

20
26
JANVIER



FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS

ÇA BRÛLE ?
J'ESPÈRE QUE VOUS
AVEZ UNE BONNE
MUTUELLE SANTÉ !

WHAT
ELSE ?



GUIDE

PROTECTION SOCIALE

ENSEIGNANT·E·S DE L'ENSEIGNEMENT
AGRICOLE PRIVÉ

Facebook



Site internet



iFep apple store



Instagram



iFep google play



Suivez-nous !

Linkedin



Adhésion



Panneau syndical numérique



Enseigner dans un établissement privé sous contrat, c'est exercer chaque jour un métier exigeant : préparer, transmettre, accompagner, gérer l'imprévu, porter une attention constante aux élèves... tout en composant avec des rythmes soutenus, des responsabilités fortes et une charge mentale réelle. Dans ce contexte, la santé – physique comme psychique – n'est pas un sujet « à côté » du travail : elle en est une condition. Et quand surviennent une maladie, un accident, une grossesse, une situation familiale difficile ou une usure professionnelle, une question devient centrale : suis-je correctement protégé-e, informé-e, accompagné-e ?



La protection sociale, ce n'est pas un empilement de dispositifs techniques. C'est un droit, conquis et défendu collectivement, qui garantit à chacune et chacun la continuité de ses revenus, l'accès aux soins, la reconnaissance d'un accident du travail, la possibilité de se soigner sans culpabiliser, de prendre un congé quand il le faut, d'être soutenu-e quand la situation se complique. C'est aussi un levier d'égalité : parce que nos droits ne doivent pas dépendre de la chance, de l'établissement ou de la capacité à « se débrouiller », mais d'un cadre clair, protecteur et applicable à toutes et tous.

Ce guide a été conçu par la **Fep-CFDT** pour les enseignantes et enseignants du privé sous contrat, avec une ambition simple : rendre lisibles vos droits et vous donner des repères concrets pour agir. Il s'appuie sur l'expérience de terrain, les questions que vous nous posez, et l'action quotidienne de nos élu-es et mandaté-es, qui interviennent dans les instances, négocient, alertent et obtiennent des améliorations. La protection sociale se construit aussi là : dans le travail patient et déterminé des représentant-es du personnel au service de l'intérêt collectif et de la défense de chaque collègue, au niveau académique et national.

Vous trouverez notamment ici les informations essentielles sur la prévoyance et la complémentaire santé, les congés et autorisations d'absence, les accidents du travail et les maladies professionnelles. Notre objectif : que vous puissiez faire valoir vos droits au bon moment, éviter les ruptures de prise en charge, et ne pas rester seul-e face aux démarches.

N'oubliez pas que votre syndicat **Fep-CFDT** est là pour vous accompagner au quotidien. Que ce soit pour des questions individuelles ou collectives, nos élus et militants sont à votre écoute et prêts à vous soutenir. N'hésitez pas à nous contacter et à adhérer pour un accompagnement personnalisé.

Être protégé-e, c'est pouvoir exercer son métier avec dignité et sérénité. Et parce que la solidarité n'est pas un slogan mais une pratique, la **Fep-CFDT** est à vos côtés : pour informer, accompagner et faire avancer, ensemble, une protection sociale à la hauteur de l'engagement des personnels de l'enseignement privé sous contrat.

À la **Fep-CFDT**, nous ne nous contentons pas d'informer, nous nous battons chaque jour pour défendre vos intérêts et améliorer vos conditions de travail.

A vos côtés toute l'année
Valérie Ginet

Secrétaire générale de la Fep-CFDT

Présentation du guide

L'Objectif de ce guide est de faire le point sur les droits en matière de santé et de prestations sociales ainsi que sur les démarches à suivre. Sont concernés par ce guide les agents contractuels de droit public agréés placés sous le régime spécial des fonctionnaires (RSF) et relevant pour la prévoyance de la convention nationale de 2012. La CFDT siège, entre autres, dans les conseils d'administration des institutions de prévoyance (IP) et du MASA. Ses mandaté-e-s peuvent intervenir auprès des services concernés pour vous accompagner et répondre à vos questions. La **Fep-CFDT** siège à la Commission nationale de suivi du régime de prévoyance des maîtres (CNSP).

Pour plus de renseignements, contactez la **Fep-CFDT** par l'intermédiaire de votre correspondant-e d'établissement ou de votre syndicat.

#2



Valérie PICARD, Diego LEÓN et Jessica BERTRAND :
les rédacteurs du guide, en charge de la Protection sociale.

Sommaire

Prévoyance : maintien du traitement et indemnités	4
Prévoyance des enseignant-e-s sous contrat	5
Prévoyance de L'État	7
Congé de maladie ordinaire (CMO)	8
Congé de longue maladie (CLM)	9
Congé de longue durée (CLD)	10
Service à temps partiel pour raison thérapeutique	11
Handicap	12
Accident de service et maladie professionnelle (CITIS)	13 à 14
Disponibilité d'office pour raisons de santé	15
Retraite anticipée pour invalidité (ATCA)	16
Décès de l'agent contractuel (Privé sous contrat)	17 à 18
Conseil médical - Médecin du travail	19
Naissance et accueil de l'enfant	20 à 21
Congé pour soigner un enfant ou un proche	22 à 23
Complémentaire santé d'État (PSC)	24
L'Action Sociale	25
Action Sociale - Prestations liées au statut de Droit Public	26 à 27
Action Sociale - Prestations familiales liées au statut de Droit Public	28
Sigles utilisés	29

#3

Réalisation graphique :
Valérie MASSON / 06 03 51 83 04 / studiovaldesign@gmail.com

Illustration couverture : Wingz

Image page 23 : www.shutterstock.com / @maxbelchenko

Impression : Imprimé sur du papier recyclé 100% FSC
par l'Artésienne imprimerie coopérative depuis sa création en 1967.
www.artesienne.com



Prévoyance : maintien du traitement et indemnités

(Hors accident de service et maladie professionnelle)

Congé maladie ordinaire (CMO)

3 mois	90 % du traitement brut indiciaire	
9 mois	Demi-traitement de l'État	Complément à 95 % par la prévoyance

Congé longue maladie (CLM)

1 an	Plein traitement de l'État	
2 ans	60 % traitement de l'État	Complément à 95 % par la prévoyance

Congé longue durée (CLD)

3 ans	Plein traitement de l'État	
2 ans	Demi-traitement de l'État	Complément à 95 % par la prévoyance

#4

Attention !



Depuis le 1^{er} janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli.

La rémunération est due à partir du deuxième jour de l'arrêt maladie. Vous percevez 90 % de votre traitement indiciaire brut pendant 3 mois. La Fep-CFDT a dénoncé ce recul de nos droits

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre deux congés maladie pour la même cause ou pour les congés suivants : congé pour accident de service et maladie professionnelle ; congé de longue maladie ; congé de longue durée ; congé de maladie accordé dans les 3 ans après un premier ; congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD).

Revendication Fep CFDT : La Fep-CFDT demande que la prévoyance complète à hauteur de 95% du net les 90% pendant les trois premiers mois du CMO, dans l'état actuel de nos accords, et en attendant la conclusion des négociations en cours.



fep-cfdt.fr

Prévoyance des enseignant-e-s sous contrat

**Les accords paritaires ont été dénoncés en juillet 2024.
La Fep CFDT a obtenu une prolongation du délai de survie des dispositions
dénoncées jusqu'à fin décembre 2026, mais ce n'est qu'un sursis.**

Rien ne garantit la pérennité du régime au-delà !

Donc mobilisons-nous !



Vos élus CCM (de gauche à droite)

1^{er} rang : Philippe Caldas, Christelle Chauveau de Blanes, Serge Hastoy, Boris Genty

2^e rang : Catherine Girardy, Florence Magoutier, Jean-Christophe Leblanc

3^e rang : Stéphanie Potier, Cécile Ruiz

#5

La prévoyance, qu'est-ce que c'est ?

Elle garantit un revenu de complément (pour atteindre 95 % du traitement net) lorsque l'agent est placé en congé maladie et qu'il arrive en fin de droits à plein traitement (cf. Prévoyance : *maintien du traitement et indemnités*).

Pour favoriser le maintien (ou le retour) en activité, les organisations syndicales ont obtenu le versement d'un complément de salaire (pour atteindre 100 % du traitement) pour les agents contraints à demander un temps partiel autorisé pour raison de santé ou un temps partiel de droit pour handicap.

En cas de décès, un capital décès est versé aux ayants droit de l'agent et éventuellement

une rente d'éducation aux enfants. (cf. *Décès de l'agent contractuel*).

Cotisations...

La part salariée de la cotisation (0,2 % dans la pratique, 0,3 % selon l'avenant d'avril 2022 non appliqué) est précomptée sur le traitement (cf. votre bulletin de paye). L'établissement contribue également (1,05 %). Le régime est géré par les organisations syndicales représentatives et les représentant-e-s des établissements financeurs au sein de la Commission nationale de suivi du régime de prévoyance (CNSP). En cas de difficulté rencontrée avec l'établissement ou l'institution de prévoyance (IP), les agents peuvent la faire remonter via leur syndicat pour que la commission s'en saisisse.



#6

... Cotisations

Votre établissement adhère à une des institutions de prévoyance (IP) choisies pour couvrir les enseignant-e-s. Pour connaître celle à laquelle est affilié votre établissement, questionner la direction d'établissement. Vous pouvez aussi faire intervenir les représentants du personnel ou de préférence et les élu-e-s du comité social et économique CSE (question écrite).

Quelles obligations pour l'établissement ?

- Remettre (contre signature) la notice individuelle d'information à chaque enseignant. Elle détaille l'ensemble des garanties et comporte un formulaire de désignation des bénéficiaires en cas de décès.
- Déclarer le sinistre à l'IP, en anticipant le passage à demi-traitement pour les congés maladie prolongés : l'IP verse ensuite mensuellement (à terme échu) des prestations sous forme d'indemnités journalières complémentaires (IJC).

Quelles démarches pour l'agent ?

- Transmettre les justificatifs qui lui sont demandés.
- Faire parvenir à l'IP le formulaire de désignation des bénéficiaires en cas de décès. À remplir par l'agent le plus précisément possible (adresses et identité des bénéficiaires) et à mettre à jour en cas de changement de sa situation familiale (séparation, changement d'adresse d'un des bénéficiaires...).

Contactez votre syndicat Fep-CFDT pour vous accompagner dans vos démarches !

Action sociale du régime de prévoyance

Des aides financières d'urgence attribuées par la commission sociale du régime de prévoyance peuvent être demandées en complément des actions sociales de votre IP et autres aides de l'État détaillées (*cf. Action sociale*). Si vous vous trouvez dans une situation délicate en lien avec la santé, l'invalidité, le handicap, le décès, n'hésitez pas à contacter votre syndicat.



Pour plus d'information : Vous pouvez consulter la page dédiée au régime de prévoyance des enseignant-e-s de l'enseignement privé sur le site internet de chaque institution de prévoyance qui assure le régime (Uniprévoyance, Ag2r, Arpège, Apicil, CCPMA-Agrica).

Prévoyance de l'État



Attention !

les enseignant-e-s sous contrat bénéficient déjà d'une prévoyance obligatoire (cf : *Prévoyance des enseignant-e-s sous contrat*) dont les cotisations sont prélevées sur votre fiche de paie. Tant que la prévoyance sous contrat demeure, il n'est pas nécessaire d'y souscrire.

Elle a été instaurée par l'accord interministériel du 20 octobre 2023 et signé par la CFDT et par différents décrets qui ont transposé l'accord relatifs à la protection sociale complémentaire de prévoyance des agents de la fonction publique de l'État. Le contrat collectif de prévoyance conclu entre le ministère et Harmonie mutuelle/ Mutex est effectif depuis le 1^{er} janvier 2025.

Cotisations

L'administration employeur ne versera qu'une indemnité forfaitaire de 7€/mois quel que soit le niveau de couverture.

Contrat collectif de prévoyance

L'adhésion est facultative.

Aucun questionnaire de santé ne sera exigé dans les 12 mois pour les agents en activité à compter du 1^{er} janvier 2025. Pas davantage pour les nouveaux agents recrutés. La CFDT Éducation a obtenu cette durée de 12 mois, au lieu des 6 mois annoncés, à la suite d'une bilatérale avec la secrétaire générale du MASAF.

Garanties

- En cas de CLM : versement d'une prestation complémentaire garantissant 100% de la



rémunération (hors carence) la première année et 80% les deux années suivantes.

- En cas de retraite pour invalidité d'origine non professionnelle ou de mise en disposition d'office pour raison de santé : versement d'une prestation complémentaire, d'au moins 10% de la rémunération dans la limite de 80 % de la rémunération totale.
- En cas de décès : un capital décès est versé aux ayants droit, ou bénéficiaires désignés. Il est égal à la rémunération brute au cours des 12 derniers mois et au moins 13 600€.

Il existe aussi des garanties additionnelles, sans aide de l'État, pour le congé ordinaire, le congé maladie et congé longue durée (hors carence), mais aussi la perte autonomie, les frais d'obsèques...

La prévoyance de l'État n'est donc pas du tout de même nature que la couverture dont bénéficient les enseignant-e-s sous contrat actuellement.

Par exemple :

- Couverture facultative vs obligatoire
- Couverture non universelle et non uniforme (disparités entre collègues, niveaux de garanties différents en fonction des choix de chaque agent et certains collègues ne seront pas couverts avec des conséquences très graves et pouvant durer jusqu'à la retraite).
- Bien plus coûteux à garanties égales (du fait du caractère facultatif)

#7

Congé de maladie ordinaire (CMO)

Arrêt maladie

En cas d'arrêt maladie, l'agent envoie sous 48 heures à son établissement les volets n° 2 et 3 de l'arrêt maladie signés par le médecin. Le volet 1, qui cite la pathologie, est conservé par l'agent pour des raisons de confidentialité.

En cas de prolongation de l'arrêt maladie, une nouvelle fiche de liaison n° 2 A et le nouveau volet n° 3 signé du médecin doivent être adressés dans le même délai de 48 heures à l'administration par la voie hiérarchique (direction de l'établissement).

Durée totale du congé de maladie : 1 an (3 mois à 90% du traitement puis 9 mois à demi-traitement par l'État). À chaque arrêt de travail, l'administration prend un arrêté d'octroi de congé maladie qu'il adresse au maître. Après, trois mois, la prévoyance verse des indemnités complémentaires au demi-traitement à hauteur de 95 % du salaire net. Attention, la période de 3 mois s'entend sur une année complète (de date à date).

Exemple : Si vous avez un arrêt de quelques jours le premier juin de l'année N, le maintien de salaire à 90% par l'État en déduisant les congés maladie octroyés durant les 365 jours précédant le congé (depuis le 1^{er} juin de N-1).

Dès que l'agent pressent que le congé peut dépasser les 3 mois, il est souhaitable d'en faire part à sa direction d'établissement afin que celle-ci mette en place, le plus vite possible, le dossier auprès de la prévoyance. C'est l'établissement qui doit constituer le dossier de demande et non l'agent. Ce dernier fournit les pièces demandées.

Après un congé de maladie de six mois consécutifs, la prolongation de ce congé est soumise à l'avis du conseil médical. L'agent

est obligatoirement soumis à un examen de contrôle, par un médecin agréé, **au moins 1 fois après 6 mois consécutifs** de congé de maladie.

NB. Le poste de l'enseignant·e·s est protégé pendant toute la durée du congé maladie.

Attention !



Le traitement des dossiers de maladie est long. Si vous savez que votre arrêt va se prolonger au-delà de trois mois, vous pouvez adresser une demande de CLM ou de CLD au cours du deuxième mois (cf. pages suivantes dédiées). Ceci évitera de devoir rembourser par la suite des trop-perçus de la prévoyance.

Remboursement des frais liés à la maladie

Pour le remboursement des consultations médicales, de la pharmacie ou des analyses, l'agent contractuel procède comme en droit privé. La MSA (Mutualité sociale agricole) et la complémentaire santé (cf. *Complémentaire santé d'État - PSC*) prennent en charge les frais liés aux soins.

En cas de maladie professionnelle et d'accident de service, cf. : *Accident de service et maladie professionnelle (citis)*



Congé de longue maladie (CLM)

Un agent peut demander à être placé en CLM, à condition d'être atteint d'une maladie qui le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaires un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Les maladies ouvrant droit à un CLM sont fixées par arrêté. Toutefois, cette liste n'est **pas limitative** : un CLM peut être accordé pour d'autres maladies après avis du conseil médical.

Procédure

L'agent rédige une demande sollicitant le congé.

Il joint à cette demande un certificat médical sans mention de la pathologie attestant que la maladie met l'intéressé-e dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et qu'elle justifie l'octroi d'un CLM.

Le médecin traitant fait parvenir au secrétariat du conseil médical, un certificat médical détaillé sous pli confidentiel.

Le dossier est adressé à la direction de l'établissement qui le transmet ensuite à la Draaf (Direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt).

L'agent est ensuite convoqué à une visite chez un médecin expert de la pathologie.

Puis le comité médical transmet son avis à l'administration, qui prend la décision.

Durée du CLM et rémunération

Se référer au tableau de la partie « prévoyance : maintien du traitement et des indemnités. »

La demande de CLM part du jour de la première constatation médicale de la maladie (le CMO est requalifié en CLM rétroactivement). Dès que l'agent pressent que le congé peut dépasser un an, il est souhaitable d'en faire part à sa direction établissement afin que celle-ci mette en place le plus vite possible le dossier auprès de la prévoyance ou d'anticiper une demande de CLM. C'est l'établissement qui doit constituer le dossier de demande

et non l'agent. Ce dernier fournit les pièces demandées.

CLM fractionné

Les périodes de CLM peuvent être continues ou non. Dans certains cas, selon la pathologie dont souffre l'agent, il peut reprendre son activité professionnelle entre deux périodes de CLM.

Renouvellement du CLM

L'agent peut bénéficier de plusieurs CLM (pour la même maladie ou des maladies différentes) si l'agent reprend ses fonctions au moins un an en continu entre chaque congé.

Passage du CLM au CLD

À l'issue de la période de 12 mois de CLM, l'agent peut opter pour un congé de longue durée (CLD). Dans ce cas, la période d'un an écoulée de CLM devient la première année de CLD. L'option choisie par l'agent est irrévocable dès lors que le conseil médical émet un avis favorable au passage en CLD.

Fin du CLM

L'agent peut reprendre son poste après examen par un médecin agréé et avis favorable du Conseil médical. Dans le cas contraire, il est mis soit en disponibilité d'office, soit reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité (après avis du conseil médical) *cf. pages dédiées.*

Congé de longue durée (CLD)

Le CLD peut être obtenu par l'agent atteint d'une affection appartenant à l'un des cinq groupes de maladies suivants :

- Tuberculose ;
- Maladies mentales ;
- Affections cancéreuses ;
- Poliomyélite ;
- Déficit immunitaire grave et acquis.

Conditions

Le CLD est le prolongement normal d'un CLM à plein traitement pendant un an quand la reprise de service n'est pas possible. Toutefois, l'octroi d'un CLD n'est pas systématique. Il revient au maître d'en faire la demande. Le CLD prend effet à la date de début du CLM si celui-ci a été accordé pour l'affection éligible. Durée et traitement (cf. *tableau – Prévoyance : Maintien du traitement et des indemnités*).

Procédure

L'agent rédige une demande de CLD qu'il transmet à l'administration par voie hiérarchique. L'administration saisit le comité médical. Le dossier comporte un certificat médical simple attestant la nécessité du congé, car l'agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, et qu'elle justifie l'octroi d'un CLD. Le médecin traitant fait parvenir au secrétariat du conseil médical un certificat médical détaillé décrivant la pathologie (sous pli confidentiel).

L'agent est ensuite convoqué à une visite chez un médecin agréé. Enfin, le conseil médical étudie le dossier et transmet son avis à l'administration, qui prend alors la décision du passage ou non en CLD.

En cas d'accord, un arrêté d'octroi de CLD est adressé au maître.

NB : Le poste de l'enseignant-e-s est protégé pendant toute la durée du CLD.

Fin du congé de longue maladie

Après examen par un médecin agréé, le conseil médical se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude de l'agent à reprendre ses fonctions, dès que la demande est présentée soit par l'agent soit par l'administration.

Deux cas de figure peuvent se présenter :

1. L'intéressé-e est reconnu-e apte : le conseil médical peut formuler des recommandations sur les conditions de travail de l'agent. Lorsque ce dernier bénéficie d'aménagements, le conseil médical doit se prononcer sur l'opportunité du maintien ou de la modification de ces aménagements tous les trois mois au minimum.

2. L'intéressé-e est reconnu inapte :

- mise en disponibilité d'office (cf. Disponibilité d'office pour raisons de santé),
- admission à la retraite pour invalidité (après avis du conseil médical). Pour faire valoir ses droits à une pension de retraite pour invalidité, l'agent doit se rapprocher du BE2FR afin de procéder à la liquidation de son dossier de ATCA, cf. *Retraite anticipée pour invalidité*.

Service à temps partiel pour raison thérapeutique

Conditions

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue favorable à l'amélioration de son état de santé,
- soit parce qu'il doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Démarche

Pour faire la demande de temps partiel thérapeutique, l'agent doit fournir un certificat médical mentionnant la quotité de travail (50 à 90%) établi par son médecin traitant. Cette demande est transmise à l'administration qui l'accorde pour une durée inférieure à trois mois.

Au-delà d'une période totale de trois mois, l'administration fait procéder sans délai par un médecin agréé à l'examen de l'intéressé-e. Le conseil médical peut être saisi.

Rémunération

Les fonctionnaires ou assimilé-e-s autorisé-e-s à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement. Ce temps partiel thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur au mi-temps.

La période de temps partiel thérapeutique est considérée comme période à temps plein pour la détermination des droits à l'avancement et pour l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie.

#11

Temps partiel pour raison de santé

Lorsque les droits à un service à temps partiel thérapeutique sont épuisés, l'agent peut poursuivre une activité à temps partiel (quotité horaire indiquée par un certificat médical d'un médecin agréé). L'organisme de prévoyance verse alors une indemnité qui permet de garantir 100 % du traitement net de référence.



Un certain nombre de dispositions ont été prévues au sein de l'Éducation nationale pour faciliter l'insertion et le parcours professionnel des agents handicapés.



Attention !

Déclarer son handicap, c'est une nécessité afin qu'il puisse être pris en compte. Lorsqu'un handicap diminue les capacités professionnelles, les conditions de travail ne sont plus adaptées à la nouvelle situation. Dans ce cas, il peut être souhaitable de faire reconnaître sa situation rapidement pour éviter de mettre sa santé et sa sécurité en danger.

Des solutions existent pour mieux vivre cette situation professionnelle.

Comment déclarer votre situation de handicap à votre employeur ?

Il est indispensable de faire reconnaître le statut de travailleur ou travailleuse handicapé-e en constituant un dossier auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et de transmettre le justificatif par voie hiérarchique, à la DRAAF, auprès du gestionnaire RH de proximité. Celui-ci détermine la durée renouvelable de cette reconnaissance de la qualité de travailleur-se handicapé-e (RQTH).

La déclaration du handicap vise surtout à faire valoir un statut, et donc à protéger l'agent. De son côté, l'employeur pourra solliciter l'appui du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et organiser le maintien dans l'emploi.

Les mesures

Les enseignant-e-s peuvent bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant leur emploi et leur autonomie. Lors des mutations, ils et elles sont prioritaires sur les autres enseignant-e-s de même catégorie. Ils et elles peuvent obtenir une adaptation de leur poste ainsi qu'une organisation spécifique du temps de travail.

Ces aménagements peuvent passer par l'expertise d'un-e ergothérapeute et/ou d'une personne référente handicap.

Complément de la Prévoyance pour handicap physique

La prévoyance (*cf. Prévoyance : Maintien du traitement et des indemnités*) peut verser des indemnités complémentaires au maître bénéficiant d'un temps partiel de droit pour handicap. Néanmoins, avant d'y recourir, il est important de demander à bénéficier des différentes dispositions statutaires (temps partiel thérapeutique, allègement de service) même si elles ne sont pas accordées de droit. En cas de refus, demander que l'administration motive sa décision.

Conditions particulières de départ en retraite

Possibilité de départ anticipé à la retraite (à partir d'un taux d'incapacité permanente de 50 %).



Vos interlocuteurs

- le CSE

Ne pas hésiter à faire appel aux représentant-e-s du personnel du CSE pour toute question concernant l'aménagement du poste de travail.

- La personne référente handicap

La personne référente handicap a pour mission d'accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel et de maintenir l'emploi. Elle ou il peut accompagner l'établissement dans les aménagements du lieu et du poste.

Accident de service et maladie professionnelle (CITIS*)...

Accident de trajet

Il est assimilé à l'accident de travail ou de service quand il survient pendant le trajet d'aller ou de retour entre :

- la résidence principale (ou tout autre lieu où l'agent se rend habituellement pour des motifs d'ordre familial (crèche par exemple) et le lieu d'exercice de ses fonctions ;
- le lieu de travail et le restaurant administratif ou le lieu où l'agent prend habituellement ses repas, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

courante, sauf s'il a eu lieu lors d'une interruption de cette mission pour des motifs personnels ».

#13

La notion de mission doit s'entendre au sens large et couvre toutes les formes d'activités professionnelles accomplies dans le cadre de l'exécution des fonctions en dehors du lieu habituel d'exercice. Sont notamment en mission, les agents se déplaçant sur un chantier, dans une entreprise, en métropole ou à l'étranger, pour participer à un stage de formation professionnelle, d'un site à un autre.

Accident de mission

« Tout accident survenu lorsqu'un agent public est en mission, doit être regardé comme un accident de service, alors même qu'il sera survenu à l'occasion d'un acte de la vie



Attention !

Le formulaire est à envoyer à la Draaf et non à la MSA ni à la DDCS.

**CITIS : Congé pour invalidité temporaire imputable au service)*

Maladie professionnelle

« Le fonctionnaire peut être atteint d'une maladie contractée ou aggravée en service, laquelle est généralement reconnue par référence aux tableaux des affections professionnelles qui figurent dans le code de la Sécurité sociale, en application de son art. L. 4612. Mais ces tableaux ne sont pas limitatifs. »

Procédure

L'agent doit :

- déclarer l'accident au plus vite, et dans tous les cas dans les 48 heures.
- faire remplir par le médecin le « certificat médical initial d'accident du travail » qui constate le traumatisme subi par l'agent. Cette liasse est disponible auprès des services administratifs ou auprès de son médecin traitant. La délivrance de cette liasse, destinée au paiement des frais médicaux, n'implique pas la reconnaissance de l'imputabilité au service.

Durée du congé

Ce congé n'a pas de durée maximale. Il se prolonge :

- jusqu'à ce que l'agent soit en mesure de reprendre son service (il peut être autorisé à travailler à temps partiel pour raisons thérapeutiques (cf. page dédiée),
- jusqu'à la mise à la retraite.

Rémunération

Vous conservez l'intégralité de votre rémunération. Si l'imputabilité au service est reconnue, l'administration prend en charge les frais médicaux correspondant à l'accident. Dans le cas contraire, les frais médicaux ne sont pas pris en charge par l'administration, et l'éventuel congé est un congé de maladie ordinaire.

Carrière

La durée du congé est assimilée à une période de service effectif pour l'avancement et les droits à la retraite.

Rentes et allocations

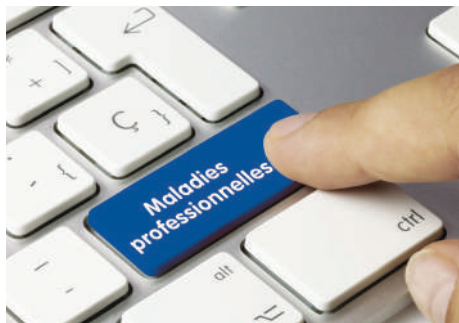
Si l'invalidité résultant d'un accident de service entraîne une incapacité permanente d'au moins 10 % ou de certaines maladies professionnelles l'agent bénéficie d'une allocation temporaire d'invalidité (Ati) en plus de son traitement (révisable au bout de 5 ans).

Procédure

Le dossier de l'agent est constitué par la direction de l'établissement qui le transmet à la Draaf. Celle-ci saisit le conseil médical qui apprécie :

- la réalité des infirmités invoquées,
- leur imputabilité au service,
- le taux d'invalidité,
- l'incapacité permanente d'exercer des fonctions.

Après avis du conseil médical, l'administration peut dans certains cas inviter l'agent à présenter une demande de reclassement dans une autre discipline.



Disponibilité d'office pour raison de santé

Durée

La disponibilité d'office pour raison de santé est accordée ou renouvelée par période de 6 à 12 mois dans la limite de 6 ans consécutifs.

Cependant, la disponibilité d'office peut être prolongée si, à l'expiration de la 6^e année, le conseil médical juge que l'agent pourra reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année.

Procédure

Le conseil médical doit être obligatoirement consulté pour la mise en disponibilité d'office et son renouvellement.

Pour le dernier renouvellement, l'avis est donné par le conseil médical. Il est également consulté pour la reconnaissance et le taux d'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire à laquelle a droit l'agent en disponibilité d'office pour invalidité s'il a moins de 60 ans et un taux d'invalidité de 66 %.

Situation financière

L'agent peut percevoir de la part de l'administration :

- des indemnités journalières (IJ) : l'administration doit obtenir l'accord du médecin conseil de la MSA pour procéder à l'attribution des IJ ; celles-ci sont complétées par la prévoyance à 95 %.
- une allocation d'invalidité temporaire (AIT) s'il n'a plus droit à rémunération statutaire ni à des IJ, et si son invalidité temporaire réduit sa capacité de travail d'au moins 66 % complétée par la prévoyance à 95 %.
- des allocations chômage si, ayant été reconnu partiellement inapte à l'exercice de ses fonctions, il est mis en disponibilité faute d'emploi vacant permettant son reclassement.

#15

Fin de la disponibilité d'office pour raisons de santé

Si l'agent est reconnu apte par le médecin agréé et éventuellement le conseil médical, il réintègre ses fonctions.

Inaptitude partielle

Si le fonctionnaire est partiellement inapte à l'exercice de ses fonctions, le conseil médical peut proposer l'adaptation de son poste de travail. Si cette adaptation n'est pas possible.

Retraite anticipée pour invalidité (ATCA)

Procédures

Au vu de l'avis de la commission de réforme conseil médical, la caisse de retraite compétente fixe le taux d'invalidité compte-tenu d'un barème réglementaire indicatif.

Après l'avis de la commission de réforme conseil médical et celui de la caisse de retraite, l'administration prononce la mise à la retraite pour invalidité. L'agent doit constituer un dossier de demande d'ATCA (formulaire fourni par l'administration).

Il lui est possible de constituer et de déposer le dossier de demande de retraite additionnelle (RAR) dans le même temps.

L'établissement continue à transférer les éléments du dossier de l'agent à l'institution de prévoyance (IP).

Un agent reconnu invalide définitif, et qui serait déclaré à nouveau apte à exercer ses fonctions, peut retrouver un contrat.

Pension de retraite

Si l'invalidité absolue et définitive (IAD) entraîne l'impossibilité de travailler, l'agent est pris en charge au titre de l'allocation temporaire de cessation d'activité (ATCA) jusqu'à l'âge de sa mise à la retraite, avec complément de la prévoyance à hauteur de 95 % du traitement net. En cas de recours, de manière constante, à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie, une majoration spéciale de sa pension de retraite peut être versée.

#16



Décès de l'agent contractuel (privé sous contrat)

Depuis le 1^{er} janvier 2024, en cas de décès de l'agent un capital décès est versé aux ayants droit ainsi qu'une rente temporaire d'éducation et d'une rente viagère pour handicap. Pour les maîtres du privé, la prévoyance continue à compléter à 300 % du traitement annuel.

Procédures

Les ayants droit transmettent la demande à la direction de l'établissement qui l'envoie au BE2FR et à l'institution de prévoyance, accompagnée de certaines pièces jointes.

Montant versé en cas de décès

Le capital décès est égal à 12 fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel du défunt. Il est versé 3 années de suite.

Attention !



L'assuré-e peut, à tout moment, faire une désignation différente des ayants droit pour la prévoyance par lettre recommandée avec accusé de réception transmise, sous pli cacheté, à l'organisme de prévoyance. Lorsque l'organisme assureur est informé du décès, il avise la personne bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

#17

Cfdt: FORMATION ET ENSEIGNEMENT PRIVÉS

Enseignant-es du privé sous contrat

Prévoyance en danger

Matthieu, professeur d'anglais en collège, échelon 3

"Mon conjoint est décédé.
Grâce à la prévoyance négociée par la Cfdt, j'ai perçu 3 ans de son salaire net.
Sans elle : seulement 1 an de brut."

Rente temporaire d'éducation

Jusqu'à 18 ans pour chaque enfant sans condition (=5 % Plafond mensuel de la sécurité sociale).

18 à 27 ans - à la condition que l'enfant poursuive des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ou qu'il soit titulaire d'un contrat d'apprentissage ou d'alternance. (=15 % PMSS).

Rente viagère éducation

Pour les enfants en situation de handicap correspondant à un taux d'incapacité permanente de au moins égal à 50 % (15 % du PMSS) sans condition d'âge, de scolarisation ou d'études.

Décès de l'agent contractuel (privé sous contrat) (suite)

Montant versé : capital décès

ÉTAT		PRÉVOYANCE	
Dernière rémunération brute annuelle, primes, indemnités, IDR et SFT compris (traitement correspondant à l'indice détenu par l'agent au jour de son décès). L'indemnité est versée par l'État employeur et se décompose en deux fractions : - une partie forfaitaire prévu par le RSF inscrit au code de la sécurité sociale (3977€ en 2025 et revalorisé chaque année) - un complément employeur statutaire		● Pour le ou la conjoint-e (sauf désignation différente des ayants droit) 300 % du traitement annuel de base, déduction faite du capital décès versé au conjoint ou à la conjointe par l'État.	
Majoration pour chaque enfant à charge (884,33€ en 2025)		● Pour les enfants Majoration du capital de 150 % ou rente éducation : - moins de 6 ans : 6 % du salaire annuel de référence, - de 6 ans à moins de 16 ans : 9 % du salaire annuel de référence, - de 16 ans jusqu'au 23^{ème} anniversaire : 15 % du salaire annuel de référence, - pas d'âge limite si l'enfant est handicapé.	
BÉNÉFICIAIRES			
Agent marié ou pacsé avec enfants. → 1/3 au ou à la conjoint-e, 2/3 aux enfants (réparti entre eux par parts égales).	Agent avec enfants et absence de conjoint. → Intégralité aux enfants (réparti entre eux par parts égales).	Agent marié ou pacsé sans enfants. → Intégralité au conjoint.	Agent sans conjoint ni enfants. → Intégralité aux ascendants.

Conjoint-e (État) : non séparé-e de corps ni divorcé-e ou au partenaire de Pacs non dissous et conclu plus de deux ans avant le décès. **Enfants (État)** : à la charge de l'agent au moment de son décès, à condition qu'ils soient âgés de moins de vingt et un ans ou infirmes.

Le Conseil médical

Le conseil médical peut se réunir en commission restreinte ou plénière. Il a un avis consultatif et peut être saisi par administration ou l'agent.

Composition : Trois médecins titulaires désignés parmi les médecins agréés en formation restreinte. Et en formation plénière s'ajoutent des représentant-e-s de l'administration et du personnel.

Rôle

En formation restreinte, le comité médical donne son avis sur les congés maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs, l'octroi des CLM, CLD et grave maladie, leur renouvellement ou la réintégration à la fin des droits à congés maladie, ou CITIS, l'aménagement des conditions de travail après congé (CLM, CLD, disponibilité d'office), le reclassement professionnel, contestation d'un avis rendu par le médecin agréé.

En formation plénière : se prononce sur imputabilité au service d'un accident ou maladie si l'administration n'a pas les moyens d'établir elle-même cette imputabilité. Détermination du taux d'incapacité à la suite d'une maladie professionnelle, attribution d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI), mise à la retraite pour invalidité, rente à un fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique.

Procédure

L'agent ou l'administration peut contester l'avis, en saisissant le conseil médical supérieur.

#19

Attention !



Tout agent peut demander à rencontrer le médecin de prévention, y compris pour des troubles psychologiques liés au travail.

La Fep-CFDT dénonce l'absence de médecine préventive dans certaines régions et demande que les Draaf passent des conventions avec des prestataires autres que la MSA si cette dernière est défaillante.

La médecine préventive

Le ministère de l'Agriculture demande aux Draaf de passer convention avec un service de médecine du travail. Généralement ce sera la caisse locale de la MSA.

La médecine préventive réalise une surveillance via les médecins de prévention dans des conditions proches de celles du droit privé :

- visite initiale puis examen de surveillance médicale quinquennal obligatoire (soit 20 % de l'effectif de l'établissement est à convoquer en visite médicale chaque année) ;
- visite médicale annuelle pour les agents à risques ou sur demande de l'agent ;
- examen de reprise, au plus tard 8 jours après la reprise : après un arrêt, supérieur à 15 jours, consécutif à un accident de travail, après un arrêt dû à une maladie professionnelle, après un arrêt de travail ordinaire supérieur à 2 mois (maladie) ;
- examen de pré-reprise à la demande de l'agent, du médecin ou de l'administration après un CLM ou un CLD.

De plus, le médecin participera à des actions de prévention en milieu professionnel. Il s'agit d'un travail sur l'hygiène des locaux, l'adaptation des postes et des rythmes de travail à la physiologie humaine. Le médecin du travail peut participer aux travaux du CSE.

Maternité

L'agent a droit à un congé de maternité ou d'adoption durant lequel il perçoit son salaire à plein traitement.

Procédure

- L'agent transmet à sa direction d'établissement la déclaration de grossesse avant la fin du quatrième mois de grossesse. La direction d'établissement complète la fiche de liaison n° 2 B et l'adresse avec la copie de la déclaration de grossesse au service régional de la formation et du développement (SRFD).
- En cas d'adoption, il faut joindre la copie de la proposition d'accueillir un enfant.

Situation administrative

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour droit à pension et pris en compte pour l'avancement. L'éventuel temps partiel est suspendu pendant le congé. L'agent est rétabli à temps plein et perçoit le plein traitement.

Possibilité de report du congé prénatal de 1 à 3 semaines sur le congé postnatal en justifiant d'une prescription médicale attestant l'absence de contre-indication médicale à ce report. À partir du troisième enfant, il est, à l'inverse, possible de reporter 3 semaines au maximum du congé postnatal sur le congé prénatal.

La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit cesser de travailler au moins 8 semaines, dont 6 après l'accouchement.

Congé pathologique

Des congés supplémentaires peuvent être accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à la grossesse (grossesse pathologique) ou à l'accouchement : 2 semaines avant le début du congé prénatal (ces congés supplémentaires peuvent être prescrits à tout moment de la grossesse et être découpés en plusieurs périodes), quatre semaines après le congé postnatal.

Ces congés supplémentaires sont des congés de maternité, et non de maladie.

Durée des congés (en semaines)

Nombre d'enfants à charge	Naissances nouvelles	Congé de base total	Dont congé prénatal	Dont congé postnatal	Congé supplémentaire prénatal maxi	Repos supplémentaire postnatal maxi
0-1	1	16	6	10	2	4
indifférent	jumeaux	34	12	22	2	4
0-1	3 ou +	46	24	22	2	4
2 ou +	1	26	8	18	2	4
0 ou 1	Adop. unique	10	0	10	0	0
2 ou +	Adop. unique	18	0	18	0	0
indifférent	Adop. multip.	22	0	22	0	0

Accouchement tardif

En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement sans que le congé postnatal soit réduit.

Accouchement prématuré

En cas d'accouchement avant la date prévue, le congé prénatal non utilisé est reporté après l'accouchement.

Hospitalisation de l'enfant

En cas d'accouchement prématuré d'au moins 6 semaines avant la date prévue, exigeant l'hospitalisation de l'enfant, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé égale au nombre de jours compris entre la date réelle de l'accouchement et le début du congé prénatal prévu.

En cas d'hospitalisation de l'enfant après la sixième semaine suivant l'accouchement, la mère peut choisir de reprendre son travail. Elle devra prendre la période de congé postnatal non utilisée dès la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Décès de l'enfant

Lorsque l'enfant décède après sa naissance, la mère conserve son congé postnatal.

En cas de décès lié à une naissance prématurée, la mère a droit au congé de maternité en totalité si l'enfant est né viable. Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pesait au moins 500 grammes. Dans le cas contraire, la mère est placée en congé de maladie ordinaire.

Décès de la mère

Si la mère décède lors de l'accouchement, le père peut bénéficier du congé postnatal et reporter son congé de paternité à la fin de celui-ci. Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier du congé postnatal, il est accordé à la personne qui était mariée, pacsée ou qui vivait maritalement avec la mère.

Congé d'adoption

Si les deux parents travaillent, le congé d'adoption peut être réparti entre eux, quel que soit le statut du ou de la conjoint-e. Dans ce cas, ils bénéficient de jours supplémentaires : 11 en cas d'adoption d'un enfant et 18 jours pour une adoption multiple. Ils peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou simultanément.

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

Pour adopter à l'étranger ou dans les DOM-COM, l'agent titulaire d'un agrément peut demander une disponibilité (congé non rémunéré) de 6 semaines maximum.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé est attribué à la personne (enseignant-e de droit public) vivant en couple avec la mère (mariage, Pacs, concubinage). Il y a maintien du traitement.

Durée du congé

Ce sont 28 jours au total (3 jours congé naissance + 25 jours). Sur les 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. = 7 jours dans les 15 jours et 21 jours calendaires peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune. À prendre dans les 6 mois suivant la naissance. 32 jours en cas de naissance multiple.

Procédure

L'agent intéressé doit présenter sa demande à l'aide d'une fiche de liaison que lui fournira la direction d'établissement. Il doit joindre les justificatifs suivants : copie intégrale de l'acte de naissance, copie du livret de famille mis à jour, copie de l'acte de reconnaissance. Joindre le cas échéant un certificat de Pacs ou de concubinage.

La demande doit être formulée au moins 1 mois avant la date de début souhaitée. Et ce pour chaque période.

Situation administrative

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et il est pris en compte pour l'avancement.

Fonctionnaire stagiaire, le congé de paternité prolonge, sous certaines conditions, la durée de stage sans modifier la date de la titularisation.

Rémunération

L'agent bénéficie de son plein traitement (l'éventuel temps partiel est suspendu pendant le congé).

Nouveau : congé supplémentaire de naissance

À partir de juillet 2026, un nouveau congé de naissance sera accessible à tous les parents salariés : mères, pères, couples de même sexe, adoptants, sous réserve d'une condition d'ancienneté.

Ce congé indemnisé pourrait être pris par chacun des parents, simultanément ou séparément pour un mois, deux mois ou 2 périodes d'un mois non consécutives (au choix de l'agent). Cette période s'ajouterait aux congés maternité ou paternité existants. Ce nouveau dispositif a été adopté par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026. Elle s'élèverait à 70 % du salaire net le premier mois, puis 60 % le second. À l'heure de l'impression, nous attendons les décrets d'application. Nous vous informerons dès sa parution sur le site fep.cfdt.fr

Congé pour soigner un enfant ou un proche

Garde d'enfant

Vous pouvez bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées pour :

- soigner un enfant malade,
- ou en assurer la garde si l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école...).

L'enfant doit :

- avoir 16 ans maximum,
- ou être handicapé (quel que soit son âge).

La durée annuelle de ces autorisations d'absence est égale aux obligations hebdomadaires de service de l'agent + 1 jour. Cela équivaut à 6 jours par an pour un agent travaillant 5 jours par semaine. Si les 2 parents sont agents publics, ils peuvent bénéficier au total de 12 jours par an.

#22

Vous pouvez bénéficier de 12 jours par an si :

- vous assumez seul-e la charge d'un ou plusieurs enfant(s),
- ou votre époux(se) ou partenaire de Pacs
- recherche un emploi,
- ou votre époux(se) ou partenaire de Pacs ne bénéficie, par son emploi, d'aucune autorisation d'absence.

Ces autorisations d'absence sont accordées par journées ou demi-journées. Aucun report n'est possible d'une année sur l'autre.

Congé de solidarité familiale

La durée maximale de ce congé (ou du temps partiel) est de 6 mois (3 mois renouvelable 1 fois). Il permet de rester auprès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, ou d'une personne partageant le même domicile qui est atteinte d'une maladie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave (sur présentation de justificatifs).

L'agent perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Durée maximale 21 jours

La demande écrite de congé de solidarité doit être transmise accompagnée du formulaire cerfa n° 14555 01 de demande d'allocation (téléchargeable sur le site [http://: www.Service-public.fr](http://www.Service-public.fr))

L'administration demande alors l'accord de l'organisme d'assurance maladie de la personne accompagnée.

Congé de présence parentale

Il s'agit d'un congé non rémunéré permettant de rester auprès d'un enfant nécessitant des soins contraignants et la présence soutenue d'un parent.

Durée : 310 jours sur une période de 36 mois.

Procédure : La demande est faite par un courrier accompagné d'un certificat médical précisant la durée pendant laquelle l'enfant a besoin de présence.

L'agent peut se voir verser par les services de la Caf une allocation journalière de présence parentale.

Congé proche aidant

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière de l'aidant. En une période continue, de manière fractionnée par périodes d'au moins 1 journée, sous la forme d'un temps partiel. Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré mais ouvre droit à l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) versée par la CAF. Le congé est renouvelable dans la limite de 4 personnes aidées différentes (66 jours d'AJPA pour chaque personne aidée : 65,80€ par jour pour un allocataire et 32,90 € par demi-journée depuis le 1^{er} janvier 2025)

Congé pour soigner un enfant ou un proche

Supplément familial de traitement (SFT)

Il permet une majoration du salaire et dépend du nombre d'enfants. Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou contractuels, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents. Si le ou la conjoint-e est employé-e dans la fonction publique, il faut joindre une attestation de l'employeur précisant qu'il ou elle ne bénéficie pas de ce supplément.

- **Agents employés à temps partiel**

Les agents à temps partiel perçoivent le même SFT qu'un agent travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

- **Agents employés à temps incomplet**

Les agents à temps incomplet perçoivent un SFT proratisé en fonction de leur nombre d'heures au contrat.

Supplément familial de traitement

Enfants à charge	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Montants mensuels seuils	Montants mensuels plafonds
1	2,29 €		2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	77,71 €	117,29 €
3	15,24 €	8%	194,03 €	299,57 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6%	138,66 €	217,82 €

#23



Complémentaire santé d'état (PSC)

Obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2025

À la suite des négociations dans la fonction publique d'État, puis au ministère de l'Agriculture, deux accords ont été conclus et signés par la CFDT (accord interministériel du 26 janvier 2022 et accord ministériel du 22 mai 2024). La couverture complémentaire santé collective et obligatoire a été mise en place au 1^{er} janvier 2025 pour les agents de l'État avec une participation financière de l'employeur (= 50% de la cotisation d'équilibre pour le socle obligatoire et à 50% plafonnés à 5€, pour les options).

La CFDT a obtenu 3 niveaux de garanties optionnels progressifs et qui tiennent compte des besoins spécifiques des agents du MASA :

- Population majoritairement féminine (prise en charge des contraceptifs ou tests de grossesse non remboursés, actes prénataux, protections périodiques durables ...).
- Populations exposées au public (prise en charge des vaccins non remboursés, médecine douce, séances de psychologie en plus de Mon soutien psy ...).
- Travail sur écran (amélioration des garanties optiques dans les options ...).

Possibilité de couvrir également conjoint-e et enfants (facultatif)

La couverture collective et obligatoire est plus avantageuse qu'un contrat individuel, notamment sur les points suivants :

- Dispositif de solidarité (aides financières).
- Meilleures garanties pour des cotisations moins élevées.
- Allègements fiscaux et sociaux.
- Mise en œuvre d'actions de prévention en santé.

Et les retraité-e-s

Ils ou elles peuvent adhérer au régime et bénéficier des aides en faveur des retraité-e-s aux faibles revenus.

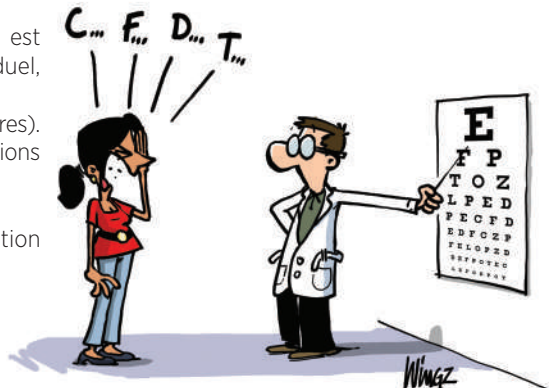
La solidarité

Mécanismes de solidarité discutés avec les organisations syndicales, mis en place en faveur des retraité-e-s, mais aussi des agents rencontrant des difficultés de santé (sous conditions de ressources)

- Aides individuelles : financières induites par des raisons de santé, en congé proche aidant, prise en charge à 50% de la cotisation complémentaire santé des agents en congé sans traitement, prise en charge financière de séjour de répit aidant/aidés.
- Aides collectives : webinaire, coaching, conférences.
- Aides pour les retraité-e-s : réduction de cotisations (20 à 50%) pour une durée comprise entre 2 mois et 1 an renouvelable.

#24

**POUR UNE COUVERTURE
SANTÉ PERFORMANTE !**



L'action sociale contribue au bien être personnel et permet d'améliorer les conditions de vie des agents notamment de la restauration, du logement, de l'enfance, des loisirs et ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Prestations liées au statut de droit public

Les personnels enseignants ayant un contrat avec l'État peuvent bénéficier de prestations sociales auprès du MSA. Certaines prestations dépendent du quotient familial, d'autres non. Le montant de chaque prestation présentée ici est indicatif. Au fil du temps, les règles concernant ces prestations et leur montant évoluent. Pensez à consulter le site internet indiqué en face de chaque prestation. Certaines sont déjà utilisées par de nombreux agents, d'autres, plus méconnues, le sont moins. Elles pourraient rendre un réel service aux une-s et aux autres.

Elles sont le résultat de négociations engagées au fil des années entre les organisations syndicales et les gouvernements successifs. La CFDT y a contribué largement.

Cette partie n'évoque pas :

- les prestations familiales légales (identiques quel que soit le régime ou la caisse MSA ou Caf¹).
- le supplément familial de traitement (SFT) présenté dans la partie santé, (cf. page dédiée) ;
- les aides sociales que le Comité social et économique (CSE²) du lycée peut éventuellement vous accorder ;
- les aides que peuvent vous apporter les caisses de prévoyance, de complémentaire santé et de retraite. Elles disposent d'un fonds social et octroient des prestations sociales facultatives sous conditions de ressources. À titre d'exemple, elles peuvent attribuer des bourses d'études pour les enfants inscrits en études supérieures. Les organismes peuvent être différents selon les régions, voire au sein d'un même département (demandez les coordonnées à votre établissement, si vous ne recevez pas de documents de votre caisse de prévoyance).

#25

1. Vous trouverez toutes les prestations sur les sites <http://www.msa.fr> et Caf : <http://www.caf.fr>

2. Anciennement DP/DS/CE/CHSCT



Action sociale - Prestations liées au statut de droit public

Les agents de droit public des établissements d'enseignement agricole privés sont pris en charge par la MSA. Leur émargement aux prestations sociales n'est envisageable qu'à la condition qu'ils ne perçoivent pas de prestation similaire de la part de la caisse locale de la MSA.

Transport et repas

Forfait mobilité : Prise en charge à 75% des titres d'abonnement, annuels ou mensuels pour les déplacements domicile-travail en transport public ou location de vélos
Décret n° 2023-812 du 21 août 2023

Forfait Mobilités Durables : Les agents peuvent bénéficier d'une aide supplémentaire s'ils utilisent des moyens de transport respectueux de l'environnement, comme les véhicules électriques ou hybrides.

L'agent adresse la demande, sous couvert du chef d'établissement, à la Draaf de sa région.

Prestation repas : participation au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et inter-administratifs.

Montant : 1,47 euro - Sous condition de ressources : indice brut au plus égal à 539 (IM 465).

L'agent adresse la demande, sous couvert de la direction de l'établissement, à la Draaf de sa région.

Aide juridique

Lors d'un problème juridique lié au travail, le ministère prend en charge les frais d'avocat. Extrait de la Loi 83-634 : « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle* ». Prise en charge des frais d'avocat dans leur totalité. **Exemples de situations** : un parent, un-e élève agresse physiquement une professeur-e ; une enseignant-e

victime de brimades, de harcèlement par son ou sa chef-fe d'établissement ; la voiture d'un-e enseignant-e dégradée par des élèves, etc.

Prestation : Sans condition de ressources. S'adresser auprès du chef du SRFD à la Draaf.

Vacances

Chèques-vacances : le chèque-vacances est un titre nominatif qui permet de préparer en douceur son budget vacances, culture, loisirs. Cette prestation est basée sur une épargne de l'agent, abondée d'une participation de l'État pouvant représenter 10 à 35 % du montant épargné (35 % pour les moins de 30 ans).

Il existe désormais le e-chèque-vacances à dépenser en ligne. Il permet aux usagers de régler leurs prestations de tourisme et de loisirs directement en ligne.

Le formulaire de demande de chèques-vacances est accessible en ligne sur le site internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr

Prestation : Sous condition de ressources : les demandes de chèques-vacances accompagnées des pièces justificatives doivent être envoyées par courrier postal à l'adresse suivante :

CNT Chèques-Vacances
Demande TSA 49101
76934 Rouen cedex 9
Par téléphone : 0 806 80 20 15

Logement

Aide à l'accès au logement locatif (AALL).
Aide destinée à compenser une partie des frais engagés (dont éventuellement le double loyer) à l'occasion d'un changement définitif de résidence principale quel qu'en soit le motif (mutation ou rupture de vie commune par

exemple), ou en cas de double résidence de célibataire géographique suite à une affectation dans un département différent de celui où réside la famille.

Bénéficiaires : les agents du MASA en position d'activité rémunérés sur le budget de l'État, les agents contractuels bénéficiant d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois et d'une activité égale au moins à 50 % d'un temps plein.

Prestation calculée sur la base d'un taux de prise en charge des dépenses restant à la charge de l'agent dans la limite de 950 €.

Le taux de prise en charge pour le calcul est fixé à 100%, 75%, 50% ou 25% des dépenses en fonction du revenu fiscal de référence et de la composition de la famille du demandeur.

Il adresse sa demande à la Draaf de sa région.

Action sociale - Prestations familiales liées au statut de droit public

Ces prestations familiales facultatives peuvent être supprimées si les crédits nécessaires ne sont pas votés au budget de l'État. Elles sont annuelles, leur paiement ne peut donner lieu à un rappel. Elles sont destinées à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour leurs enfants à charge ouvrant droit à prestation.

Chèque Emploi Service Universel (Cesu)

Prise en charge partielle des frais de garde des jeunes enfants jusqu'à 6 ans.

Le centre de loisirs n'ouvre pas droit au Cesu. Montant de la prestation et formulaires sur www.cesu-fonctionpublique.fr

Par courrier :

ticket CESU

TSA 60023 - 93736 BOBIGNY CEDEX 9

Informations générales sur le dispositif :

01 74 31 91 06 (du lundi au vendredi de 9 h à 20 heures).

Allocation aux parents séjournant en maison de repos accompagnés de leur(s) enfant(s)

Prestation accordée aux agents effectuant un séjour en maison de repos ou de convalescence, accompagnés de leur enfant âgé de moins de 5 ans au moment du séjour.

Prestation : 26,16 euros/jour/enfant. S'adresser à la Draaf de votre région ¹.

Maison familiale de vacances agréée et gîte de France

Prestation destinée à prendre en charge des frais engagés pour les enfants à charge de moins de 18 ans séjournant dans des établissements de tourisme social à but non lucratif.

Prestation : de 8,40 à 12,70 euros par jour. S'adresser à la Draaf de votre région ¹.

Centre de vacances avec hébergement

Frais engagés pour les enfants de plus de 4 ans et de moins de 18 ans séjournant à l'occasion des vacances scolaires, de leurs congés professionnels, ou de leurs loisirs, en centre de vacances avec hébergement agréé par le service départemental de la jeunesse et des sports du lieu du siège de l'organisateur. **Prestation :** 8,40 à 12,70 euros. S'adresser à la Draaf de votre région ¹.

Centre de loisirs sans hébergement

Frais de séjours des enfants de moins de 18 ans dans des centres de loisirs sans hébergement agréé par le ministère chargé de la jeunesse et des sports (centres aérés inclus).

Prestation : de 6,06 à 8,40 euros/jour. S'adresser à la Draaf de votre région ¹.

¹ - <http://www.Chlorofil.fr>

Action sociale - Prestations familiales liées au statut de droit public (suite)

Séjour dans le cadre du système éducatif

Prise en charge d'une partie des frais engagés pour les enfants de moins de 18 ans ou sur présentation d'un certificat de scolarité pour les plus de 18 ans et dans la limite de 20 ans, participant à un séjour dans le cadre du système éducatif.

Prestation : 87,05€ pour 21 jours consécutifs ou 4,14 euros/jour.

S'adresser à la Draaf de votre région ¹.

Séjours linguistiques et culturels à l'étranger

Pour les enfants âgés de moins de 18 ans participant pendant les vacances scolaires à un séjour culturel et de loisir à l'étranger avec hébergement en famille d'accueil ou en centre organisé.

Prestation : de 8,40 à 12,71 euros/jour.

S'adresser à la Draaf de votre région ¹.

Trousseau neige

Destiné à couvrir les frais d'équipement vestimentaires des enfants âgés de plus de 4 ans et de moins de 18 ans participant à un séjour à la neige à l'occasion des vacances scolaires dans un centre de vacances avec hébergement ou d'un séjour dans le cadre du système éducatif.

Prestation : de 57,00 à 131,00 euros/séjour

Sous conditions de ressources.

S'adresser à la Draaf de votre région ¹.

Allocation enfant handicapé

- Enfants de moins de 20 ans dont l'incapacité permanente est au moins égale à 50 %. **Prestation :** 183 euros/mois. Sans condition de ressources.

- Allocation pour les jeunes adultes atteint-e-s d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnelle au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans.

Prestation : 133,78 euros/mois

Sans condition de ressources.

Séjours en centres de vacances agréés spécialisés relevant d'organisme à but non lucratif ou de collectivités publiques

- Sans condition d'âge.
- **Prestation :** 23,96 euros/jour
- *Sans condition de ressources.*
- S'adresser à la Draaf de votre région ¹.

Prêts sociaux sans intérêt

Un agent rencontrant des difficultés financières peut solliciter un prêt sans intérêt. Une commission étudie les dossiers. Maximum de 3000 euros, sans intérêt, (8 euros de frais bancaires).

Prestation : *Sous conditions de ressources.*

Pour bénéficier de ce prêt social, remplissez, complétez et signez l'imprimé en ligne.

À renvoyer avant le 25 du mois précédant la tenue de la commission à :

ASMA nationale (secteur prêts et aides)

78 rue de Varenne, 75349 Paris 07 SP

Tél : 01 49 55 40 84

asma-prets.asma@agriculture.gouv.fr

Sigles utilisés

AIT	Allocation pour invalidité temporaire
AJAD	Allocation journalière d'aide aux aidants (AJPP + AJPA)
AT	Accident du travail (préférer le terme « accident de service »)
ATCA	Allocation temporaire de cessation d'activité, équivalent du Retrep (Régime temporaire de retraite de l'enseignement privé) de l'Éducation nationale
ATI	Allocation temporaire d'invalidité (en cas d'accident de service et de maladie professionnelle)
BE2FR	Bureau de la filière formation-recherche du ministère de l'Agriculture
CITIS	Congé invalidité temporaire imputable au service
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CMO	Congé maladie ordinaire
CSE	Comité social et économique
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
IAD	Invalidité absolue et définitive (d'origine professionnelle ou non)
IJ	Indemnité journalière
IJC	Indemnité journalière complémentaire (servie par la prévoyance)
ISOE	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (part fixe correspondant au travail de notation, à la participation aux conseils de classe, part modulable correspondant au travail de professeur principal)
MASA	Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire
MP	Maladie professionnelle
MSA	Mutualité sociale agricole (caisse de Sécurité sociale du « monde » agricole)
RSF	Régime spécial des fonctionnaires
SFT	Supplément familial de traitement attribué par l'État, en plus des prestations familiales (MSA), à tous les fonctionnaires ayant des enfants à charge
SRFD	Service régional de la formation et du développement

#29



NOUS DÉFENDONS VOS DROITS.

Nous sommes professeur·e·s. Comme vous.

Nous siégeons au Ministère pour faire entendre la voix des enseignants du privé.

Car sans représentants, pas de dialogue. Pas de transparence. Pas d'équité.

Nos combats : emplois, carrière, salaires, statuts, égalité professionnelle, reconnaissance du métier.

Vos élus au CCM* sont vos relais face au Ministère.



**FLORENCE
MAGOUTIER**

MIDI-PYRÉNÉES

**SERGE
HASTOY**

ÉLU CCM
AQUITAINE

**CÉCILE
RUIZ**

ÉLUE CCM
MIDI-PYRÉNÉES

**PHILIPPE
CALDAS**

ÉLU CCM
CENTRE-VAL DE LOIRE

**ENSEIGNANTES
COMME VOUS
ET ENSEIGNANTS**
NOUS PORTONS VOTRE VOIX.