

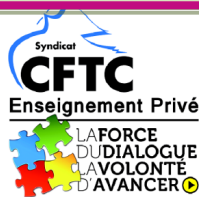
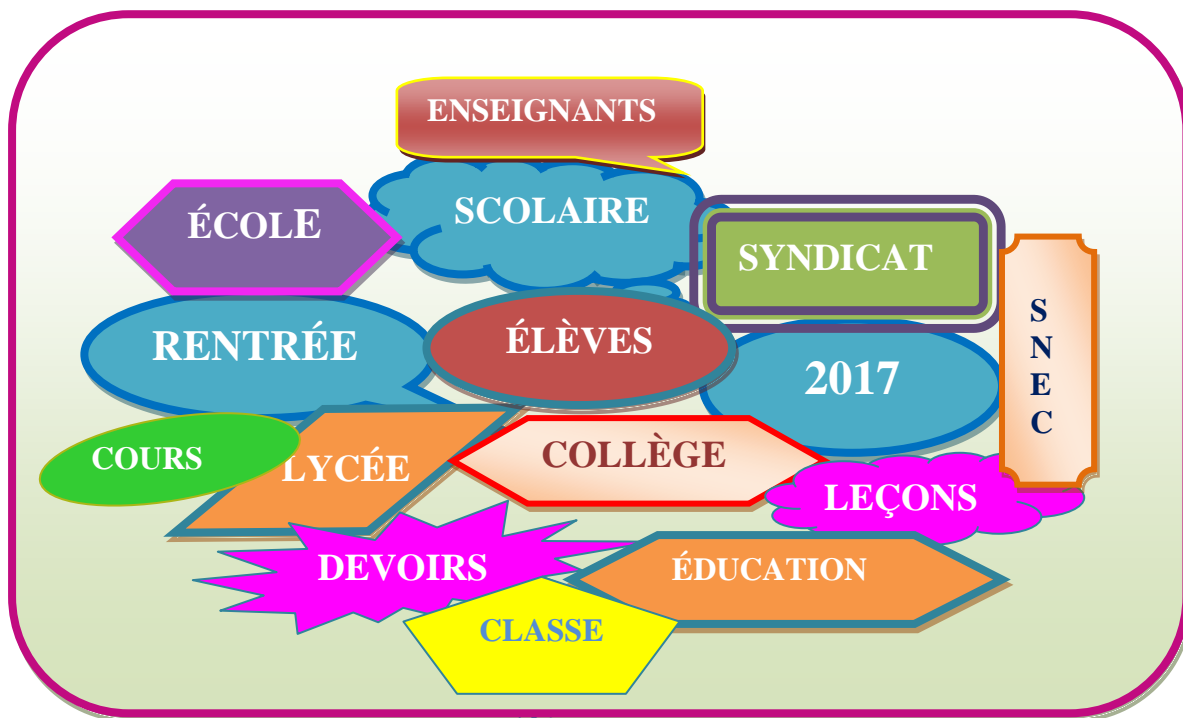
Rentrée 2017

Le SNEC-CFTC Picardie a le plaisir de vous remettre son dossier de Rentrée 2017.

Conservez-le,
il vous sera utile tout au long de l'année scolaire !



BONNE
RENTÉE
À TOUS !



SNEC - INFORMATIONS CFTC PICARDIE

N° 173 - Septembre 2017

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 2017-2018 / Coupon-Réponse.
3	Éditorial.
4-5	Grilles de salaires.
6	Transfert primes → points.
7	Bulletin de salaire.
8	Travaux supplémentaires (1 ^{er} degré) / ISO / Indemnité départ volontaire / Transports / Chèques vacances / Pass éducation.
9	Déménagement / CESU / Autorisations d'absence / Congé parental.
10	Maternité-Paternité / Adoption / Temps partiel thérapeutique.
11	Maladie.
12	Prévoyance / Espaces Accueil et Écoute / Action Sociale.
13	Allègement de service / Congés et disponibilités : Délégués Auxiliaires et suppléants
14	Congés et disponibilités.
15	Formation 1er et 2d degrés / Protection juridique
16-17	Cumul d'activités / Listes d'aptitude et Tableaux avancements / Congé de formation professionnelle / I-Professionnel
18	Service enseignants 2 nd degré
19-20-21	Concours 2017-2018 / Enseignants en précarité.
21-22-23	Retraite.
24	Services aux adhérents.

**Vacances
Année scolaire
2017-2018**



	ZONE A	ZONE B (AMIENS)	ZONE C
Rentrée des enseignants	Vendredi 1 ^{er} septembre 2017*		
Rentrée scolaire des élèves	Lundi 4 septembre 2017		
Toussaint	Samedi 21 octobre 2017 – Lundi 6 novembre 2017		
Noël	Samedi 23 décembre 2017 – Lundi 8 janvier 2018		
Hiver	Samedi 10 février 2018 Lundi 26 février 2018	Samedi 24 février 2018 Lundi 12 mars 2018	Samedi 17 février 2018 Lundi 5 mars 2018
Printemps	Samedi 7 avril 2018 Lundi 23 avril 2018	Samedi 21 avril 2018 Lundi 7 mai 2018	Samedi 14 avril 2018 Lundi 30 avril 2018
Début des vacances d'été	Samedi 7 juillet 2018**		
Rentrée des enseignants	Vendredi 31 août 2018		
Rentrée scolaire des élèves	Lundi 3 septembre 2018		

(*) 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 10h/17h
ou sur rendez-vous.

Le SNEC-CFTC est à votre service

et vous souhaite une excellente année scolaire 2017/2018

En ces jours de rentrée 2017, le SNEC-CFTC de l'Académie d'Amiens (SNEC-CFTC Picardie) vous souhaite une bonne année scolaire.

La mise en œuvre du PPCR (Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations) apportant une revalorisation financière fort attendue (mais sans excès !) du métier d'enseignant, se met en place progressivement : de nouveaux rythmes d'avancement (à compter du 1.09.2017), de nouveaux indices (au 1.01.2018 et au 1.01.2019), la création de nouvelles grilles (Classes exceptionnelles), les rendez-vous de carrière...

Le PPCR ne concerne cependant que les maîtres « titulaires » et ignore près d'un enseignant sur cinq, à savoir les enseignants rémunérés en qualité de MA.

Pour vous aider tout au long de votre année scolaire, le SNEC-CFTC Picardie a le plaisir de vous remettre son dossier de rentrée. Prenez le temps de le lire, vous y trouverez des réponses aux questions les plus habituelles !

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

Vous pouvez utilement :

- consulter le site national www.sne-cftc.fr et le site académique www.sne-cftc-picardie.fr
- contacter vos représentants SNEC-CFTC à la permanence régionale (voir page 2).

Avec le SNEC-CFTC Picardie, vous avez un interlocuteur actif, vigilant et écouté dans toutes les instances de l'Enseignement Catholique (Directions Diocésaines, FORMIRIS, Commissions de l'Emploi, Codiec, CAEC....) ou auprès des services et instances (CCMA, CCMI, groupes de travail) académiques.

Lors du dernier renouvellement des Commissions Consultatives Mixtes de décembre 2014, le SNEC-CFTC a été conforté comme le principal syndicat de l'enseignement privé picard sous contrat.

Avec 80,7% des suffrages, le SNEC-CFTC a obtenu :

➤ **4 sièges sur 4 pour la Commission Consultative Mixte Interdépartementale (CCMI) pour les 950 enseignants du 1^{er} degré.**

➤ **5 sièges sur 5 pour la Commission Consultative Mixte Académique (CCMA) pour les 2 200 enseignants du 2nd degré.**

Avec plus de 970 adhérents en Picardie, le SNEC-CFTC bénéficie également d'une implantation forte. **N'hésitez pas à la rejoindre si ce n'est déjà fait.**

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



**Syndicat National de
l'Enseignement Chrétien**

SALAIRES BRUTS

- La valeur du Point Fonction Publique a été modestement revalorisée au 1.02.2017 : 56,2323 € (+0,6%).
- Dans le cadre du PPCR, les indices des grilles de tous les enseignants titulaires - Agrégés/Certifiés/PLP/PEPS/PE (Hors Classes et Classes normales)/CE d'EPS Classe Exceptionnelle/Instituteurs/AE - ont été revalorisés au 1^{er} janvier 2017. Par contre, cette mesure indiciaire n'a pas été étendue aux MA.

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 2017, le montant mensuel SMIC a été fixé à 1 480,30 € bruts (9,70 € bruts/heure).

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

Échelon	Durée		Agrégés			Bi-Admissibles			Certifiés / PLP / PEPS / PE		
	Avancement accéléré 30%	Ancienneté	Indice : salaire Au 1.02.2017	Indice : salaire Au 1.01.2018	Indice : salaire Au 1.01.2019	Indice : salaire Au 1.02.2017	Indice : salaire Au 1.01.2018	Indice : salaire Au 1.01.2019	Indice : salaire Au 1.09.2017	Indice : salaire Au 1.01.2018	Indice : salaire Au 1.01.2019
1 ^{er}		1 an	443 : 2 075,91	448 : 2 099,34	450 : 2 108,71	407 : 1 907,20	407 : 1 907,20	445 : 2 085,27	383 : 1 794,75	388 : 1 818,18	390 : 1 827,55
2 ^{ème}		1 an	493 : 2 310,21	498 : 2 333,64	498 : 2 333,64	440 : 2 061,84	445 : 2 085,27	445 : 2 085,27	436 : 2 043,11	441 : 2 066,54	441 : 2 066,54
3 ^{ème}		2 ans	497 : 2 328,95	502 : 2 352,38	513 : 2 403,93	444 : 2 080,60	449 : 2 104,01	452 : 2 118,07	440 : 2 061,85	445 : 2 085,28	448 : 2 099,34
4 ^{ème}		2 ans	534 : 2 502,34	539 : 2 525,77	542 : 2 539,83	465 : 2 179,00	470 : 2 202,42	473 : 2 216,48	453 : 2 122,77	458 : 2 146,20	461 : 2 160,26
5 ^{ème}		2 ans 6 mois	569 : 2 666,35	574 : 2 689,78	579 : 2 713,21	491 : 2 300,84	496 : 2 324,26	501 : 2 347,69	466 : 2 183,69	471 : 2 207,12	476 : 2 230,55
6 ^{ème}	2 ans	3 ans	604 : 2 830,36	609 : 2 853,79	618 : 2 895,96	511 : 2 394,56	516 : 2 417,98	525 : 2 460,15	478 : 2 239,92	483 : 2 263,35	492 : 2 305,52
7 ^{ème}		3 ans	646 : 3 027,17	651 : 3 050,60	659 : 3 088,09	538 : 2 521,08	543 : 2 544,50	551 : 2 581,99	506 : 2 371,13	511 : 2 394,56	519 : 2 432,05
8 ^{ème}	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	695 : 3 256,79	700 : 3 280,22	710 : 3 327,08	578 : 2 708,52	583 : 2 731,94	593 : 2 778,80	542 : 2 539,83	547 : 2 563,26	557 : 2 610,12
9 ^{ème}		4 ans	745 : 3 491,09	750 : 3 514,52	757 : 3 547,32	623 : 2 919,39	628 : 2 942,81	635 : 2 975,61	578 : 2 708,52	583 : 2 731,95	590 : 2 764,75
10 ^{ème}		4 ans	791 : 3 706,65	796 : 3 730,08	800 : 3 748,82	666 : 3 120,89	671 : 3 144,31	675 : 3 163,05	620 : 2 905,34	625 : 2 928,77	629 : 2 947,51
11 ^{ème}		Sans limite	825 : 3 865,97	830 : 3 889,40	830 : 3 889,40	694 : 3 252,10	699 : 3 275,51	703 : 3 294,26	664 : 3 111,52	669 : 3 134,95	673 : 3 153,69

AE Échelon	Avancement accéléré 30%	Ancienneté	Indice : salaire Au 1.09.2017	Indice : salaire Au 1.01.2018	Indice : salaire Au 1.01.2019
1		1 an	327 : 1 532,33	332 : 1 555,76	332 : 1 555,76
2		1 an	345 : 1 616,68	350 : 1 640,11	350 : 1 640,11
3		1 an	366 : 1 715,09	371 : 1 738,58	371 : 1 738,58
4		2 ans	382 : 1 790,06	387 : 1 813,49	387 : 1 813,49
5		3 ans	400 : 1 874,41	405 : 1 897,84	405 : 1 897,84
6	2 ans 3 mois	3 ans	423 : 1 982,19	428 : 2 005,62	431 : 2 019,68
7		3 ans	442 : 2 071,22	447 : 2 094,65	450 : 2 108,71
8	2 ans 9 mois	3 ans 6 mois	466 : 2 183,69	471 : 2 207,12	476 : 2 230,55
		3 ans 6 mois	492 : 2 305,52	497 : 2 328,95	506 : 2 371,13
		4 ans 6 mois	521 : 2 441,42	526 : 2 464,85	537 : 2 516,40
11		Sans limite	550 : 2 577,31	555 : 2 600,74	560 : 2 624,17
Instituteurs Échelon	Ancienneté	Indice : salaire Au 1.09.2017	Indice : salaire Au 1.01.2018	Indice : salaire Au 1.01.2019	
1 ^{er}	9 mois	349 : 1 635,42	354 : 1 658,85	356 : 1 668,22	
2 ^{ème}	9 mois	365 : 1 710,40	366 : 1 715,09	366 : 1 715,09	
3 ^{ème}	1 an	377 : 1 752,57	378 : 1 771,32	378 : 1 771,32	
4 ^{ème}	1 an 6 mois	381 : 1 785,38	385 : 1 804,12	385 : 1 804,98	
5 ^{ème}	1 an 6 mois	391 : 1 832,24	395 : 1 850,98	395 : 1 850,98	
6 ^{ème}	1 an 6 mois	398 : 1 865,04	403 : 1 888,47	408 : 1 911,90	
7 ^{ème}	3 ans	407 : 1 907,21	412 : 1 930,64	417 : 1 954,07	
8 ^{ème}	3 ans 3 mois	428 : 2 005,62	433 : 2 029,05	438 : 2 052,48	
9 ^{ème}	4 ans	449 : 2 104,03	454 : 2 127,46	459 : 2 150,89	
10 ^{ème}	4 ans	479 : 2 244,61	484 : 2 268,04	494 : 2 314,90	
11 ^{ème}	Sans limite	523 : 2 450,79	528 : 2 474,22	533 : 2 497,65	



Hors Classe Certifié/PLP/PEPS/PE	Ancienneté 1.01.2017	Indice 1.01.2017	Au 1.09.2017	Ancienneté	Indice : salaire Au 1.09.2017	Indice : salaire Au 1.01.2018	Indice : salaire Au 1.01.2019
1 ^{er}	2 ans 6 mois	516					
2 ^{ème}	2 ans 6 mois	570	1 ^{er}	2 ans	570 : 2 671,03	575 : 2 694,46	590 : 2 764,75
3 ^{ème}	2 ans 6 mois	611	2 ^{ème}	2 ans	611 : 2 863,16	616 : 2 886,59	624 : 2 924,08
4 ^{ème}	2 ans 6 mois	652	3 ^{ème}	2 ans 6 mois	652 : 3 055,29	657 : 3 078,72	668 : 3 130,26
5 ^{ème}	3 ans	705	4 ^{ème}	2 ans 6 mois	705 : 3 303,65	710 : 3 327,08	715 : 3 350,51
6 ^{ème}	3 ans	751	5 ^{ème}	3 ans	751 : 3 519,20	756 : 3 542,63	763 : 3 575,44
7 ^{ème}		793	6 ^{ème}	3 ans	793 : 3 716,02	798 : 3 739,45	806 : 3 776,94
			7 ^{ème} à compter du 1.09.2020	Sans limite			
			Indice 821 : 3 847,23				

Hors Classe Agrégés	Au 1.01.2017	Au 1.09.2017	Ancienneté	Indice : salaire Au 1.09.2017	Indice : salaire Au 1.01.2018	Indice : salaire Au 1.01.2019
1 ^{er}	2 ans 6 mois	679				
2 ^{ème}	2 ans 6 mois	706				
3 ^{ème}	2 ans 6 mois	744	1 ^{er}	2 ans	744 : 3 486,40	749 : 3 509,83
4 ^{ème}	2 ans 6 mois	791	2 ^{ème}	2 ans	791 : 3 706,65	796 : 3 730,08
5 ^{ème}	4 ans	825	3 ^{ème}	3 ans	825 : 3 865,97	830 : 3 889,40
HeA1	1 an	885	HEA1	1 an	885 : 4 147,13	890 : 4 170,56
HeA2	1 an	920	HEA2	1 an	920 : 4 311,14	925 : 4 334,57
HeA3	Sans limitation	967	HEA3	sans limite	967 : 4 531,39	972 : 4 554,82

Classe Exceptionnelle Certifié/PLP/PEPS/PE	Ancienneté	Au 1.09.2017 Indice : salaire	Au 1.09.2018 Indice : salaire
1 ^{er}	2 ans	690 : 3 233,36	695 : 3 256,79
2 ^{ème}	2 ans	730 : 3 420,80	735 : 3 444,23
3 ^{ème}	2 ans 6 mois	770 : 3 608,24	775 : 3 631,67
4 ^{ème}	3 ans	825 : 3 865,97	830 : 3 889,40
HeA1	1 an	885 : 4 147,13	890 : 4 170,56
HeA2	1 an	920 : 4 311,14	925 : 4 334,57
HeA3	Sans limite	967 : 4 531,39	972 : 4 554,82

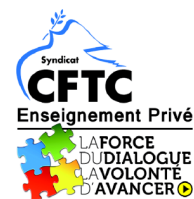
Classe Exceptionnelle Agrégés	Ancienneté	Au 1.09.2017 Indice : salaire	Au 1.09.2018 Indice : salaire
1 ^{er}	2 ans	825 : 3 865,97	830 : 3 889,40
2 ^{ème}	2 ans	885 : 4 147,13	890 : 4 170,56
3 ^{ème}	2 ans 6 mois	920 : 4 311,14	925 : 4 334,57
4 ^{ème}	3 ans	967 : 4 531,39	972 : 4 554,82
HeA1	1 an	967 : 4 531,39	972 : 4 554,82
HeA2	1 an	1008 : 4 723,51	1013 : 4 746,94
HeA3	sans limite	1062 : 4 976,56	1067 : 4 999,99

CE EPS Exceptionnel	Ancienneté	1.09.2017	1.01.2018	1.01.2019	1.09.2020
4 ^{ème} échelon	2 ans 6 mois	751 : 3 519,19	756 : 3 542,62	763 : 3 575,42	763 : 3 575,42
5 ^{ème} échelon	Sans limite (3 ans à compter du 1.09.2020)	793 : 3 716,00	798 : 3 739,43	806 : 3 776,92	806 : 3 776,92
6 ^{ème} échelon	Sans limitation				821 : 3 847,21

- **Au 1^{er} septembre 2017, le reclassement des Certifiés/PLP/PEPS/PE/Agrégés (Classe normale), des bi-admissibles, des Instituteurs et des AE s'effectue à échelon égal avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'ancien échelon.** Ainsi, lorsque cette ancienneté est égale ou supérieure à celle permettant d'accéder à l'échelon supérieur, le reclassement se fait directement dans cet échelon, sans conservation d'ancienneté.
- **Au 1^{er} septembre 2017, pour les maîtres à la hors classe :** les échelons sont renumérotés et le reclassement se fait à l'échelon -1 (avec le maintien de l'indice) pour les Certifiés/PLP/PEPS/PE et à l'échelon -2 pour les agrégés (avec le maintien de l'indice).
Il y a conservation de l'ancienneté acquise dans l'ancien échelon. Ainsi, lorsque cette ancienneté est égale ou supérieure à celle permettant d'accéder à l'échelon supérieur, le reclassement s'est fait directement dans cet échelon, sans conservation d'ancienneté.



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}	2ans 6 mois	3 ans	376 : 1 761,95	335 : 1 569,82
3 ^{ème}	2ans 6 mois	3 ans	395 : 1 850,98	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



Depuis le 1^{er} septembre 2015, les maîtres délégués du 1^{er} degré bénéficient de la grille de rémunération des MA2.

Heures supplémentaires Au 1.09.2017	Majoration* 1 ^{ère} HSA (20%)	HSA *	HSE
Agrégés HC 15h	40,22	201,11	62,85
Agrégés 15h	36,57	182,83	57,13
Agrégé EPS 17h	32,26	161,32	50,41
Certifié/PLP HC 18h	27,68	138,38	43,24
Certifié/PLP 18h	25,16	125,80	39,31
Bi-admissible 18 h	25,18	132,29	41,34
PEPS HC 20 h	24,91	124,54	38,92
PEPS 20 h	22,64	113,22	35,38
AE 18h	21,08	105,38	32,93
AE EPS 20 h	18,97	94,84	29,64
CE d'EPS Classe Excep 20h	20,67	103,37	32,30
MA1 18h	20,57	102,85	32,14
MA2 18h	18,46	92,28	28,84
MA2 EPS 20 h	16,61	83,05	25,95

Heures supplémentaires Au 1.01.2018	Majoration* 1 ^{ère} HSA (20%)	HSA *	HSE
Agrégés HC 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 18h	27,94	139,70	43,66
Certifié/PLP 18h	25,40	127,00	39,69
Bi-admissible 18 h	26,46	132,29	41,34
PEPS HC 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
CE d'EPS Classe Excep 20h	20,91	104,56	32,67
MA1 18h	20,57	102,85	32,14
MA2 18h	18,46	92,28	28,84
MA2 EPS 20 h	16,61	83,05	25,95

Indemnité Péri-éducative : 23,81 €

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

Au 1.09.2017	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 ^{ere} 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) ISP : Indemnité Sujétion particulière Pour les documentalistes **	1 609,44	134,12
	590,08	49,17

* Taux mensuel payé d'octobre à juin

**au prorata pour un temps partiel ou incomplet

Les prochains salaires seront virés sur votre compte bancaire :

- Le 27 septembre
- Le 27 octobre
- Le 28 novembre
- Le 20 décembre

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

Transfert Prime → Points

Les revalorisations des grilles indiciaires au 1.01.2017 et au 1.01.2018 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 1.01.2017. Elle est intitulée « Transfert Prime points »**



- **Pour les Certifiés/PLP/PEPS/PE/Agrégés (Classe Normale et Hors Classe), pour les CE EPS Classe Exceptionnelle et pour les AE :** « le « Transfert Prime points » est de 13,92 € au 1.01.2017 pour un temps plein. Elle sera portée à 32,42 € au 1.01.2018.
- **Pour les Instituteurs :** « le « Transfert Prime points » est de 23,17 € au 1.01.2017 pour un temps plein (sans modification au 1.01.2018).
- **Pour les MA :** pas de transfert car les grilles ne sont pas revalorisées.
- **Pour les Certifiés et Agrégés Classe Exceptionnelle :** « le « Transfert Prime points » sera de 18,50 € au 1.01.2018 (Création des grilles au 1.09.2017).

Délégués Auxiliaires : Rémunération MA1 ou MA2

Pendant l'année scolaire 2015/2016, les élus SNEC-CFTC à la CCMA sont intervenus avec régularité et même obstination, sur l'application du décret 2015-963 du 31 juillet 2015 qui précise que :

« Les autorités académiques peuvent classer un maître délégué dans l'échelle de rémunération des MA1 pour tenir compte de son expérience professionnelle, de la rareté des candidats dans la discipline concernée ou de la spécificité du besoin à couvrir ».

Par un courriel en date du 2 septembre 2016, le Rectorat apportait enfin une réponse positive :

Je vous informe que l'autorité académique a décidé, par souci de parallélisme des formes avec les contractuels du second degré public, de classer dans la catégorie MA1 les maîtres auxiliaires du second degré privé détenteurs d'un doctorat d'Etat, d'un doctorat de troisième cycle universitaire, ou d'un titre d'ingénieur.

Cette mesure s'appliquera rétroactivement au 1er septembre 2015 pour les maîtres qui étaient en service à cette date.

Avec cette réponse, le dossier n'est cependant pas clos. Les maîtres contractuels de l'Enseignement Public (équivalents aux DA du privé) bénéficient de grilles très nettement plus favorables que celles en usage dans l'enseignement privé et bénéficient d'un classement en 1^{ère} catégorie en justifiant seulement d'un bac +3. La différence mensuelle est de l'ordre de 300 à 600 € suivant l'ancienneté.



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 151,67h"
- $< 70\%$: fraction

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

S'il y a lieu :

- ISAE
- ISOE part fixe
- ISOE part modulable
- HSA, HSE
- Indemnité de résidence
- SFT
- Régularisations (Indemnités Journalières SS)

Déductions:

- CSG
- CRDS
- cotisations ouvrières tranche A et tranche B URCREP
- cotisation GMP
- Cotisations retraites complémentaires
- contribution de solidarité (contrat d'association)
- cotisations ASSEDIC (contrat simple)
- s'il y a lieu : cotisation PREFON

Identification:

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

Grade (échelle de rémunération)

Nombre d'enfants à charge ouvrant droit au SFT

Échelon dans le grade

Indice majoré correspondant au grade et à l'échelon

Temps partiel: fraction du temps de travail

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

Rappels éventuels (un décompte doit être fourni):

MC = mois en cours

AC = rappel (ou précompte) concernant l'année en cours

AA = appel (ou précompte) concernant l'année ou les années antérieure(s)

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

Bases Sécurité Sociale:

- base des cotisations de SS de l'année (total du salaire brut depuis le 1er janvier)
- base de calcul des cotisations de SS du mois (total du salaire brut de ce mois)

Montant imposable :

- salaire net à payer cumulé depuis le 1er janvier + CSG non déductible + CRDS
- salaire net à payer du mois + CSG non déductible + CRDS

Principales abréviations :

CSG : Contribution sociale généralisée

CRDS : Contribution au remboursement de la dette sociale

AF : Allocations familiales (versées par la Caisse d'allocations familiales)

AT : accident du travail

SFT : supplément familial de traitement

GMP : garantie minimale de points

Cot ouv : cotisation ouvrière (part salariale)

Cot pat : cotisation patronale

Plaf : sur la partie du salaire inférieure au plafond SS

Déplaf : sur la totalité du salaire

Tr A : Tranche A (partie du salaire inférieure au plafond de la SS)

DRFIP : Direction régionale des finances publiques

SS : Sécurité Sociale

URCREP : Union de recouvrement des cotisations de retraite de l'enseignement privé : organisme chargé de répartir les cotisations prises en charge ou précomptées par l'Etat (tranche A, B, GMP) dans les caisses de retraite complémentaire auxquelles est affilié l'établissement d'enseignement privé concerné

The image shows a sample French salary slip (Bulletin de Paye) with various fields and arrows pointing to explanatory text boxes. The slip includes sections for identification, affectation, and payment details.

Adresse du maître

Salaire brut et charges Salaire net du mois

Agent payeur (DRFIP)

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

Enseignants 1^{er} Degré : Travaux supplémentaires

Travaux supplémentaires : Les taux de rémunération mentionnés au BO 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 €.

Enseignants 2d Degré : ISO

L'Indemnité de Suivi et d'Orientation (ISO) 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, formation,...) l'ISO est versée proportionnellement au salaire. Ainsi, quand le plein traitement est maintenu, l'ISO est versée intégralement. Quand le maître bénéficie d'un ½ traitement, il en est de même pour l'ISO.

■ **la part modulable** qui est versée aux seuls professeurs principaux, selon un barème indépendant du temps de service, mais qui varie selon les classes. En cas d'absence (maladie,...) il est fait retenue de 1/360^{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 2nd 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 83,64 € au 1^{er} janvier 2017.

Une demande est à faire auprès des services académiques.

Chèques-Vacances

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

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



Pass Éducation

Le pass éducation
Vers de nouveaux services pour les enseignants

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 2016-2018 doit vous avoir été remis par votre chef d'établissement. Si ce n'était pas encore effectif (!), n'hésitez pas à le solliciter.



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

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> 5 jours ouvrables*	
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 + 2. ** - 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 au côté de l'enfant malade.

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

Congé parental et avancement

Depuis le 14 mars 2012, pendant la 1^{ère} année de congé parental, la durée de ce congé est prise en compte dans sa totalité. Au-delà, il est pris 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, qui a été modifiée depuis le 1^{er} janvier 2015 (PreParE). Consulter le site : www.caf.fr



Maternité - Paternité

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

CONGÉ de PATERNITÉ

11 jours calendaires (samedi, dimanche et jours fériés compris) consécutifs au plus (18 jours en cas de naissances multiples) pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

CONGÉ de MATERNITÉ

Congé prénatal + postnatal	16 semaines	
	Prénatal : 6	Postnatal : 10
Pathologie de la mère	Prénatal : + 2 semaines	Postnatal : + 4 semaines
Naissance d'un 3 ^{ème} enfant	26 semaines	
	Prénatal : 8	Postnatal : 18
Naissances multiples	Jumeaux	34 semaines Prénatal : 12 à 16 Postnatal : 22 à 18
	Triplés ou plus	46 semaines Prénatal : 24 Postnatal : 22



Sous réserve de l'avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, il est possible de reporter une partie de la durée du congé prénatal sur le congé postnatal :

1^{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.

Temps partiel thérapeutique

L'ordonnance 2017-53 du 19.01.2017 est venue modifier favorablement les conditions d'obtention d'un temps partiel thérapeutique :

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

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

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




Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

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

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

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

Maladie

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

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

Attention ! Dans l'enseignement public, le CLD n'est pas protégé. Or, certains formulaires de l'enseignement public sont remis aux maîtres de l'enseignement privé, ce qui peut prêter à confusion.

Journée de carence

La Journée de carence n'est actuellement plus appliquée aux fonctionnaires. Il en est donc de même pour les enseignants des établissements privés (sauf pour les suppléants sous contrat simple ou pour les DA ne justifiant pas de 4 mois de service). Toutefois, il est envisagé de la rétablir au 1^{er} janvier 2018.



Régime d'Assurance Maladie



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

1.1 Les Maîtres contractuels ou agréés, définitifs ou provisoires :

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

Les maîtres ne relèvent pas de la Sécurité Sociale mais du Régime Spécial des Fonctionnaires (RSF). En conséquence, ils ont à transmettre uniquement les volets n°2 et 3 des certificats médicaux à leur chef d'établissement (voie hiérarchique) qui les communiquera lui-même aux services académiques. Il est

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

1.2 Les Suppléants et les Délégués auxiliaires

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

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

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

Tous les enseignants continuent à relever de la Sécurité Sociale (et éventuellement de leur complémentaire santé). La Carte Vitale reste indispensable.

Prévoyance

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

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

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

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

Il **verse un capital décès** aux ayants droit.

IMPORTANT !

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

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

Il **dispose d'un Fonds Social**.

Les dossiers sont à faire en lien avec votre établissement.

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

Il convient alors de contacter **UNIPREVOYANCE** : 10 rue Massue 94307 Vincennes ; ☎ : 01 58 64 42 40 ; www.uniprevoyance.org

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 0810 638 583.



Action Sociale

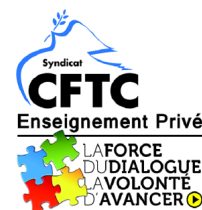
Vous pouvez bénéficier de **l'Action Sociale** et accéder au **Réseau PAS** (Prévention Aide et Suivi).

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 9.05.2007) doit être habituellement sollicité pour la mi-février. Il peut, exceptionnellement, être accordé en cours d'année scolaire.



L'allègement de service est **une mesure exceptionnelle**, accordée en raison de l'état de santé du maître, qui continue à percevoir l'intégralité de son traitement. Chaque demande fait l'objet d'un examen particulièrement attentif et rigoureux. Un allègement de service peut, par exemple, être accordé à la demande d'un maître qui souhaiterait poursuivre son activité professionnelle alors même qu'il devrait suivre un traitement médical lourd. Il peut également faciliter une reprise d'activité après une affectation sur un poste adapté.

L'allègement porte **au maximum**, sur le tiers des obligations réglementaires de service. Par exemple, un professeur Certifié ne peut pas bénéficier d'un allègement supérieur à 6 heures ; il accomplit, dans ce cas, un service hebdomadaire de 12 heures.

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



L'allègement de service est donné, selon les cas, pour la durée de l'année scolaire ou pour une durée inférieure. Il ne saurait être renouvelé systématiquement l'année suivante, ce qui n'exclut pas cependant qu'un allègement soit accordé plusieurs années de suite, notamment selon une quotité dégressive afin que le maître concerné revienne progressivement vers un service complet. **Cependant, ce n'est pas une mesure pérenne.**

Les heures libérées sont protégées et le salaire est maintenu.

2 enseignants du 1^{er} degré et 8 enseignants du 2nd degré picards en bénéficient en 2017/2018.

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

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

Pour le statut de travail 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** ».




**TOUS UNIQUES,
TOUS UNIS!**



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 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	À 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 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 Picardie Champagne-Ardenne, 2, rue Edouard Branly 51000 Taissy.

☎ : 03.26.88.70.75 ✉ : formation.gestion@reims.org



Les formations auxquelles vous pouvez participer, peuvent être prises en charge, soit dans le cadre national, soit dans le cadre des priorités territoriales, soit dans le cadre du Crédit de Référence des Établissements (CRE), soit même sur les fonds propres des établissements. A noter que, dans le 1^{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 P C-A, qui recense les seules formations « prioritaires », ainsi que tous les autres catalogues qui arrivent dans les établissements, sans oublier le site : www.formiris.org.

Frais annexes : Les modalités de prise en charge des frais annexes (transport et/ou hébergement) sont profondément modifiées à la rentrée 2017. Il vous faut consulter 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



Le décret 2017-105 du 27 janvier 2017 a modifié la réglementation en vigueur.

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 relative à l'Organisation de l'année scolaire 2017/2018.**

Listes d'Aptitude et Tableaux d'avancement



A- Premier Degré

La CCMI du 23 juin 2017 a examiné les listes 2017/2018

1. INSTITUTEURS → PROFESSEURS des ÉCOLES 2017/2018

Pour postuler, les maîtres devaient justifier des 5 ans en qualité d'instituteur titulaire au 1.09.17, alors même qu'ils ont une ancienneté importante comme suppléants.

Les contingents départementaux 2017/2018 sont nettement inférieurs aux besoins.

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

	2014/2015		2015/2016		2016/2017		2017/2018		
	a	b	a	b	a	b	Nombre d'Instituteurs	a	b
Aisne	2	2	1	3	1	3	9	2	5
Oise	2	0	3	4	2	6	5	1	5
Somme	2	2	1	2	2	3	5	1	4
	6	4	5	9	5	12	19	4	14

a : nombre de promotions possibles

b : nombre de candidats

2. HORS CLASSES PROFESSEURS des ÉCOLES 2017/2018 :

De façon constante, le nombre de promotions est loin de répondre aux attentes des maîtres remplissant les conditions réglementaires (être au 7^{ème} échelon des PE au 31.08.2017) qui sont inscrits automatiquement :

Aisne : 94 maîtres ; Oise : 111 maîtres ; Somme : 195 maîtres.

Les contingents 2017/2018 étaient les suivants : **Aisne : 5 Oise : 6 Somme : 11**

Pour mémoire, les contingents des années antérieures étaient les suivants

2014/2015 : Aisne : 4 Oise : 5 Somme : 8
2015/2016 : Aisne : 5 Oise : 5 Somme : 9
2016/2017 : Aisne : 5 Oise : 6 Somme : 10

L'échelon retenu dans le barème est celui détenu au 31.08.2017. Le 11^{ème} échelon est souvent l'échelon nécessaire (mais pas suffisant) pour espérer accéder à la hors classe des PE.



B- Second Degré

1. Résultats des Listes nationales 2016/2017 :

Les résultats nationaux des listes 2016/2017 étudiées en CCMA en avril 2016 ont été connus au printemps 2017.

Le bilan pour la Picardie est le suivant :

*Agrévés Hors Classes 2 Promus (1 Mathématiques et 1 Sciences physiques).

*Tour extérieur Certifiés / PEPS / PLP → Agrévés : l'année 2016/2017 a enfin été « faste » pour la Picardie avec 2 promotions sur 23 au niveau national (toutes disciplines confondues) : 1 promu en mathématiques et 1 promu en SVT (la précédente promotion picarde remontait à 2011/2012).

*Tour extérieur AE / PLP → Certifiés : 3 maîtres sur les 3 proposés sont retenus en liste principale : 2 en Mathématiques et 1 en Anglais.

2. Listes 2017/2018 : elles ont été appelées à la rentrée 2016 et ont été étudiées lors de la CCMA du 25 avril 2017.

2.1 Les listes (nationales) Certifiés / PEPS / Agrégés au Tour Extérieur 2017/2018.

Aucun maître n'a fait acte de candidature pour les listes Certifiés et PEPS.

2.2 Hors Classes Certifiés/PLP/PEPS 2017/2018. Les résultats sont résumés dans le tableau ci-dessous.

HORS CLASSES	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	
						Candidats	Promotions
	PROMOTIONS						
Certifiés	46	51	50	47	46	166	41
PLP	7	7	7	7	7	23	6
PEPS	2	4	4	4	4	18	3
TOTAL	55	62	61	58	57	207	50

2.3 Les listes (nationales) Hors Classes Agrégés 2017/2018 ont également été examinées pour transmission au Ministère avec des résultats probablement au printemps 2018. Elles sont établies par discipline.

2.4 Intégration Certifiés / PLP / PEPS 2017/2018

Ces listes, auparavant ouvertes aux seuls AE, ont été étendues aux **MA en contrat définitif** (ne pas confondre avec MA en CDI) à compter de 2016/2017.

Les contingents sont supérieurs aux candidatures recevables (24), alors même que le vivier des candidatures possibles était d'au moins une cinquantaine d'enseignants.

Intégration	2015/2016		2016/2017		2017/2018	
	Candidatures retenues	Promotions possibles	Candidatures retenues	Promotions possibles	Candidatures	Promotions possibles
Certifiés	2	38	55	25	22	29
PLP	0	4	4	3	1	4
PEPS	0	3	3	1	1	3
Total	2	45	62	29	24	36

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 2017/2018, le contingent de l'académie d'Amiens est de 72 mois. Il faut constater avec regret que seules 3 demandes ont été reçues : 2 pour préparer l'Agrégation (8 mois) et 1 pour préparer une licence des sciences de l'éducation (9 mois).

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.
4 enseignants picards sont ainsi concernés en 2017/2018.

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).

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

Un bouquet de services

I-Professionnel

pour les personnels

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.sneec-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 2016, aucun collège de l'académie ne possédait d'agent 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).

Les pondérations et les heures d'allègement se doivent de vous être accordées par votre chef d'établissement. Dans le cas contraire, il convient de faire un recours auprès du Rectorat. Modèle disponible auprès du SNEC-CFTC

► **Indemnité pour Mission Particulière (IMP)** : le SNEC-CFTC Picardie a édité un dossier disponible sur son site académique ou à sa permanence (voir page 2).

► **Effectifs pléthoriques** : il n'y a pas de minoration de service. Par contre, pour tous les enseignants (hors LP) assurant au moins 6 h devant un effectif supérieur à 35 élèves, il y a le versement d'Indemnité de sujétion de 1 250 €.

L'effectif à prendre en compte est celui au 15 octobre.

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



► Documentalistes



Les documentalistes sont tenus de fournir un service hebdomadaire de 36 heures, dont 6 heures sont consacrées aux tâches de relation avec l'extérieur ». Le service au CDI devant élèves est donc de 30 heures.

En temps partiel ou incomplet, le temps de travail réservé aux tâches extérieures est calculé sur la base de 1/6^{ème} du temps total consacré au travail de documentation. Ainsi, un documentaliste rémunéré sur la base de 12/36^{ème} doit consacrer 10 heures dans son CDI et 2 heures pour des tâches extérieures.

2. Durée de l'heure de cours

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

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

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



Concours 2017 et 2018

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

➤ **pour les CAER :**

☒ **38 lauréats en 2017** au lieu de 27 en 2016, 32 en 2015, 27 en 2014, 22 en 2013 (18 en 2012, 14 en 2011, 19 en 2010).

➤ **pour les recrutements réservés :**

☒ **28 lauréats en 2017** au lieu de 22 en 2016 ; 26 en 2015 et 20 en 2014

➤ **pour les CAFEP et 3^{ème} CAFEP :**

☒ **20 lauréats en 2016** au lieu de 14 en 2016 20 en 2015, 24 en 2014 (7 pour le CAFEP exceptionnel et 17 pour le CAFEP rénové), 10 en 2013 et 6 en 2012.



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

➔ Cela doit interroger sur la formation (ou plus exactement l'absence de formation) pour la très grande majorité des nouveaux enseignants qui débudent avec une double précarité : emploi et rémunération.

2017	CAFEP		3 ^{ème} CAFEP		CAER		Recrutements Réservés		Total	
	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis	Admissibles	Admis
CAPES	24	10	2	2	55	27	25	16	106	55
CAPET	5	3	Pas ouvert	Pas ouvert	4	1	6	3	15	7
PEPS	0	0	Pas ouvert	Pas ouvert	13	5	10	6	23	11
PLP	8	5	Pas ouvert	Pas ouvert	6	5	5	3	19	13
TOTAL	37	18	2	2	78	38	46	28	163	86

6 lauréats au CAER Agrégé pour 8 admissibles



1.2 Dans le 1^{er} degré : les concours sont académiques. Il faut noter que pendant 2 années (2013 et 2014), les contingents ont été pléthoriques (avec des incidences pour les nominations):

En 2013, 66 lauréats (Externe : 48 ; Interne : 6 ; Examen Professionnalisé : 12).

En 2014, 84 lauréats (Externe 24 rénovés + 39 exceptionnels ; Interne : 6 ; Examen Professionnalisé : 15).

En 2015, 31 lauréats (Externe : 16 ; Interne 6 et Examen Professionnalisé 9 pour 15 postes)

En 2016, 25 lauréats (Externe : 20 ; Interne : pas ouvert ; Examen Professionnalisé 5 pour 9 postes).

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

Deux constats s'imposent :

Pour les 3 dernières sessions, c'est 12 postes qui n'ont pas été pourvus à l'examen professionnalisé, alors même que de nombreux enseignants remplissant les conditions pour s'y présenter, sont encore en précarité. La dernière session prévue est celle de 2018 (voir page 21).

Reclassement et bonification : Les lauréats des concours 2017 seront reclassés au 1^{er} septembre 2017 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 2018 auront lieu du 12 septembre au 12 octobre 2017

N'hésitez pas à consulter le site Internet du Ministère : www.devenirenseignant.gouv.fr, ainsi que le BO n°26 du 20 juillet 2017. Le SNEC-CFTC Picardie diffuse un Dossier « Concours 2018 » disponible auprès de sa permanence ou sur son site.



Ⓢ L'épreuve d'admissibilité se présente sous la forme d'un dossier de « Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) » :

- Pour tous les recrutements réservés (1^{er} degré et 2nd degré).

- Pour les concours internes du 2nd degré (CAER), sauf pour le CAER CAPES en Documentation et en Education Musicale, pour le CAER PEPS et le CAER Agrégé.

Les dossiers RAEP sont à rendre pour le 30 novembre 2017

Ⓢ 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 le CAER CAPET ou CAER CAPLP, ainsi que pour les pères et mères d'au moins 3 enfants (et les sportifs de haut niveau)

Ⓢ Pour les recrutements réservés, aucune condition de titre n'est requise.

Ⓢ En cas de succès au concours et pour obtenir un emploi dans un établissement catholique, le lauréat se doit de justifier du pré- accord de la CAAC. En l'absence de ce pré-accord, il convient de prendre contact dans les meilleurs délais avec :

Nathalie Mancuso SAAR (Service d'Accueil et d'Aide au Recrutement)
43 rue Laurendeau 80000 Amiens tél : 03 22 33 51 00

Autorisation d'absence : les 2 jours d'absence qui peuvent être accordés doivent précéder immédiatement le premier jour du concours et porter sur des jours ouvrables (le samedi est un jour ouvrable), que l'enseignant ait ou non cours ces jours-là et quelle que soit sa quotité hebdomadaire de travail. Lorsque les 2 jours qui précèdent les épreuves d'admissibilité sont situés pendant les vacances scolaires, il ne peut être accordé d'autorisation d'absence.

Enseignants en précarité : CDI et Recrutements Réservés

La loi du 12 mars 2012 comporte deux volets :

- accès au CDI pour les Délégués Auxiliaires (DA), avec maintien de la double précarité de l'emploi et de la rémunération ;
- accès au contrat provisoire, puis définitif avec le bénéfice de l'échelle de rémunération des titulaires (Certifiés, PLP, PEPS ou PE) dans le cadre des recrutements réservés dont la session 2018 sera la dernière (sauf nouvelle prorogation ?).

ATTENTION !

- Le CDI ne permet pas de sortir de la précarité, loin de là !
- Seuls les concours (Externes, Internes ou Réservés) 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)

- 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 MA (1^{er} Degré et 2nd degré).



Il y a environ 560 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 et les suppléants qui remplissent les conditions d'ancienneté (6 ans) et de continuité de service. Il n'y a pas de condition de titre.

a. Ancienneté de service :

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

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

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

b. Continuité des services :

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

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

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

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

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

3. Les recrutements réservés :

- **Les Concours Réservés** pour le CAPES, CAPET et CAPEPS.
 - **Les Examens Professionnalisés** (qui sont des concours) pour les PE et les PLP.
- Ces concours encore ouverts pour la session 2018 (en principe la dernière !).**



Peuvent s'y inscrire les DA et Suppléants (en CDD ou en CDI) qui remplissent les 3 conditions cumulatives suivantes :

- ✓ Avoir été en fonction dans un établissement privé **entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2013,**
- ✓ **Justifier d'au moins 2 années d'enseignement**, en équivalent temps plein, **accomplies entre le 31 mars 2009 et le 31 mars 2013** (→ les DA ayant débuté postérieurement à mars 2011 ne peuvent donc s'inscrire).
- ✓ Justifier d'une durée de service dans un établissement d'enseignement privé au moins égale à 4 années d'enseignement en équivalent temps plein, ou d'au moins un an d'équivalent temps plein, complétée de services publics d'enseignement à concurrence d'une durée minimale totale de quatre années d'équivalent temps plein, avant la date de clôture des registres d'inscription (12 octobre 2017).

Il n'y a pas de condition de titre (toutefois les PEPS et les PE doivent justifier de la qualification en sauvetage aquatique et en secourisme à la date de titularisation). Il n'est pas nécessaire d'être en poste.

Le côté positif est d'accorder directement une rémunération de titulaire (Certifiés, PLP, PEPS ou PE) avec des modalités de reclassement favorables.

Par contre, il y a un côté négatif avec un contingentement trop faible des postes :

- **1^{er} Degré** : contingent académique : 12 promotions pour la Picardie en 2013, 15 en 2014, 15 en 2015 (9 admis) et 9 en 2016 (5 admis) **et 5 en 2017 (avec 3 admis).**
- **2nd degré** : sur des contingents nationaux 10 lauréats en 2013, 20 en 2014, 26 en 2015, 22 en 2016 **et 28 en 2017.**



Retraite

Il se peut que vous envisagiez, à l'échéance des rentrées 2018 ou 2019 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 C.P.A. qui n'existe plus).

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

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

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

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

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

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

B – Le régime de retraite additionnelle (RAEP), spécifique aux enseignants des établissements privés.

Il a connu un véritable coup de rabot en février 2013 au mépris des engagements pris (loi CENSI) et de l'équité avec nos collègues de l'enseignement public.

Les droits acquis **postérieurement au 31.08.2005 sont maintenus au taux de 8%** comme antérieurement, sans cependant connaître la montée actée en 2005 (9% pour un départ au 1.09.2015 et 10% pour un départ au 1.09.2020).

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

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

Échappent à cette injustice les maîtres déjà en retraite ou 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 31.12.2011, ainsi que les anciens Instituteurs nés avant avril 1957- voir points 2.1 et 2.2 p. 23). Tous leurs droits acquis avant 2005 restent au taux de 8 %.

C – RETRAITE (ouverture des droits et calcul)

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

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

année de naissance	Ouverture des droits âge minimum possible de départ à la retraite	Nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein et pour avoir une retraite complète	âge pour bénéficier du taux plein* et limite d'âge**
1.01.1951 au 30.06.1951	60 ans	163	65ans
1.07.1951 au 31.12.1951	60 ans 4 mois	163	65 ans 4 mois
1952	60 ans 9 mois	164	65 ans 9 mois
1953	61 ans 2 mois	165	66 ans 2 mois
1954	61 ans 7 mois	165	66 ans 7 mois
1955/1956/1957	62 ans	166	67 ans
1958/1959/1960		167	
1961/1962/1963		168	
1964/1965/1966		169	
1967/1968/1969		170	
1970/1971/1972		171	
A partir de 1973		172	



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

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

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

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

2. Départ anticipé sous couvert du RETREP

2.1 (Anciens) Instituteurs

▶ Les maîtres contractuels ou agréés qui justifient déjà de 15 ans de service en qualité d'Instituteur titulaire peuvent faire valoir leurs droits à retraite antérieurement à l'âge légal (point 1 ci-dessus) et à partir de 57 ans pour ceux nés à compter du 1.01.1960.

▶ Pour les maîtres qui sont encore rémunérés en qualité d'Instituteur et qui ne justifiaient pas de 15 ans de service en qualité d'Instituteur titulaire au 1.07.2011, 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 31.12.2011** (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 31.12.11.

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

Un dispositif dérogatoire est actuellement reconduit d'année en année (pour 2018 ???) en cas de cessation de fonctions au 30 septembre pour une retraite au 1^{er} octobre. Les maîtres sont alors maintenus en surnombre dans l'établissement, à disposition du chef d'établissement, pour des tâches administratives, de surveillance, de soutien... Le maître continue à être rémunéré en septembre – validant ainsi 3 trimestres pour l'année - et l'emploi est cependant déclaré vacant pour le 1^{er} septembre.

3.3 Lorsque les enseignants atteignent leur limite d'âge (voir point 1 page 23), ils doivent impérativement cesser leurs fonctions. Sous certaines conditions réglementaires, ils peuvent être autorisés à terminer l'année scolaire (jusqu'au 30 juillet !), voire prolonger leur activité dans la limite de 10 trimestres supplémentaires (renseignements auprès de la permanence SNEC-CFTC).

4. Départ anticipé à 60 ans



Le décret n° 2007-847 du 2 juillet 2012 donne des droits nouveaux :

- ▶ 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 (164 trimestres pour les salariés nés en 1952, 165 pour ceux nés en 1953 et 1954, 166 pour ceux nés en 1955).

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, de 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. Il permet de travailler à temps partiel (entre 50% et 80%) et toucher une partie de sa retraite (RGSS+ retraites complémentaires sauf RAEP ; pour un montant compris entre 50% et 20%), tout en continuant à acquérir des droits (notamment des trimestres), qui seront pris en compte au moment où le maître cessera totalement ses **fonctions** (avec un nouveau calcul de ses droits à retraite).

Renseignez-vous auprès de notre permanence.

6. Retraites complémentaires

6.1 Valeur du Point

ARRCO : 1,2513 € depuis le 1.04.2013; AGIRC : 0,4352 € depuis le 1.04.2013; IRCANTEC : 0,47507 depuis le 1.10.2015

6.2 Retraites complémentaires ARRCO-AGIRC

Pour les salariés nés à partir de 1957, une minoration provisoire (3 ans) d'un montant de 10% peut s'appliquer aux retraites complémentaires ARRCO et AGIRC. Cette pénalité provisoire → 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)

Jusqu'au 31 décembre 2015, les caisses d'affiliation étaient différentes d'un établissement à l'autre, même si de façon habituelle en Picardie, il y avait 3 groupes importants : B2V, HUMANIS et AG2R.

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

Les « nouveaux » enseignants qui sont recrutés postérieurement au 1^{er} janvier 2017 ne sont plus affiliés à l'ARRCO et à l'AGIRC, mais à l'IRCANTEC. C'est une importante régression qui se traduira par une minoration des droits à retraite.

À ses adhérents, le SNEC-CFTC offre un « plus » avec le service « Évaluation des droits à retraite » qui permet de décider, en toute connaissance de cause, des modalités et de la date de la cessation de fonction. Les réformes actuelles nécessitent plus que jamais une étude individuelle des droits à retraite, sans oublier une « actualisation » au rythme des réformes.



SERVICES AUX ADHERENTS DU SNEC-CFTC

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

LE SNEC-CFTC PICARDIE VOUS INFORME

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 8h à 19h : ☎ : 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. ☎ : **01 44 52 49 54**



Service d'écoute et de soutien psychologique PSYA

www.psy.fr ou ☎ : **01 73 30 42 42**

Les principaux objectifs sont :

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

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

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

