messagerie...

Le Rectorat vous informe également de certains remboursements.

Si ce n'est déjà fait :

Connectez-vous sur le site du rectorat d'Amiens (www.ac-amiens.fr).

Sur la page d'accueil, cliquez sur Espace-Pro.

Sous le mot messagerie, choisissez "obtenir vos paramètres de messagerie".

Cliquez ensuite sur "Service de réinitialisation du mot de passe" (qui se trouve sous récupération des paramètres).

Vous aurez ensuite besoin de votre NUMEN et de votre date de naissance.

Une fois cette démarche faite, vous pouvez l'enregistrer. L'accès ultérieur en sera simplifié... Votre adresse électronique est habituellement sous la forme prenom.nom@ac-amiens.fr (sauf cas d'homonymie). Si vous n'avez plus votre Numen, vous pouvez solliciter le Rectorat par écrit (ce.dpe1@ac-amiens.fr) pour l'obtenir à nouveau.

Retraite

Il se peut que vous envisagiez, à l'échéance des rentrées 2020 ou 2021 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. Les informations ci-dessous se font dans le cadre réglementaire actuel (juin 2019 !) dans l'attente de la réforme des retraites!

A - Le RETREP, régime temporaire spécifique aux enseignants contractuels ou agréés du Privé, permet des conditions d'âge «dégrogatoires» 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 supplémentaire (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 %.

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).

Tous leurs droits acquis avant 2005 restent au taux de 8 %.

Le montant du RAEP s'en trouve divisé environ par deux (soit une perte bien souvent comprise entre 60 € et 100 € chaque mois) pour la majorité des nouveaux ou futurs retraités.

C – RETRAITE (ouverture des droits et calcul)

Dans le cadre réglementaire actuellement en vigueur (juin 2019), 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**
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 1er 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^{er} 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. Enseignants du 2nd degré.

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

3.2.1 Pour les seuls maîtres ne disposant pas du nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite du régime général à taux plein au 1er septembre, un dispositif dérogatoire est reconduit.

En cas de cessation de fonctions au 30 septembre pour une retraite au 1^{er} octobre, ces maîtres (**et eux seuls**) 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^{er} septembre.

3.2.2 Nouveau : Les autres maîtres, souhaitant s'arrêter au 30 septembre pour obtenir un trimestre supplémentaire (de surcote,) devront poursuivre leurs fonctions jusqu'à cette date et ne peuvent bénéficier du dispositif de surnombre ci-dessus. Ils seront donc en fonction devant élèves en 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 31 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^{ème} 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 (167 trimestres 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).

6. Retraites complémentaires

6.1. Nouveau : depuis le 1er janvier 2019, l'ARRCO et l'AGIRC ont fusionné en un régime unique AGIRC-ARRCO. Les points ARRCO sont devenus des points AGIRC-ARRCO tandis que les points AGIRC ont été convertis en points AGIRC-ARRCO sans perte de droits.

6.2. Valeur du Point

AGIRC-ARRCO : 1,2588 € depuis le 1er novembre 2018 ; IRCANTEC : 0,48031 € depuis le 1er janvier 2019

6.3. Depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les personnels des établissements privés relevant de l'AGIRC-ARRCO (enseignants et salariés OGE) doivent être affiliés au groupe HUMANIS.

Les « nouveaux » enseignants qui ont été recrutés postérieurement au 1^{er} janvier 2017, ne sont plus affiliés à l'ARRCO et à l'AGIRC, mais à l'IRCANTEC.

6.4. Retraites complémentaires AGIRC-ARRCO

Pour les salariés nés à partir de 1957, bénéficiant d'une retraite au taux plein, une minoration provisoire (3 ans) d'un montant de 10 % s'applique aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO. 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)

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.

Plus que jamais les réformes actuelles nécessitent 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 PSYFRANCE

www.psyfrance.fr ou ☎ : 01 47 47 05 48

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.

