



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

# LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2023 | 2024



**ENSEIGNANTS**

**ENSEIGNEMENT  
PRIVÉ  
SOUS CONTRAT**

**Dans tous les établissements et réseaux d'enseignement privé sous contrat**

# SOMMAIRE

REVALORISATION ET PACTE

→ 03

LE SNEC-CFTC

→ 04

LE TEMPS DE TRAVAIL  
ET SON ORGANISATION

→ 06

RÉMUNÉRATION

→ 09

SALAIRE ET AVANCEMENT

→ 13

PPCR

→ 16

MOUVEMENT DES MAÎTRES

→ 19

PROFESSEURS DOCUMENTALISTES

→ 20

MAÎTRES DÉLÉGUÉS

→ 21

HEURES SUPPLEMENTAIRES

→ 22

BULLETIN DE SALAIRE

→ 23

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

→ 25

DÉPART EN FORMATION

→ 26

AUTORISATIONS D'ABSENCE

→ 27

PROTECTION SOCIALE

→ 29

ACTION SOCIALE

→ 31

SORTIE DU MÉTIER

→ 32

CALENDRIER SCOLAIRE 2023-2024

BULLETIN D'ADHÉSION

→ 34

PRÉSIDENTS ACADÉMIQUES

→ 35

## Edito

Cher(e) collègue,

La rentrée 2023 est marquée par le pacte, la suppression de la technologie en 6<sup>ème</sup>, la réforme du lycée professionnel, l'allongement de l'âge légal de la retraite... autant de changements qui impliquent d'en comprendre les enjeux.

C'est avec plaisir que le Sniec-CFTC, acteur majeur de l'enseignement privé sous contrat, vous offre ce livret de rentrée 2023-2024 qui vous accompagnera tout au long de cette année scolaire.

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

Notre syndicat est libre et indépendant, doté d'une éthique de dialogue et de négociation.

Il se compose d'une équipe de femmes et d'hommes de terrain qui ont à cœur de vous conseiller, vous accompagner et vous soutenir.

Il est en effet primordial dans ce contexte de perpétuelle évolution de notre métier d'être bien informé et de ne pas se retrouver seul.

Vous trouverez en page 35 toutes les coordonnées de vos délégués, n'hésitez pas à les contacter.

Au nom de toute l'équipe qui a contribué à l'élaboration de ce livret, nous vous souhaitons une excellente rentrée scolaire.

**Véronique Cotrelle, présidente, Marielle Souvignet, responsable secteur 1<sup>er</sup> degré, Carole Brochard, responsable secteur 2<sup>nd</sup> degré et les élus CCMMEP (Emmanuel Iltis, Anne Cabaret, Delphine Bouchoux, Charlotte Petit, Claire Laviron, Romain Martignoles)**

**Pour entrer en contact  
avec un responsable local : voir p.35**

**Syndicat National  
de l'Enseignement Chrétien**

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

Réalisation graphique :

Maud Bourgeois

Impression : CIA Graphic

Rcs de Nevers 404 816 712

Ne pas jeter sur la voie publique.

Dépôt légal : à parution.

N° commission paritaire

CCPAP 0624 S 06945

valable jusqu'au 30 juin 2024



# MESURES DE REVALORISATION ET PACTE ENSEIGNANT

## EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

A compter de la rentrée 2023 :

- ➔ Revalorisation significative de la part fixe de l'Isae (1<sup>er</sup> degré) et de l'Isoe (2<sup>nd</sup> degré).
- ➔ Revalorisation de la part variable de l'Isoe pour les professeurs principaux de 1<sup>re</sup> et terminale LEGT et de LP (hors CAP, BEP et bac pro 3 ans).
- ➔ Revalorisation et de l'indemnité de sujétions particulières (ISP) des professeurs documentalistes.
- ➔ Revalorisation de la prime d'attractivité jusqu'au 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale.
- ➔ Pour les maîtres délégués : voir p.21.

### L'avis du Sniec-CFTC

La revalorisation de l'Isae, de l'Isoe et de l'ISP des professeurs documentalistes répond à une demande récurrente du Sniec-CFTC.

L'engagement présidentiel était une revalorisation inconditionnelle de 10 % et pour tous. Le ministère a cependant fait le choix de revaloriser la prime d'attractivité au détriment du salaire indiciaire, jusqu'au 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale. Conséquence : la balance est défavorable à ceux qui ont dépassé la mi-carrière. Ainsi, la revalorisation de la rémunération de base (salaire + part fixe de l'Isoe/Isae ou ISP des professeurs documentalistes) est de l'ordre de 3 % pour les maîtres contractuels définitifs au dernier échelon de la hors-classe, légèrement plus (3,7 %) pour celles et ceux bénéficiant de la revalorisation de la part variable de l'Isoe).

**Pour le Sniec-CFTC, le choix de sacrifier volontairement le pouvoir d'achat de certains dans un contexte inflationniste est inacceptable.**

## EN MATIÈRE D'AVANCEMENT

- ➔ Hausse du taux de promotion à la hors-classe (de 18 % à 23 % d'ici à 2025).
- ➔ Hausse du contingent de maîtres à la classe exceptionnelle (de 10 % à 10,5 % de l'ensemble de l'ECR dès 2023). Suppression des viviers à effet du 1<sup>er</sup> septembre 2024.

### L'avis du Sniec-CFTC

Ces évolutions vont dans le sens des demandes du Sniec-CFTC.

## LES MISSIONS SUPPLÉMENTAIRES (LE PACTE)

Sur la base du volontariat, selon les besoins identifiés de l'établissement (concertation interne) et dans la limite du contingent qui lui est alloué. 2 ensembles de missions sont éligibles :

- ➔ Les activités pédagogiques en présence des élèves ;
- ➔ Les projets d'équipe pour le bon fonctionnement des écoles ou des établissements.

Pour chaque unité de pacte : 1 250 € brut/an (part fonctionnelle de l'Isae/Isoe), dans la limite de 3 unités par maître. Certaines unités peuvent être divisées en demi-unités.

En LP, il est possible de cumuler jusqu'à 6 unités de pacte (7 500 € brut/an).

### L'avis du Sniec-CFTC

*Le travailler plus pour gagner plus* ne saurait être considéré comme revalorisation. **Le Sniec-CFTC demande la revalorisation de la valeur du point de la fonction publique ou une revalorisation indiciaire pour tous.**

## TOUTES LES COULEURS DU



Le Snec-CFTC est légitime à défendre ses adhérents dans tous les établissements ou réseaux d'enseignement privé sous contrat. Vous pouvez adhérer au Snec-CFTC, que vous soyez salarié, chef d'établissement ou enseignant de droit public affecté dans un établissement privé Education nationale ou Enseignement agricole.

## Nombre d'établissements privés sous contrat par réseau (rentrée 2021)\*

Catholique, dont les établissements agricoles du CNEAP.	7 056	Juif	134
Laique, dont des établissements agricoles UNREP et MFR	673	Protestant	21
		Autres (Steiner...)	18
		Musulman	10
		Arménien	6
Langues dites régionales ou traditionnelles (Voir ci-dessous)			188
Seaska (Basque)	38	ABC-M-Zweitsprachigkeit (Alsacien)	12
Diwan (Breton)	56	La Bressola (Catalan)	9
Calandreta (Occitan)	71	Scolacorsa (Corse)	2

\*D'après le rapport de la cours des comptes (juin 2023) et le site des MFR

.....

## Le Snec-CFTC est un des syndicats de la CFTC, confédération fondée en 1919.

**Son inspiration** : les principes sociaux chrétiens (liberté, solidarité, subsidiarité, justice sociale...) dans lesquels tous les femmes et les hommes peuvent se retrouver, quelles que soient leurs convictions religieuses ou philosophiques.

**Son objectif** : la recherche de solutions nouvelles aux problèmes individuels et collectifs et la défense des travailleurs, par un syndicalisme positif, respectueux de la dignité humaine dans toutes ses dimensions.

**Depuis plus de 100 ans, la CFTC** a tracé la voie d'un syndicalisme de construction sociale. Elle s'attache à faire vivre le dialogue social, à rechercher le bien commun et à garantir son indépendance vis-à-vis de tout parti politique ou tout groupe de pression.

**Le Snec-CFTC est représentatif dans la branche professionnelle EPNL (enseignement privé) et dans celle de l'Enseignement agricole.** Vos représentants défendent de manière constructive l'intérêt des salariés dans les négociations avec les collègues employeurs. Le Snec-CFTC négocie également dans toutes les instances interbranches (formation, santé, prévoyance...).

**Dans l'enseignement catholique, le Snec-CFTC est présent dans les instances qui contribuent à la mission éducative confiée à l'école catholique.** Il s'agit notamment du Comité national et des commissions 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> de l'emploi au niveau national, des Codiec départementaux et des CAE académiques...

**Le Snec-CFTC est un interlocuteur des ministères de l'Éducation nationale et de**

**l'Agriculture, ou en interministériel,** dans toutes les instances qui impactent la carrière des quelque 140 000 enseignants : le Conseil supérieur de l'éducation, la Direction des affaires financières, le comité consultatif ministériel (CCMMEP) à l'Éducation Nationale ou le CCM et le Conseil national de l'Enseignement agricole...

**Lors des dernières élections professionnelles de décembre 2022, le Snec-CFTC a été le seul des grands syndicats à progresser en nombre de voix** avec un 3<sup>ème</sup> élu en CCMMEP et un 2<sup>ème</sup> élu à la Commission mixte paritaire agricole. Toutes ces instances se déclinent également dans les académies et les départements. **Le Snec-CFTC est le 3<sup>ème</sup> syndicat en nombre d'élus dans ces CCMD/I/A et le 2<sup>ème</sup> syndicat de l'Enseignement agricole.**

**Nos élus vous représentent et vous défendent dans plus d'une centaine d'instances et dans les établissements (DS et CSE)**



**Des services spécialisés pour répondre à toutes les questions**

(Services 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degré, Enseignement agricole, Droit du Travail, Documentation, Protection Sociale, Chefs d'établissement...).

## Le Snec-CFTC

**une présence dans toutes les académies et tous les départements de métropole et d'outre-mer pour vous accompagner.**

**Pour trouver votre interlocuteur**

**<https://www.snec-cftc.fr/> ou directement :**



# LE TEMPS DE TRAVAIL ET SON ORGANISATION

## DANS LE PREMIER DEGRÉ

### L'obligation réglementaire de service (ORS)

**24 heures** hebdomadaires d'enseignement à tous les élèves.

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

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

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

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

➔ 6 heures<sup>1</sup> de participation aux conseils d'école obligatoires (spécifique à l'enseignement public).

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

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

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

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

### Temps de surveillance obligatoire des élèves

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

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

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

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

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

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

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

## DANS LE SECOND DEGRÉ

### Le maximum réglementaire de service

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

On peut imposer deux heures supplémentaires.

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

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



### Les indemnités pour missions particulières

Les IMP viennent reconnaître des missions complémentaires aux missions qui s'imposent aux enseignants (missions de coordonnateur, de référent, de tutorat...). Voir [www.sneec-cftc.fr](http://www.sneec-cftc.fr).

5 taux annuels sont prévus : voir p.10

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

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

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

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

### Le temps devant élèves dans le second degré

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



# La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,  
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir  
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**



La Macif,  
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

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



# CALCULER SON SALAIRE

## LE SALAIRE MENSUEL BRUT

La valeur du point de la fonction publique est de 59,0734 € brut depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

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

### ➔ Exemple

Pour un professeur des écoles, certifié, PLP, PEPS au 9<sup>e</sup> échelon :

$$590 \times 59,0734 / 12 = 2904,44 \text{ €}$$

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

### Part fixe

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

### L'AVIS DU SNEC-CFTC

Les dernières mesures sont insuffisantes pour revaloriser la profession et renforcer son attractivité.

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

### Part modulable

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

Le montant de l'Isoc attribuée aux professeurs référents d'un groupe d'élèves (1<sup>re</sup> et terminale LEGT) est de 748,92 € brut par an (62,41 € bruts/mois) depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

### L'indemnité de suivi et d'orientation (Isoc) au 1<sup>er</sup> septembre 2023 (en brut)

Part fixe	Part modulable (professeurs principaux)		
	6 <sup>e</sup> , 5 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup> , 2 <sup>nd</sup> e, CAP, BEP, Bac pro 3 ans, 1 <sup>re</sup> , terminale	Autres sections des LP
2 550 €/an 212,50 €/mois	1 308,74 €/an 109,06 €/mois	1497,84 €/an 124,82 €/mois	951,96 €/an 79,33 €/mois

### Nouveau : Part fonctionnelle

Elle est versée (en 9 mensualités) aux maîtres acceptant des missions supplémentaires dans le cadre du « pacte » : 1268,75 € brut par an par unité de pacte, maximum 3 unités.

En LP : pacte « forfaitaire » à 7612,50 € brut par an.

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

La part fixe de l'Isae dont la création en 2013 a répondu à une revendication du SNEC-CFTC, s'élève à 2 550 € brut par an, soit 212,50 € brut par mois. Peut s'y ajouter une part fonctionnelle (idem 2<sup>nd</sup> degré, voir ci-dessus).

Le SNEC-CFTC a obtenu que l'Isae soit portée au montant de l'Isoc.

## LES INDEMNITÉS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SECOND DEGRÉ)

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

Les HSA, les IMP et la part fonctionnelle de l'Isae/Isoe sont exonérées d'IRPP (dans la limite de 7 500 € par an) et de cotisations salariales mais sont soumises à la CSG et à la CRDS.

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

### PLUS D'INFOS

Retrouvez le montant des HSA et des HSE sur [www.snec-cftc.fr](http://www.snec-cftc.fr) (page Enseignant).

## AUTRES INDEMNITÉS 1<sup>ER</sup> ET 2<sup>ND</sup> DEGRÉS (LISTE NON EXHAUSTIVE)

<b>Indemnité de résidence</b>	Le versement est conditionné au lieu d'implantation de son établissement. Zone 1 : 3 % et plancher à 51,21 € Zone 2 : 1 % et plancher à 17,07 €
<b>Supplément familial de traitement</b>	Ouvert aux maîtres contractuels et délégués. 1 enfant : 2,29 € 2 enfants : 75,99 à 114,99 € 3 enfants : 189,45 à 293,43 € Par enfant supplémentaire : 135,22 à 213,21 €.
<b>Indemnités pour mission particulière</b>	Taux annuel : 312,50 € / 625 € / 1 250 € (taux plein) / 2 500 € / 3 750 € Versement en 9 fois ou en une fois selon que la mission est ponctuelle ou sur l'ensemble de l'année scolaire.
<b>Indemnités de sujétion 2<sup>nd</sup> degré</b>	- Au moins 6 h en 1 <sup>er</sup> , Tle pro et/ou CAP, au moins 6 h d'EPS en 1 <sup>er</sup> ou Tle LEGT : 400 € brut/an - Plus de 35 élèves (au 15/10) : 1250 € brut/an

## LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Sont éligibles :

- Les maîtres en contrat définitif, quelle que soit l'échelle de rémunération (MA contractuels et AE inclus), n'ayant pas atteint le 8<sup>e</sup> échelon de la classe normale.
  - Les maîtres délégués (en CDD ou en CDI).
- « Montants : voir page suivante ».

## LA PRIME D'ÉQUIPEMENT

Sont éligibles, à condition d'être en fonction le 1<sup>er</sup> janvier :

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

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

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

Pour le Snec-CFTC, tous les maîtres, y compris ceux en congé de maladie ou de formation au 1<sup>er</sup> janvier, doivent toucher cette prime.

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

La revalorisation de l'Isae et de la part fixe de l'Isoe répondent partiellement à la demande du Snec-CFTC de revaloriser l'ensemble des primes et indemnités.

**MONTANT DE LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ  
POUR LES MAÎTRES CONTRACTUELS DÉFINITIFS  
(TOUTES ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION Y COMPRIS AE ET MA EN CONTRAT DÉFINITIF)  
AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2023**

Echelon de la classe normale	Montant annuel brut	Equivalent mensuel brut
1	2 130 €	177,50 €
2	2 980 €	248,33 €
3	3 370 €	280,83 €
4	3 180 €	265,00 €
5	2 880 €	240,00 €
6	2 500 €	208,33 €
7	1 500 €	125,00 €
8	400 €	33,33 €
9	400 €	33,33 €

**MONTANT DE LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ  
POUR LES MAÎTRES DÉLÉGUÉS AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2023**

Indice majoré	Montant annuel brut	Indice majoré	Montant annuel brut
moins de 368	1 500 €	433 à 498	1 100 €
368	1 450 €	499	1 050 €
369-388	1 400 €	500	1 000 €
389	1 350 €	501	950 €
390-410	1 300 €	502	900 €
411	1 250 €	503	850 €
412-431	1 200 €	504	800 €
432	1 150 €	505	750 €
		506 et plus	700 €

Pour le Snec-CFTC, la revalorisation de la prime d'attractivité est une mesure socialement injuste car elle ne bénéficie pas aux collègues en seconde partie de carrière. Pour le Snec-CFTC, c'est l'ensemble des salaires qui doivent être revalorisés..



# L'AUTONOMIE DU SALARIÉ ET DE SA FAMILLE FACE AUX SITUATIONS DE LA VIE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé. Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

## SALAIRE ET AVANCEMENT

A compter de la rentrée 2023, la rémunération des maîtres délégués est cadrée par un indice minimum et un indice maximum. S'il existe une grille nationale indicative, la politique de rémunération relève désormais des lignes directrices de gestion rectorales.

**Attention :** il n'y a plus de déroulement de « carrière » (avancement par le choix ou par l'ancienneté) mais la possibilité de réévaluer la rémunération au vu des résultats de l'évaluation triennale obligatoire. Cette possibilité ne concerne que les maîtres en CDI et ceux recrutés à l'année.

### MAÎTRES AUXILIAIRES (CONTRACTUELS ET DÉLÉGUÉS) AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2023

Pour un temps plein	Indice minimum	Mensuel brut	Indice maximum	Mensuel brut
1 <sup>er</sup> catégorie	367	1 806,66 €	821	4 041,60 €
2 <sup>e</sup> catégorie	361	1 777,12 €	620	3 052,12 €

Le montant des heures supplémentaires (p. 22) est désormais celui des contractuels du public.

### L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT (MAÎTRES DÉLÉGUÉS)

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

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

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

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

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

PROFESSEURS DES ÉCOLES, CERTIFIÉS, PEPS, PLP AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2023

Échelon	Durée		Rémunération	
	Avancement accéléré	Ancienneté	Indice	Mensuel brut en €
1		1an	390	1 919,88 €
2		1 an	441	2 170,94 €
3		2 ans	448	2 205,40 €
4		2 ans	461	2 269,40 €
5		2 ans 6 mois	476	2 343,24 €
6	2 ans	3 ans	492	2 422,00 €
7		3 ans	519	2 554,92 €
8	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	557	2 741,99 €
9		4 ans	590	2 904,44 €
10		4 ans	629	3 096,43 €
11	sans limite		673	3 313,03 €

Hors classe			
Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans	590	2 904,44 €
2	2 ans	624	3 071,81 €
3	2 ans 6 mois	668	3 288,41 €
4	2 ans 6 mois	715	3 519,79 €
5	3 ans	763	3 756,08 €
6	3 ans	806	3 967,76 €
7	sans limite	821	4 041,60 €

Classe exceptionnelle			
Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans	695	3 421,33 €
2	2 ans	735	3 618,24 €
3	2 ans 6 mois	775	3 815,15 €
4	3 ans	830	4 085,91 €
5	1 an	890	4 381,27 €
	1 an	925	4 553,57 €
	sans limite	972	4 784,94 €

PROFESSEURS AGRÉGÉS AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2023

Classe normale des agrégés				
Ech.	Durée		Indice	Mensuel brut
1	1 an		450	2 215,25 €
2	1 an		498	2 451,54 €
3	2 ans		513	2 525,38 €
4	2 ans		542	2 668,14 €
5	2 ans 6 mois		579	2 850,29 €
6	3 ans	2 ans	618	3 042,28 €
7	3 ans		659	3 244,11 €
8	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	710	3 495,17 €
9	4 ans		757	3 726,54 €
10	4 ans		800	3 938,22 €
11	sans limite		830	4 085,91 €

Hors-classe des agrégés				
Ech.	Durée		Indice	Mensuel brut
1	2 ans		757	3 726,54 €
2	2 ans		800	3 938,22 €
3	3 ans		830	4 085,91 €
Hors-échelle A	1 an		890	4 381,27 €
	1 an		925	4 553,57 €
	sans limite		972	4 784,94 €

Classe exceptionnelle des agrégés				
Ech.	Durée		Indices	Mensuel brut
1	2 ans 6 mois		830	4 085,91 €
Hors-échelle A	1 an		890	4 381,27 €
	1 an		925	4 553,57 €
	1 an		972	4 784,94 €
Hors-échelle B	1 an		972	4 784,94 €
	1 an		1013	4 986,77 €
	sans limite		1067	5 252,60 €

# AVANCEMENT RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

## LES DEUX PREMIERS RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

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

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

## ACCÈS À LA HORS CLASSE

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

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

### Critères de priorité :

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

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

## ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

### 2 Viviers :

- **Vivier 1 :** à partir du 3<sup>e</sup> échelon de la hors classe pour les enseignants ayant exercé des missions ou responsabilités spécifiques pendant 6 ans (Cf. arrêté du 6 août 2021) ; depuis 2021, il n'y a plus à faire acte de candidature.
- **Vivier 2 :** au 7<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (6<sup>e</sup> pour les professeurs des écoles) au titre d'un parcours professionnel « exceptionnel ». Il n'y a pas à faire acte de candidature.

Le Sniec-CFTC a obtenu l'assouplissement des conditions d'accès à la classe exceptionnelle : le vivier 1 sera supprimé au 1<sup>er</sup> septembre 2024.

## Modalités d'inspection

➔ Les maîtres qui bénéficient de rendez-vous de carrière doivent être prévenus avant les vacances d'été. La date de l'inspection leur est annoncée 15 jours avant sur leur boîte académique professionnelle.

➔ Les inspections ont lieu entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mai.

L'évaluation se fait en trois temps :

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

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

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



# LA GRILLE D'ÉVALUATION

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

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

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

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

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

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

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

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

## Les recours

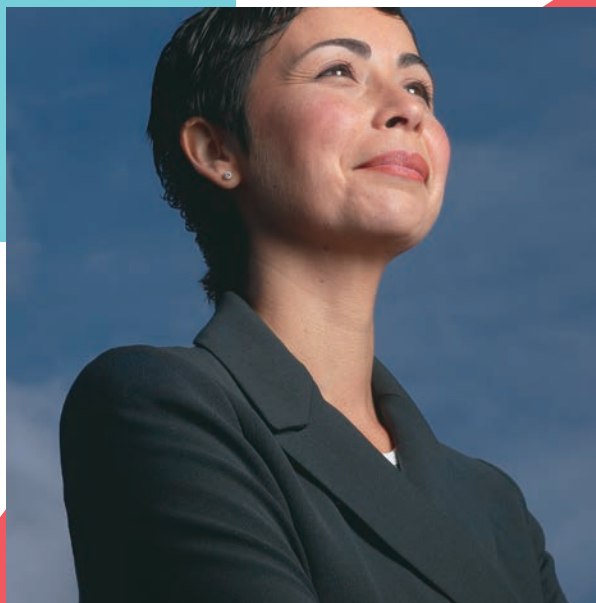
Seule l'appréciation finale de l'autorité académique ou du ministre peut être contestée par le maître, dans un délai d'un mois après communication. En l'absence de réponse défavorable de l'administration dans un délai d'un mois, le maître peut saisir la CCMA/D/I.

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

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

## Santé et Prévoyance

Le partenaire confiance  
de l'enseignement privé



Votre protection sociale,  
c'est notre métier !

Pour toute information : [contact@uniprevoyance.fr](mailto:contact@uniprevoyance.fr)

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

# LE MOUVEMENT DES MAÎTRES

Le mouvement est une procédure d'affectation de droit public. Il repose sur la consultation de la commission consultative des maîtres (CCMA ou CCMD/I). Pour les services des établissements catholiques et d'autres établissements qui ont adhéré à l'accord, le cadre légal et réglementaire est complété par un accord national et des commissions de l'emploi.

Les CCM et commissions de l'emploi arrêtent des propositions qui sont soumises aux chefs d'établissement, dans le cadre des priorités réglementaires. Par ordre de priorité décroissant :

1. maîtres en contrat définitif en demande de réemploi ou de complément horaire ;
2. maîtres en contrat définitif en demande de mutation ;
3. stagiaires validés ;
4. lauréats de concours externes ;\*
5. lauréats de concours internes.\*

Ces priorités sont codifiées A, B, C, D, E ,F par l'accord sur l'emploi et déclinées en sous-priorités pouvant tenir compte, notamment, de la situation familiale ou médicale.

Le calendrier du mouvement est académique :

- ➔ Inscription des maîtres contractuels définitifs au mouvement habituellement en décembre-janvier.
- ➔ Candidatures en avril.
- ➔ Etude des candidatures par les CCM en mai et juin.

.....  
\* Les maîtres qui étaient déjà en contrat définitif dans la discipline du concours sont en priorité 2.

**Attention :**

- ➔ Signalez toute inscription à un concours à votre chef d'établissement afin de permettre votre inscription au mouvement dans la perspective d'une admission.
- ➔ Le service d'un maître contractuel définitif s'inscrivant au mouvement est déclaré susceptible d'être vacant. Il ne deviendra vacant que si le maître obtient sa mutation. S'il ne l'obtient pas, il conserve automatiquement son service. Il est donc inutile de candidater sur son propre service.
- ➔ Les maîtres délégués en CDI restent affectés à l'année scolaire. S'ils ne relèvent pas de la procédure publique, l'Etat a l'obligation jurisprudentielle de chercher un reclassement. Cette obligation ne passe pas par la CCM mais l'emploi des CDI de l'enseignement catholique fait l'objet d'une étude par la commission de l'emploi.

## Pour nos adhérents : Argos

Parce que changer de département (en 1<sup>er</sup> degré) ou d'académie (en 2<sup>nd</sup> degré) c'est faire un saut vers l'inconnu, le Snec-CFTC propose à ses adhérents un service exclusif d'accompagnement dans la démarche de mutation : Argos. Contactez vos responsables locaux.

## Dispositif passerelle

Le ministère de l'Education nationale a répondu favorablement à une demande ancienne du Snec-CFTC : permettre à celles et ceux qui le souhaitent la mobilité entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degrés. Le dispositif permet aussi aux certifiés, PLP, PEPS de changer d'unité pédagogique et d'échelle de rémunération au sein du 2<sup>nd</sup> degré.

Conditions et modalités : [www.sne-cftc.fr](http://www.sne-cftc.fr)

# PROFESSEURS DOCUMENTALISTES

## MAXIMUM RÉGLEMENTAIRE DE SERVICE

36 heures hebdomadaires dans les collèges, lycées GT et LP réparties de la façon suivante :

- 30 heures dans les établissements scolaires ;
- 6 heures consacrées aux relations avec l'extérieur.

Les 30 heures peuvent comprendre, avec l'accord des professeurs documentalistes, des heures d'enseignement. Chacune d'elles est alors décomptée pour la valeur de 2 heures.

Le Snec-CFTC demande que les rectorats veillent à l'application par les établissements du décompte 1 heure d'enseignement = 2 heures de CDI conformément à la circulaire n° 2015-057 du 29-4-2015 sur les obligations de service.

## PAS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les professeurs documentalistes n'ont pas droit aux heures supplémentaires (HSA ou HSE). Ils peuvent uniquement exercer des vacations et des heures d'accompagnement éducatif.

## PAS D'ISOE PART MODULABLE

Les professeurs documentalistes ne peuvent pas exercer la fonction de professeur principal rétribuée par la part modulable de l'Isoc.

## INDEMNITÉS

**ISP** : indemnité de sujétion particulière, alignement de l'ISP sur la part fixe de l'ISOE : 2550€ / an.

**IMP** : indemnité de mission particulière. Les professeurs documentalistes peuvent être référents culture et/ou référents pour les ressources et usages pédagogiques numériques. Une IMP à taux plein = 1 250 €.

Code	Libellé indemnité	Montant horaire brut	Texte de référence
2232	Vacation devoirs faits	30,00 €	Décret n° 96-80 du 30 janvier 1996
1757	Vacations des intervenants chargés, à titre accessoire, de diverses tâches (remplacement, interventions projets)	+/- 41,16 € (selon le niveau d'expertise) Taux académique déterminé selon l'action ou le dispositif	Décret 2012-871 du 11 juillet 2012
1555	Accompagnement éducatif hors temps scolaire en collège	30,00 €	Décret 96-80 du 30 janvier 1996

### Le Snec-CFTC demande

- L'accès à la fonction de professeur principal et à sa rémunération (part modulable de l'ISOE).
- A bénéficier de la prime d'équipement.
- La création d'HSE spécifiques, fléchées exclusivement sur les professeurs documentalistes.
- L'alignement de la rémunération des devoirs faits sur celle des enseignants des autres disciplines.
- La création d'un corps d'inspection spécifique.
- L'ouverture d'une agrégation en information-documentation.

# MAÎTRES DÉLÉGUÉS

Ces 20 dernières années, l'action du Sniec-CFTC a permis plusieurs avancées qui restaient très insuffisantes.

➔ passage des suppléants du 1<sup>er</sup> degré, des MA4 et des MA3 sur l'échelle de rémunération des MA2 ;

➔ possibilité de basculer sur l'échelle de rémunération des MA1 tout ou partie des MA2 du 2<sup>nd</sup> degré (septembre 2015) et du 1<sup>er</sup> degré (septembre 2021) ;

➔ possibilité de bonifier la rémunération en cas de difficulté de recrutement.

À compter de la rentrée 2023 :

- Les maîtres délégués sont rémunérés selon les mêmes modalités (grille indiciaire et heures supplémentaires) que leurs homologues du public. **C'est une demande ancienne du Sniec-CFTC qui est satisfaite.**

- Revalorisation de l'Isae, de l'Isoe, de l'ISP des professeurs documentalistes (voir p.9).

- Revalorisation de la prime d'attractivité (p.11).

- Ils bénéficient d'un droit à formation en matière d'adaptation à l'évolution de l'emploi. **C'est une autre demande du Sniec-CFTC qui a été satisfaite.**

- Il n'y aura plus d'indemnités de vacances mais indemnisation des congés payés non pris à l'instar des contractuels du public. Attention : en cas de recrutements successifs excluant les périodes de vacances, contacter un responsable Sniec-CFTC pour aviser sur la conduite à tenir.

**Le Sniec-CFTC a demandé que ce dispositif soit sécurisé :**

- Rien ne garantit que la politique rectorale en matière de rémunération (voir p. 21) sera aussi avantageuse pour les maîtres délégués que pour leurs homologues du public. Les élus et responsables locaux du Sniec-CFTC seront vigilants.

- Comme l'avancement ne sera plus conditionné par une durée de passage dans un échelon, les collègues qui auraient pu bénéficier d'un avancement d'échelon les mois suivant la mise en œuvre du dispositif seront lésés. Le Sniec-CFTC demande qu'à titre transitoire le maître puisse bénéficier au cours de l'année scolaire 2022-2023 d'une revalorisation comparable à celle dont il aurait dû bénéficier dans le cadre du système actuel de rémunération.

## LES REVENDICATIONS DU SNEC-CFTC POUR LES MAÎTRES DÉLÉGUÉS

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

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

➔ De vraies mesures de déprécarisation :

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

- L'organisation des concours internes dans tous les départements (pour le 1<sup>er</sup> degré) et dans toutes les disciplines (2<sup>nd</sup> degré).

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

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

➔ Le droit aux prestations chômage pour les maîtres en CDI en perte horaire.

- La portabilité du CDI vers l'enseignement public.

➔ La fin de la pratique consistant à rémunérer en HSA des heures entrant dans l'ORS.

## LES HSA ET HSE (2<sup>ND</sup> DEGRE)

### LES HSA

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

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

1<sup>e</sup> HSA : + 20 %.

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

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

### LES HSE

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

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

Echelle de rémunération	Taux annuel		Taux mensuel		Taux des HSE	
	1 <sup>e</sup> HSA	Suivantes	1 <sup>e</sup> HSA	Suivantes	Enseignement	Surveillance
Agrégés 15 h/semaine, CN	2 093,92 €	1 744,94 €	232,66 €	193,88 €	60,59€	24,24 €
Agrégés 15 h/sem., HC ou CE	2 303,32 €	1 919,43 €	255,92 €	213,27 €	66,65 €	26,66 €
Certifiés & PLP 18 h/sem., CN	1 449,12 €	1 207,60 €	161,01 €	134,18 €	41,93 €	16,77 €
Certifiés & PLP 18 h/sem., HC ou CE	1 594,03 €	1 328,36 €	177,11 €	147,60 €	46,12 €	18,45 €
Maîtres délégués 1 <sup>e</sup> catégorie 18 h/sem.	1 311,85 €	1 093,21 €	145,76 €	121,47 €	37,96 €	15,18 €
Maîtres délégués 2 <sup>e</sup> catégorie 18 h/sem.	1 213,82 €	1 011,52 €	134,87 €	112,39 €	35,12 €	14,05 €



Pour les maîtres exerçant en EPS et pour les autres échelles de rémunération : [www.snec-cftc.fr](http://www.snec-cftc.fr).

## Affectation :

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

**Libellé du poste :** établissement du contrat

**Siret :** numéro de Sécurité Sociale de l'employeur

## Temps de travail :

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

## A PAYER :

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

## Identification :

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

Grade (échelle de rémunération)

Nombre d'enfants à charge ouvrant droit au SFT

Échelon dans le grade

Indice majoré correspondant au grade et à l'échelon

Temps partiel : fraction du temps de travail

**Rappels éventuels (un décompte doit être fourni) :**

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

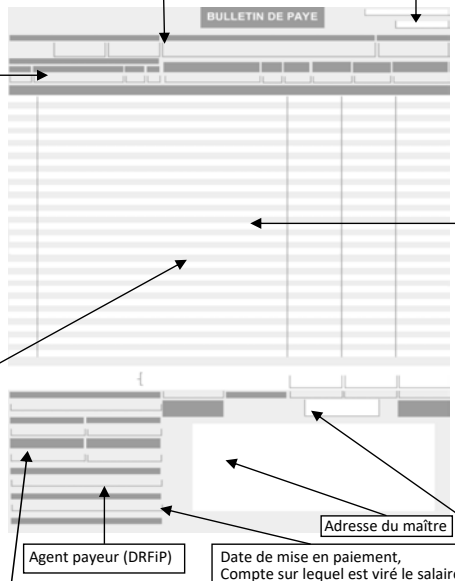
Les taux de cotisation sur les rappels sont ceux en vigueur à la **date de leur paiement.**

## Bases Sécurité Sociale :

- Base de calcul des cotisations de SS de l'année (total du salaire brut depuis le 1<sup>er</sup> janvier)
- Base de calcul des cotisations de SS du mois (total du salaire brut comptabilisé ce mois)

## Montant imposable :

- Salaire net à payer cumulé depuis le 1<sup>er</sup> janvier + CSG non déductible + CRDS
- Salaire net à payer du mois + CSG non déductible + CRDS



## DEDUCTIONS :

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

## Depuis janvier 2019 :

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

## Principales abréviations :

- C.S.G. : contribution sociale généralisée
- C.R.D.S. : contribution au remboursement de la dette sociale
- A.F. : allocations familiales (versées par la Caisse d'allocations familiales)
- RAEP : retraite additionnelle des maîtres de l'enseignement privé
- A.T. : accident du travail
- Cot. sal. : cotisation salariale
- Cot. pat. : cotisation patronale
- Tr. 1 : tranche 1 = partie du salaire inférieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)
- Tr. 2 : tranche 2 = partie du salaire supérieure au PMSS
- Plaf. : plafonné (assis sur la partie du salaire inférieure au PMSS)
- Déplaf. : déplafonné (assis sur la totalité du salaire)
- DRFIP : Direction régionale des finances publiques
- IJSS : indemnités journalières de la Sécurité sociale
- URCREP : Union de recouvrement des cotisations de retraite de l'enseignement privé, organisme chargé de répartir les cotisations de retraite complémentaire (Arrco + Agirc), jusqu'en 2022
- RUAA : Régime unifié Agirc-Arrco, depuis 2023
- IRCantec : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques

# Avec Côté santé, suivez vos remboursements santé en un clin d'œil

Pas toujours facile de voir clair dans vos dépenses de santé !

Entre la Sécurité sociale, la mutuelle et votre reste à charge, le suivi de vos remboursements peut parfois être compliqué. Retrouvez en une seule et même application toutes ces informations.

Vous pouvez même ajouter les membres de votre famille pour suivre votre budget santé global.

N'attendez pas !  
Téléchargez gratuitement Côté santé sur :





# TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL

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

## LE TEMPS PARTIEL DE DROIT (TPD)

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

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

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

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

### BON À SAVOIR

Ne pas confondre :

- ➔ Le temps partiel fait suite à une demande du maître (quotité horaire choisie).
- ➔ Le temps incomplet est le plus souvent « *subi* ».
- ➔ Il existe également une possibilité d'allègement de service pour raison thérapeutique.

## LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION (TPA)

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

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

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

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

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

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

### TPA ET RETRAITE PROGRESSIVE

Les maîtres qui souhaitent bénéficier du dispositif de « *retraite progressive* » (avoir au moins l'âge légal de départ à la retraite moins deux ans, voir p. 32) doivent demander un temps partiel sur autorisation et faire des démarches auprès de la Carsat et de l'Agirc-Arrco.

### TPA ET CUMUL D'ACTIVITÉS

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

## PARTIR EN FORMATION

### LA FORMATION CONTINUE

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

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

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

### LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

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

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

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

### LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Chaque enseignant titulaire travaillant à temps complet bénéficie depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017

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

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

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

### Formations éligibles :

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

### Sont ainsi prioritaires les formations :

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

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

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

### Sur le portail de Formiris :

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

# AUTORISATIONS D'ABSENCE

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

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

Autorisations d'absence facultatives	
L'avis du chef d'établissement est nécessaire, mais la décision est prise par l'administration.	
Décès ou maladie très grave du conjoint, partenaire du Pacs, père, mère ou enfants	3 jours ouvrables <sup>1</sup> plein traitement (éventuels délais de route 48h maxi aller et retour). Enfant - 25 ans : 7 jours + autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours (congé de deuil) fractionnable à prendre dans un délai d'un an à compter du décès.
Mariage ou Pacs du maître	5 jours ouvrables <sup>1</sup> plein traitement (éventuels délais de route 48h maxi aller et retour)
Maladie ou garde momentanée d'un enfant (en nombre de ½ journées d'absence)	Droit par année civile : nombre de demi-journées travaillées (1h à 4h de cours) + 2 demi-journées (âge limite : 16 ans, pas de limite d'âge si enfant handicapé). La durée est doublée si le conjoint ne peut en bénéficier.
Déplacement à l'étranger à titre personnel	Sans traitement
Préparation à l'accouchement Aménagements d'horaires pendant la grossesse	Plein traitement Avis du médecin de prévention

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

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

# NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



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

[aesio.fr](https://aesio.fr)



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité. Immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

**AÉSIO  
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

# PARTICIPATION DE L'ÉTAT A LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'Etat finance partiellement la complémentaire santé des agents publics : 15 € par mois de 2022 à 2024, 50 % à compter de 2025. C'est une demande du Sniec-CFTC qui a été satisfaite.

Peuvent en bénéficier :

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

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

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

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



[https://www.sniec-cftc.fr/wp-content/uploads/2021/11/20211122-men\\_colibris\\_mode-operatoire-psc.pdf](https://www.sniec-cftc.fr/wp-content/uploads/2021/11/20211122-men_colibris_mode-operatoire-psc.pdf)

## RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET PRÉVOYANCE

<b>Je suis...</b>	<b>Maître contractuel et agréé à titre définitif ou à titre provisoire (stagiaire)</b>		
<b>Affilié au...</b>	Régime spécial des fonctionnaires depuis 2005.		
<b>A qui dois-je envoyer mon arrêt maladie ?</b>	Je conserve le volet 1 (qui indique la pathologie) et je transmets les volets 2 et 3 au chef d'établissement qui fera suivre à l'administration.		
<b>Conditions d'indemnisation</b>	Aucune ancienneté n'est requise.		
<b>Types de congé maladie et durée d'indemnisation</b>		<b>Plein traitement</b>	<b>Demi traitement*</b>
	Congé de maladie ordinaire	3 mois	9 mois
	Congé de longue maladie	1 an	2 ans
	Congé de longue durée	3 ans	2 ans
<b>Prévoyance</b>	Les maîtres cotisent à hauteur de <b>0.3 %</b> pour la prévoyance (décision actée au 1 <sup>er</sup> juillet 2022 mais toujours en attente de publication d'un arrêté).		

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

<b>Je suis...</b>	<b>Délégué auxiliaire (sous contrat d'association ou contrat simple) CDD OU CDI</b>			
	<b>sous contrat d'association</b>		<b>sous contrat simple</b>	
<b>Affilié au</b>	Régime général de la sécurité sociale			
<b>A qui dois-je envoyer mon arrêt maladie ?</b>	Je transmets les volets 1 et 2 à la CPAM et le volet 3 au chef d'établissement. Si mon médecin télétransmet à la CPAM, je remets le volet 3 uniquement à mon chef d'établissement.			
<b>Conditions et durée d'indemnisation</b>		<b>Plein traitement</b>	<b>Demi traitement*</b>	Arrêt du traitement Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)
	<b>Congé maladie ordinaire</b>	Arrêt du traitement -Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)+ complément de la prévoyance à demander par votre établissement.		
	Moins de 4 mois d'ancienneté			
	Après 4 mois de services	1 mois	1 mois	
	Après 2 ans de services	2 mois	2 mois	
	Après 3 ans de services	3 mois	3 mois	
	<b>Congé grave maladie</b>	1 an	2 ans	
<b>Prévoyance</b>	Les maîtres cotisent à hauteur de 0,3 % pour la prévoyance (décision actée au 1 <sup>er</sup> juillet 2022 mais toujours en attente de publication d'un arrêté).			

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

Les maîtres doivent cotiser à hauteur de 0,3 % pour la prévoyance depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022. Le ministère de l'Education nationale n'a pas encore fait appliquer cette modification, il y aura un effet rétroactif (rappel en moyenne de 30 € pour un salaire brut de 2 500 €).

## L'ACTION SOCIALE

### PRISE EN CHARGE PARTIELLE DE L'ABONNEMENT DE TRANSPORT

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

**Forfait mobilités durables :** jusqu'à 300 €/an pour les agents utilisant le vélo ou le covoiturage au moins 100 jours par an.

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

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

### AIDE AU DÉMÉNAGEMENT

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

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

### CHÈQUES VACANCES



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

➔ Pour tout renseignement, consultez le site [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr).

### CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU) GARDE D'ENFANTS

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

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

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

➔ Formulaire et démarches : [www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr)

### REMBOURSEMENT DE FRAIS ENGAGÉS POUR FORMATION INITIALE

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

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

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

### REMBOURSEMENT DE FRAIS ENGAGÉS POUR FORMATION CONTINUE

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

# RETRAITE - DÉMISSION

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

### DÉPART EN RETRAITE

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est relevé à raison de 3 mois par génération pour atteindre l'âge de 64 ans (génération 1968) en 2030.

#### A noter :

➔ Les maîtres du 1<sup>er</sup> degré comptant 15 ans dans l'échelle des instituteurs titulaires avant le 09/11/2010 (ou 17 ans dans les autres cas) peuvent prétendre partir à 57 ans pour les personnes nées avant le 1<sup>er</sup> septembre 1966. Pour les personnes nées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1966, l'âge d'ouverture des droits est relevé à raison de 3 mois par génération pour atteindre l'âge de 59 ans (génération 1973) en 2030.

➔ Il n'y a pas de condition d'âge :

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

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

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

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

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

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

#### Le Sniec-CFTC demande :

- La possibilité de partir en retraite sans décote.
- La prise en compte des années d'études dans les années de cotisation.

### DÉMISSION

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

Les maîtres du 1<sup>er</sup> degré ont désormais la possibilité de partir en retraite en cours d'année scolaire. C'est une demande du Sniec-CFTC qui a été satisfaite.

#### Toutefois :

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

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

### RUPTURE CONVENTIONNELLE

Ouvert depuis novembre 2020, et jusqu'au 31 décembre 2025, ce dispositif expérimental permet de mettre fin d'un commun accord à un contrat définitif. Le maître doit ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et ne pas justifier de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein.

Le Sniec-FCFTC presse le ministère de faire en sorte que les demandes des maîtres délégués en CDI soient enfin recevables.

#### A noter :

- L'accord du rectorat est loin d'être automatique !

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

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

Pour en savoir plus : [sniec-cftc.fr](http://sniec-cftc.fr)





# Uniques, ensemble.

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

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



Retrouvez plus d'infos sur  
[groupe-apicil.com](https://groupe-apicil.com)



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

# CALENDRIER SCOLAIRE 2023-2024

2022-2023	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	Vendredi 1 <sup>er</sup> septembre 2023		
Rentrée des élèves	Lundi 4 septembre 2023		
Vacances de la Toussaint	Samedi 21 octobre 2023 - lundi 6 novembre 2023		
Vacances de Noël	Samedi 23 décembre 2023 - lundi 8 janvier 2024		
Vacances d'hiver	17 février - 4 mars 2024	24 février - 11 mars 2024	10 février - 26 février 2024
Vacances de printemps	13 avril - 29 avril 2024	20 avril - 6 mai 2024	6 avril - 22 avril 2024
Vacances d'été*	Début des vacances samedi 6 juillet 2024		

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

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

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

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

Les classes vaqueront le **vendredi 10 mai 2024 et le samedi 11 mai 2024**.

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



## COUPON À DÉCOUPER OU À PHOTOCOPIER

Nom :  M.  Mme.....

Prénom : ..... Établissement et département : .....

Adresse personnelle : .....

Tél. : ..... E-mail : .....

Souhaite une information sur le Snec-CFTC

Souhaite bénéficier des services du Snec-CFTC et adhérer.

**Document à envoyer au Snec-CFTC**

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

# NOS PRÉSIDENTS ACADÉMIQUES

Plus de contacts sur notre site : [www.snec-cftc.fr](http://www.snec-cftc.fr)



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

Académie	Délégué.e	Email	Tél
Aix-Marseille	Rémi ROUX	<a href="mailto:snec.cftc.aixmarseille@gmail.com">snec.cftc.aixmarseille@gmail.com</a>	06 26 54 63 69
Amiens	Diogène PONTHEU	<a href="mailto:acad.amiens@snec-cftc.fr">acad.amiens@snec-cftc.fr</a>	07 66 58 20 84
Besançon	Patrice MOUTON	<a href="mailto:moutonpatrice@orange.fr">moutonpatrice@orange.fr</a>	06 74 82 40 05
Bordeaux	Estelle SICARD	<a href="mailto:estelle.sicard@snec-cftc.fr">estelle.sicard@snec-cftc.fr</a>	06 16 68 29 76
Clermont-Ferrand	Pierre MISSIOUX	<a href="mailto:pierre.missieux@gmail.com">pierre.missieux@gmail.com</a>	06 65 62 77 38
Créteil	Audrey HOFACK	<a href="mailto:acad.creteil@snec-cftc.fr">acad.creteil@snec-cftc.fr</a>	07 69 34 24 84
Dijon	Michèle KERLO	<a href="mailto:snec-cftc.bourgogne@hotmail.fr">snec-cftc.bourgogne@hotmail.fr</a>	07 81 71 80 62
Grenoble	Victoria DI MARTINO-HOCHOLZER	<a href="mailto:hochholzer.v@orange.fr">hochholzer.v@orange.fr</a>	06 84 71 03 87
Guadeloupe	Max DATIL	<a href="mailto:president@sgep-snec-cftc.fr">president@sgep-snec-cftc.fr</a>	06 90 44 21 06
Guyane	Mario ARETHAS	<a href="mailto:mario.arethas@wanadoo.fr">mario.arethas@wanadoo.fr</a>	05 94 28 36 20
La Réunion	Gladys CADET	<a href="mailto:gladyscadet97@gmail.com">gladyscadet97@gmail.com</a>	06 92 18 21 81
Lille	Yann COUTEL	<a href="mailto:yanncoutel@gmail.com">yanncoutel@gmail.com</a>	06 09 39 05 33
Limoges	Marielle SOUVIGNET	<a href="mailto:limousin.sneccftc@gmail.com">limousin.sneccftc@gmail.com</a>	06 12 21 97 45
Lyon	Frédéric GIRAUD	<a href="mailto:f.giraud.snec@gmail.com">f.giraud.snec@gmail.com</a>	06 63 21 14 48
Martinique	Marina BERMONVILLE	<a href="mailto:bermonville.marina@orange.fr">bermonville.marina@orange.fr</a>	06 96 43 97 70
Montpellier	Yann LIAGRE	<a href="mailto:yann.liagre@laposte.net">yann.liagre@laposte.net</a>	06 13 48 13 59
Nancy-Metz	Pablo BRUN	<a href="mailto:pablo.brun@ac-nancy-metz.fr">pablo.brun@ac-nancy-metz.fr</a>	06 43 92 43 27
Nantes	Charlotte PETIT	<a href="mailto:snec.cftc.acnantes@gmail.com">snec.cftc.acnantes@gmail.com</a>	06 89 50 26 63
Nice et Corse	Stéphane LETEINTURIER	<a href="mailto:stephane.leteinturier@hotmail.com">stephane.leteinturier@hotmail.com</a>	06 08 63 21 78
Normandie	Alain POULIQUEN	<a href="mailto:alain.pouliquen61@gmail.com">alain.pouliquen61@gmail.com</a>	06 51 94 65 07
Orléans-Tours	Elisabeth ALLIAS	<a href="mailto:acad.orleans-tours@snec-cftc.fr">acad.orleans-tours@snec-cftc.fr</a>	06 13 93 51 54
Paris	Laurène JOANNIC	<a href="mailto:snecparis@gmail.com">snecparis@gmail.com</a>	07 83 20 52 30
Poitiers	Véronique DELFOSSE	<a href="mailto:bedelfosse@wanadoo.fr">bedelfosse@wanadoo.fr</a>	05 49 21 39 15
Reims	Frédéric GRIBONVAL	<a href="mailto:acad.reims@snec-cftc.fr">acad.reims@snec-cftc.fr</a>	07 82 10 51 43
Rennes	Christian GUILLERM	<a href="mailto:christian.guillerm@bbox.fr">christian.guillerm@bbox.fr</a>	06 92 18 21 81
St Pierre et Miquelon	Christine CORMIER	<a href="mailto:cormierchristine975@gmail.com">cormierchristine975@gmail.com</a>	05 08 41 57 47
Strasbourg	Corinne KWIATKOWSKI	<a href="mailto:snec.kwiat@hotmail.com">snec.kwiat@hotmail.com</a>	06 62 49 30 88
Toulouse	Pascal PATRIER	<a href="mailto:midipy@snec-cftc.fr">midipy@snec-cftc.fr</a>	05 63 91 23 36
Versailles	Sophie BUREAU-GANTIER	<a href="mailto:sbgsnec95@yahoo.fr">sbgsnec95@yahoo.fr</a>	06 60 68 26 00

**AGENTS  
DU SERVICE PUBLIC**

**DÉCOUVREZ  
NOS ASSURANCES  
ADAPTÉES  
À VOS BESOINS.**

**REJOIGNEZ NOS PLUS DE  
3,5 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES**



**ENGAGÉS POUR LE COLLECTIF**  
**ASSURÉMENT HUMAIN**

