

**20
26**
JANVIER



FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS



GUIDE

PROTECTION SOCIALE

ENSEIGNANT·E·S DU PRIVÉ SOUS CONTRAT
DE L'ÉDUCATION NATIONALE

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 et les maîtres agréés (relevant du régime spécial des fonctionnaires RSF) et les maîtres délégués et suppléants (relevant du régime général – RGSS) et bénéficiant 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 de la CPAM. 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.

Prévoyance : maintien du traitement et indemnités	5
Prévoyance des enseignant-e-s sous contrat	6 à 7
Prévoyance de L'État	9
Congé de maladie ordinaire (CMO)	10
Congé de longue maladie (CLM)	11
Congé de longue durée (CLD)	12
Service à temps partiel pour raison thérapeutique	13
Handicap	14 à 15
Accident de service et maladie professionnelle (CITIS)	15 à 17
Disponibilité d'office pour raisons de santé	17
Retraite anticipée pour invalidité (RETREP)	18
Décès de l'agent contractuel (Privé sous contrat)	19 à 20
Conseil médical - Médecin du travail	21
Naissance et accueil de l'enfant	22 à 23
Congé pour soigner un enfant	24
Congé pour soigner un proche	25
Complémentaire santé d'État (PSC)	26 à 27
Spécificité pour les maîtres délégué-e-s (Non-titulaires)	28 à 29
L'Action Sociale	29
Action Sociale - Aides gérées par la MGEN	30
Action Sociale - Les prestations accordées sans condition de ressources	31
Action Sociale - Prestations soumises au quotient familial	32
Sigles utilisés	33

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

Illustration couverture : Wingz

Image page 24 : 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
en danger**



Véronique, professeure agrégée de mathématiques

“Après un burn-out, mon salaire est tombé à demi-traitement.

Grâce à la prévoyance négociée par la CFDT, j’ai gardé 95 % de mon revenu.

Sans elle, j’aurais perdu 1800 €/mois.”

Prévoyance : maintien du traitement et indemnités

(Hors accident de service et maladie professionnelle)

Enseignant-e-s titulaires

Tableau des droits statutaires & prévoyance complémentaire

Congé maladie ordinaire (CMO)

3 mois	90 % traitement de l'État	
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 % 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

#5

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, ni dans le cas de prolongations de l'arrêt de travail 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 3 premiers mois du CMO dans l'état actuel de nos accords et en attendant la conclusion des négociations en cours

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 CCMMEP (de gauche à droite) :

Jessica Bertrand, Sébastien Pillias, Valérie Ginet, Nadia Claes-Beck, Damien Gillot

#6

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.

Prévoyance des enseignant-e-s sous contrat

Votre établissement adhère à une des institutions de prévoyance 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 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 maître. Elle détaille l'ensemble des garanties et comporte un formulaire de désignation des bénéficiaires en cas de décès.
- Déclarer le sinistre à l'institution de prévoyance (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.

#7



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).



FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS

Enseignant·es du
privé sous contrat



**Prévoyance
en danger**

Isabelle, professeure des écoles hors classe, échelon 4

“En longue maladie, la prévoyance négociée par la Cfdt me garantit 95 % de mon revenu.
Sans elle, je tomberais à 50 % : une perte de 1220 € par mois.”

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 des enseignants sous contrat demeure, il n'est pas nécessaire de souscrire aux contrats complémentaires proposés par le Ministère.

Décès

- Capital décès versé aux ayants droits, ou bénéficiaires désignés.
- Capital décès = rémunération brute au cours des 12 derniers mois et au moins 13 600€.

Garanties additionnelles

Pour le congé ordinaire, congé maladie et congé longue durée (hors carence), mais aussi perte autonomie, frais d'obsèques ...

Cotisations

Couverture intégralement à la charge de l'agent. L'État employeur ne versera qu'une indemnité forfaitaire de 7€/mois pour l'adhésion aux garanties complémentaires (CLM, grave maladie, invalidité, décès) et ne participera pas pour les garanties additionnelles (CMO, CLD).

Elle a été instaurée par l'accord interministériel du 20 octobre 2023 signé par la CFDT et par différents décrets qui ont transposé l'accord relatif à la protection sociale complémentaire de prévoyance des agents de la fonction publique de l'État. Chaque ministère a passé un marché public pour choisir un opérateur ou groupement d'assureurs et proposer un contrat collectif facultatif à ses agents. À l'Éducation nationale c'est le groupement MGEN - CNP Assurances - UITSEM - Mutuelle MAGE qui a été retenu.

La couverture s'appliquera à partir de mai 2026 avec la possibilité de souscrire aux garanties complémentaires et/ou aux garanties additionnelles.

Contrat collectif de prévoyance

L'adhésion est facultative, sans condition d'âge ou d'état de santé, si elle intervient dans les 6 mois qui suivent la date de prise d'effet du contrat collectif souscrit par l'administration employeur, ou suivant la date d'embauche si cette dernière est postérieure à la date de prise d'effet du contrat/au 1^{er} mai 2026. Au-delà des 6 mois, l'adhésion est conditionnée à un questionnaire médical et la cotisation peut être majorée en raison de l'état de santé de l'agent.

Garanties complémentaires

- Congé longue maladie (CLM) et congé grave maladie (maître délégués)
- Invalidité (d'origine non professionnelle)
- Le décès

Prestation = au moins 10 % de la rémunération dans la limite de 80 % de la rémunération totale.

Revendication Fep-CFDT

La CFDT demande que ce délai de 6 mois soit rallongé et porté à un an au moins (comme cela a été fait au MASA).

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)

#9

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 à conserver impérativement par l'agent pour des raisons de confidentialité. Il doit pouvoir le produire à un médecin agréé à la demande de l'administration.

En cas de prolongation de l'arrêt maladie, le nouveau volet n°3 signé du médecin doit également être adressé sous 48 heures à l'administration par la voie hiérarchique (direction de l'établissement).

Durée totale du congé de maladie ordinaire : 1 an (3 mois à 90 % 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, les droits à plein ou à demi-traitement se calculent sur une période de 12 mois en fonction des droits déjà consommés durant les 12 mois précédant l'arrêt de travail initial.

Exemple : Si vous avez un arrêt de quelques jours le 1er 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 la direction de l'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. (cf. page *Prévoyance des Enseignants sous contrat*).

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

NB. Le poste de l'enseignant 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 dédiées). Ceci évitera de devoir rembourser par la suite des trop-perçus de la prévoyance.

Remboursement des frais liés à la maladie

Pour les consultations médicales, les frais de pharmacie, analyses... Le maître se fait rembourser par la CPAM et sa complémentaire santé (cf. *Complémentaire Santé d'État-PSC*).

Cas particulier : en cas de maladie professionnelle et d'accident de service (cf. *Congé pour invalidité temporaire imputable au service CITIS*).



Congé de longue maladie (CLM)

Certaines pathologies invalidantes peuvent entraîner des arrêts de travail prolongés ouvrant droit à 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 nécessaire 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 manuscrite sollicitant le congé qu'il transmet à l'administration par la voie hiérarchique (une fois la demande acceptée le CLM se substituera au congé maladie). 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.

Ensuite l'agent est convoqué à une visite chez un médecin agréé.

Puis le conseil médical transmet son avis à l'administration, qui prend la décision. En cas d'accord, un arrêté d'octroi de CLM est adressé au maître.

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 la direction de son 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.

Liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés longues maladies (Flashez le QR Code)



Renouvellement du CLM

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

Attention !



Si le CLM doit se prolonger au-delà de six mois, le maître fait une demande de prolongation sans attendre la fin des six mois.

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

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) si la pathologie y ouvre droit. 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 anticipée pour invalidité, après avis du conseil médical (*cf. pages dédiées*).

#11

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. Il joint un certificat médical simple (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 CLD. Le médecin traitant fait parvenir au secrétariat du conseil médical un certificat médical détaillé décrivant la pathologie (sous pli confidentiel). Ensuite, l'agent est convoqué à une visite chez un médecin agréé. Puis le conseil médical étudie le dossier et transmet son avis à l'administration qui prend la décision. En cas d'accord, un arrêté d'octroi de CLD est adressé au maître.

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

Fin du congé de longue durée

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 anticipée pour invalidité (après avis du conseil médical). Pour faire valoir ses droits à pension de retraite pour invalidité, l'agent doit se rapprocher des services académiques afin de procéder à la liquidation de son dossier de Retrep (*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. En cas d'accord, un arrêté d'octroi de temps partiel thérapeutique est adressé au maître.

Rémunération

Les fonctionnaires ou assimilé-e-s autorisé-e-s à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent un plein 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.

#13

Temps partiel pour raison de santé

Lorsque les droits à un service à temps partiel thérapeutique sont épuisés, si son état de santé ne permet pas à l'agent de reprendre son service à temps plein, il peut demander un temps partiel autorisé (quotité horaire préconisée par un certificat médical d'un médecin agréé : Votre médecin traitant peut soutenir cette demande par un certificat médical). L'organisme de prévoyance peut verser alors des indemnités complémentaires qui permettent de garantir 100 % du traitement net de référence (art. 4.2 de l'accord de prévoyance).



Un certain nombre de dispositions ont été prévues à 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 handicapé en montant un dossier auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et de produire le justificatif au rectorat auprès du gestionnaire RH de proximité. Celui-ci détermine la durée renouvelable de cette reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (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 enseignants et les enseignantes peuvent bénéficier d'un ensemble de mesures. Leur objectif est de permettre le maintien en activité d'un agent sur son poste ou de faciliter la prise de poste. Les mesures doivent correspondre à chaque cas particulier en fonction de l'état de santé de l'agent.

Aménagements du poste de travail

L'aménagement du poste de travail doit être sollicité par écrit par l'agent auprès de l'autorité compétente (la rectrice / le recteur ou Dasen), sauf dans le cas où c'est le comité médical qui recommande un aménagement.

- **Aménagements d'horaires.** Compatibles avec les nécessités du fonctionnement du service.

- **Mise à disposition d'une salle de cours et/ou un équipement spécifique.** Des aides financières peuvent être obtenues auprès du FIPHFP pour réaliser des travaux <http://www.fiphfp.fr>

- **Allègement de service.** Il est attribué au titre de l'année scolaire (ou pour une durée inférieure), dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service de l'agent qui en bénéficie. La rémunération est maintenue. L'allègement n'est pas nécessairement renouvelé l'année suivante, mais peut être accordé plusieurs années de suite, notamment selon une quotité dégressive afin que l'agent revienne progressivement vers un service complet. Il doit en faire la demande à l'autorité académique avant fin mai (afin de ne pas perturber la préparation de la rentrée scolaire). L'aménagement peut exceptionnellement être accordé en cours d'année scolaire.

L'établissement doit effectuer les aménagements nécessaires ou au moins trouver des solutions pour garantir l'accès de l'établissement à tous.

Temps partiel de droit

Le maître porteur de handicap peut demander un temps partiel de droit au titre de son handicap. Plusieurs quotités sont possibles : 50 %, 60 %, 70 % et 80 %. Il faudra fournir la RQTH et un certificat médical établi par un médecin agréé, attestant de la quotité de travail préconisée en raison du handicap.

Handicap (suite)

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.

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.



Conditions particulières de départ en retraite

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

Chèques vacances

(cf. Action Sociale – Les Actions interministérielles spécifiques).

Bonification de la participation de l'État de 30 %.

#15

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

L'ordonnance de 2017 a institué le congé pour invalidité temporaire imputable au service. Le décret du 13 avril 2019 en précise les modalités.

Accident de service

Est présumé imputable au service tout accident survenu à un-e fonctionnaire, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

« 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 courante,

sauf s'il a eu lieu lors d'une interruption de cette mission pour des motifs personnels ». (Conseil d'État).

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.

*CITIS : Congé pour invalidité temporaire imputable au service

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

Accident de trajet

Il est assimilé à l'accident 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.

Attention !



de ne pas donner sa carte vital car accident du travail des enseignants n'est pas géré par la CPAM.

Attention !

Le formulaire et les justificatifs de la demande initiale sont à envoyer par la voie hiérarchique au service dédié aux accidents de service de l'autorité académique (dont les agents sont soumis au secret médical). Les justificatifs médicaux complémentaires sont à adresser directement au service dédié de l'autorité académique.

Rémunération

Le maître conserve l'intégralité de son traitement.

1. Si l'imputabilité au service est reconnue, l'administration prend en charge les frais médicaux correspondant à l'accident (dans ce cas, ne pas présenter sa carte Vitale à la pharmacie et pour les RDV médicaux).

2. Dans le cas contraire, les frais médicaux ne sont pas pris en charge par l'administration (mais sont alors remboursés par la Sécurité sociale et la complémentaire santé individuelle), et l'éventuel congé relève d'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.

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. Mais ces tableaux ne sont pas limitatifs. »

Procédure

L'agent doit :

- faire remplir par le médecin deux documents : le « certificat médical initial d'accident du travail » (document Cerfa) qui constate le traumatisme subi par l'agent et un formulaire (téléchargeable sur le site des services académiques) destiné à dispenser de l'avance des frais médicaux.

NB : Ce document n'implique pas la reconnaissance de l'imputabilité au service. Il faut déclarer l'accident au plus vite, et dans tous les cas dans les 48 heures.

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. *Service à temps partiel pour raison thérapeutique*) ;
- jusqu'à la mise à la retraite.

Rentes et allocations

Pour une invalidité résultant :

- d'un accident de service entraînant 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).

Le dossier de l'agent est constitué par la direction d'établissement qui le transmet aux services académiques. Ceux-ci saisissent Le conseil médical départemental qui apprécie :

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

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 CPAM 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 la 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.

#17

Fin de la disponibilité d'office pour raisons de santé

Si l'agent est reconnu apte par le comité médical après avis du médecin agréé, il réintègre ses fonctions.

Si le fonctionnaire est partiellement inapte à l'exercice de ses fonctions, le comité médical peut proposer l'adaptation de son poste de travail. Si cette adaptation n'est pas possible, le comité peut proposer un reclassement (mais les possibilités sont limitées dans l'enseignement privé).

Si l'agent est définitivement inapte à l'exercice de toute fonction, il est admis à la retraite pour invalidité ou licencié sans indemnité, s'il n'a pas droit à pension.

Attention !



Le poste de l'enseignant-e n'est pas protégé pendant la mise en disponibilité. Elle ou il doit donc participer au mouvement de l'emploi pour retrouver un service.

Retraite anticipée pour invalidité (RETREP)

Procédures

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

Après l'avis du conseil médical en réunion plénière 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 de régime temporaire de retraite de l'Enseignement privé (*Retrep*). Le formulaire est 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. Le formulaire est fourni par l'administration.

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

Pension de retraite

Si l'invalidité absolue et définitive (IAD) entraîne l'impossibilité de travailler, l'agent est pris en charge au titre du Retrep jusqu'à l'âge de sa mise à la retraite au régime général, avec complément de la prévoyance à hauteur de 95 % du traitement net (*cf. Prévoyance : Maintien du Traitement et des Indemnités*).

#18

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.



Décès de l'agent contractuel (privé sous contrat)

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

Procédures

Les ayants droit transmettent une demande à la direction de l'établissement de l'agent décédé qui l'envoie aux services académiques et à l'institution de prévoyance. Cette demande doit être complétée avec les pièces demandées.

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.

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."

#19

Rente temporaire d'éducation

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

18 à 27 ans - à la condition qu'il 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 d'éducation

Pour les enfants en situation de handicap correspondant à un taux d'incapacité permanente 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'Etat 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 / à la conjoint-e par l'État. ● 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.
Majoration pour chaque enfant à charge (884,33€ en 2025)				
BÉNÉFICIAIRES				
Agent marié-e ou pacsé-e avec enfants. → 1/3 au conjoint, 2/3 aux enfants (réparti entre eux par parts égales) majoration 3/100E du traitement annuel brut afférent à l'indice brut 585.	Agent avec enfants et absence de conjoint-e. → Intégralité aux enfants (réparti entre eux par parts égales). majoration 3/100E du traitement annuel brut afférent à l'indice brut 585.	Agent marié ou pacsé sans enfants. → Intégralité au / à la conjoint-e.	Agent sans conjoint-e ni enfants. → Intégralité aux ascendants qui étaient à sa charge, au moment du décès.	

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 ou elles soient âgé-e-s de moins de vingt et un ans ou infirmes, non imposable. Et ceux nés et celles né-e-s dans les 300 jours qui suivent le décès.

#20

Conseil médical - Médecin du travail

La commission de réforme et le comité médical sont remplacés depuis le 1^{er} février 2022 par le conseil médical.

Le Conseil médical

Le conseil médical peut se réunir en commission restreinte ou plénière. Il a un avis consultatif et peut être saisi par l'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, la contestation d'un avis rendu par le médecin agréé.

En formation plénière

il se prononce sur l'imputabilité au service d'un accident ou maladie si l'administration n'a pas les moyens d'établir elle-même cette imputabilité. Il détermine le taux d'incapacité à la suite d'une maladie professionnelle, l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI), la mise à la retraite pour invalidité, la 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.

L'agent et l'administration sont informés de la date de l'examen du dossier.

L'agent peut prendre connaissance de la partie administrative de son dossier : avis du médecin de prévention et conclusions des médecins agréés et du conseil médical. L'agent peut être représenté à toutes les étapes et entendu en formation plénière.

Les avis rendus par le conseil médical et éventuellement par le conseil médical supérieur ne s'imposent pas à l'administration. L'administration peut prendre une décision différente de l'avis rendu. La décision prise par l'administration peut être contestée devant la juridiction administrative.

Le médecin du travail

Chaque service académique dispose d'un médecin du travail (au niveau départemental la plupart du temps).

Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleur-se-s tout au long de leur parcours professionnel. Le médecin du travail exerce son activité médicale en toute indépendance, en agissant dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale. Il peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu des particularités de ce dernier et au regard de l'état de santé de l'agent.

Son rôle est distinct et complémentaire du médecin agréé. Le médecin agréé vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public ; le médecin de prévention vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent.

Remarque : tout agent peut demander à rencontrer le médecin du travail, y compris pour des troubles psychologiques liés au travail.

#21



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.
- 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.

#22

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 jours en cas d'adoption d'un enfant, 18 jours pour une adoption multiple. Ils peuvent vouloir 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 outre-mer, 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).

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 peuvent être fractionnés en 2 périodes d'au moins 5 jours chacune. À prendre dans les 6 mois suivants la naissance. 32 jours en cas de naissance multiple.

Procédure

L'agent intéressé-e doit présenter sa demande par l'intermédiaire de 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. En cas de temps partiel, ce dernier est suspendu pendant la durée du 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. Il n'est pas encore paru dans les textes officiels...

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**

#23

Congé pour soigner un enfant

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-e (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.

Vous pouvez bénéficier de 12 jours par an si :

- vous assumez seule 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 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, à raison de 22 jours/mois. Depuis le 27 août 2023, en cas de prolongation le congé peut être pris par demi-journée.

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 (AJPP).

Montant : de 66,64 € par jour pour un allocataire et 33,32 € par demi-journée depuis le 1^{er} janvier 2025 (maximum 22 jours par mois).



Congé pour soigner un proche

Congé de solidarité familiale

La durée maximale de ce congé (ou du temps partiel) est de 6 mois (3 mois renouvelable une 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 de 64,41 €/jour et 32,21€ à temps partiel 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 proche aidant

La durée du congé est de 3 mois renouvelable 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).

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 conjoint est employé dans la fonction publique, il faut joindre une attestation de l'employeur précisant qu'il 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.

#25

Pour plus d'info

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32513>



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 €

Complémentaire santé d'état (PSC)

À partir du 1^{er} mai 2026, l'accord prévoit un socle commun de protection complémentaire financé par les employeurs publics à hauteur de 50 % et un « panier de soins » de qualité, bien supérieur au minimum prévu par le Code de la sécurité sociale.

Il comprend un volet santé obligatoire et un volet optionnel. Tous les enseignant-e-s et documentalistes sous contrat avec l'État (contrat d'association) – titulaires et non titulaires – sont concerné-e-s. Il en est de même pour les agents placés en disponibilité pour raison de santé, en congés liés à la parentalité, congé de proche aidant, congés sans rémunération pour raison de santé, congés de formation professionnelle, congés de solidarité lié à la maladie...

Panier de soin obligatoire

L'ensemble des garanties est fixé par arrêté le 30/05/2022, identique pour tous.



Cotisations

La cotisation est calculée par rapport à la cotisation d'équilibre chaque année.

Les cotisations sont constituées de trois parts exprimées en % de la cotisation d'équilibre.

La part individuelle solidaire est définie en fonction de la rémunération de l'agent dans la limite d'un plafond mensuel de la sécurité sociale.

#26

Part employeur de 50%	
Cotisation d'équilibre (variable chaque année)	Part salariée : - Part fixe 20 % - Part variable solidaire 30 % en fonction du revenu brut - Cotisations additionnelles : - Fonds de solidarité retraite (environ 3 %) - Fonds d'accompagnement social (environ 2 %)

ici votre salaire brut

COMPTE	5365,58	3044,11	680,70	2344,64
NET A PAYER				

La cotisation est calculée en fonction du salaire brut.

La part salarié (de l'agent) est prélevée directement sur son salaire. Une ligne y sera dédiée sur sa fiche de paie à partir du mois mai 2026, elle remplacera « participation à la PSC ». Les options et les cotisations pour les autres ayant droit (conjoint-e et enfants) seront prélevées sur le compte bancaire.

L'agent a la possibilité d'ajouter un conjoint et des enfants.
Un simulateur est disponible sur notre site :



Complémentaire santé d'état (PSC)

Les garanties optionnelles

Deux niveaux d'options sont prévus, la participation de l'employeur est plafonnée à 5€.
Pour les autres ayant droit :

	% pris en charge par l'agent au 1 ^{er} mai 2026
Conjoint - Adulte de plus de 21 ans	100 %
1 ^{er} enfant de moins de 21 ans	50 %
2 ^e enfant de moins de 21 ans	25 %
À partir du 3 ^e enfant de moins de 21 ans	Gratuit

Consultez le tableau
des garanties
(socle et options) :



Revendication Fep-CFDT

La CFDT demande la révision des garanties optionnelles :

- 3 options au moins.
- Options qui améliorent de façon homogène chaque poste de soins à chaque niveau de couverture pour répondre à l'ensemble des besoins de santé de chaque actif et retraité.

Dispenses d'affiliation

Peuvent demander une dispense d'affiliation au régime du Ministère les agents au titre de :

- complémentaire santé solidaire
- contrat complémentaire santé individuel au 01/05/2026 jusqu'à la date d'échéance du contrat (délai de 12 mois maxi)
- CDD / (maîtres délégués)
- CDD de courte durée et/ou faible quotité de temps de travail
- couverture collective à adhésion obligatoire en qualité d'ayant droit
- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières
- couverture collective fonction publique territoriale, hospitalière, militaires

#27

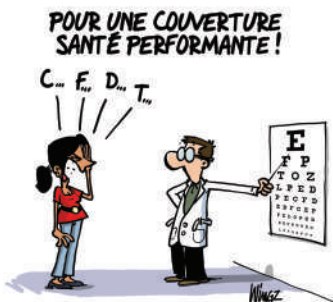
Et les retraités ?

Ils peuvent rester adhérent·e·s et conserver les garanties mais les cotisations sont majorées et sans participation de l'employeur. Les ex agents qui sont partis à la retraite avant le 1^{er} mai 2026 ont aussi la possibilité d'adhérer au contrat dans un délais de 24 mois"

Revendication Fep-CFDT

La Fep-CFDT continue de demander :

- la révision du calcul de la part variable, pour réduire la cotisation des agents aux plus faibles rémunérations;
- un accompagnement social permettant des exonérations partielles ou totales pour les agentes et agents aux revenus les plus faibles et pour les maîtres délégués en congé de maladie sans traitement;
- des aides qui ne se substituent pas aux dispositifs de prévention des risques professionnels actuellement en place et co-financés par l'Etat et la MGEN (comme le réseau PASS).



Spécificité pour les maîtres délégués (Non-Titulaires)

En maladie

Congé de maladie

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

Moins de 4 mois de service : sans traitement.

L'administration est subrogée aux maîtres délégués dans ses droits aux indemnités journalières (IJ) : en attente d'application du texte.

Congé de grave maladie (CLM)

L'accord interministériel du 20 octobre 2023 signé par la CFDT a amélioré substantiellement les droits des non titulaires en les alignant sur les droits à congé de longue maladie des titulaires (les conditions d'ancienneté ont été réduites à 4 mois et les droits à congés portés à 3 ans maximum).

1 an	Plein traitement de l'État (traitement indiciaire + SF + IR + NBI) et 33 % des Primes et indemnités	
2 ans	60 % traitement de l'État	Complément à 95 % par la prévoyance

#28

*Traitement indiciaire, SF + IR + NBI, primes et indemnités

Les maîtres délégués sont soumis, pour les risques maladie, maternité, paternité et adoption aux règles du régime général de la Sécurité sociale. 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.

Le maintien du traitement pendant les congés pour raisons de santé est subordonné à des conditions de durée de services.

En cas d'accident du travail

Pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles les maîtres délégués sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an.

Dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles sont servies par l'administration employeuse.

Le congé de grave maladie est renouvelable si reprise des fonctions pendant un an au moins. Si à l'issue du congé l'agent est inapte temporairement à la reprise de ses fonctions, un congé non rémunéré d'un an maximum est octroyé (prolongeable de 6 mois si l'état de santé peut évoluer favorablement) mais ouvrant droit aux allocations chômage.

En cas de décès

Le capital décès est égal au montant des douze derniers mois de rémunération brute du maître délégué. Si le maître délégué décédé n'a pas accompli une durée de services égale à un an le jour de son décès, la rémunération de référence servant au calcul est égal à la somme auxquels l'agent aurait eu droit s'il avait accompli un an de services.

Versement CPAM du montant du capital légal + 75 % du revenu versé par l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État + 25 % par employeur (- capital décès).

Bon à savoir : les dispositions de la rente temporaire d'éducation et de la rente viagère pour handicap sont applicables aux maîtres délégués.

Congé parental

Périodes de 2 à 6 mois renouvelables (ancienneté d'un an requise).

Congé non rémunéré.

Congé de solidarité familiale

Durée maximale de 3 mois renouvelable une fois (pas de condition d'ancienneté et actionnable ou pris sous la forme d'un service à temps partiel).

Congé non rémunéré.

Mais indemnités possibles (cf page « Congé solidarité familiale »)

Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans, pour donner des soins à l'enfant à charge, au ou à la conjoint-e, à un-e ascendant-e, au ou à la partenaire lié-e par un Pacs.

Congé non rémunéré.

Congé de présence parentale

Maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.

Congé non rémunéré et sans droit à pension (l'agent bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale).

Congé proche aidant

Cf page « Congé pour soigner un proche »

L'Action sociale

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.

Les personnels enseignants ayant un contrat avec l'État peuvent bénéficier des prestations sociales suivantes :

Différentes selon les académies :

- Actions sociales d'initiatives académiques (*Asia*).
- Les actions menées par la section régionale interministérielle d'action sociale (*Srias*).

Pour tous (se reporter aux pages suivantes) :

- Les aides gérées par la MGEN,
- Les actions interministérielles spécifiques,
- Les actions interministérielles d'action sociale *Pim*.

Certaines prestations sont déjà utilisées par un nombre important d'agents, d'autres, plus méconnues, le sont moins. Elles pourraient

rendre un réel service aux un-e-s et aux autres. Ces prestations sont le résultat de négociations engagées au fil des années entre les organisations syndicales et les gouvernements successifs. La CFDT y a contribué largement.

D'autres organismes peuvent aider les personnels car ils disposent d'un fonds social et octroient des prestations sociales facultatives sous conditions de ressources.

- Votre complémentaire santé (cf. Complémentaire Santé d'État),
- Votre institution de prévoyance (cf. Prévoyance des Enseignantes sous Contrat),
- Humanis, caisse de retraite complémentaire des maîtres de l'enseignement privé.

Par ailleurs, votre régime de prévoyance de branche s'est doté d'un fonds social. Il peut intervenir si vous êtes en difficulté financière à la suite d'un décès, d'une maladie, d'un handicap. Pour y faire appel, contactez vos représentant-e-s syndicaux-ales Fep-CFDT.

#29

Les aides

La MGEN gère des aides d'action sociale au profit des titulaires de l'Éducation nationale, il s'agit des actions concertées.

Pour les actifs, en situation d'arrêt de travail : une aide peut être obtenue à ce titre, pour le service d'aide à domicile, (aide ménagère ou travailleur·se familial·e).

Le montant de l'aide obtenue sera calculé en fonction des ressources de la famille.

Une aide peut être également proposée pour des frais ponctuels liés au handicap ou à la perte d'autonomie, pour l'achat de matériel lourd, l'aménagement du domicile ou du véhicule, des équipements spéciaux (prestation particulière).

La MGEN peut également intervenir pour l'achat de prothèses auditives.

→ S'adresser à la MGEN du département.

Le Réseau prévention aide suivi (partenariat académie - MGEN)

Dans le cadre d'un partenariat avec la MGEN, un réseau de prévention, d'aide et de suivi au profit des personnels (réseau Pas) est mis en place dans les académies depuis plusieurs années. Il a pour but de favoriser le maintien et la réinsertion professionnelle des personnels de l'Éducation nationale soumis à des risques professionnels particuliers ou fragilisés ou encore atteints par des affections entraînant une difficulté dans leur exercice professionnel.

Vous pouvez rencontrer un psychologue clinicien au sein des espaces d'accueil et d'écoute (EAE) de votre région. Vous pourrez bénéficier de trois rendez-vous gratuits. Les EAE sont des lieux de parole, d'écoute et de conseils.

Vous pourrez être orienté·e vers une structure de soins adéquate si votre situation le nécessite.

Un numéro national unique pour la prise de rendez-vous en EAE (service et appel gratuits) : 0 805 500 005.



Aides aux mères et pères en repos ou convalescence

Prise en charge d'une partie des frais de séjour de l'enfant, accompagné-e par un adulte.

- L'enfant doit avoir moins de 5 ans.
- Le séjour doit avoir lieu dans un établissement de repos ou de convalescence agréé par la Sécurité sociale.
- Limite de 35 jours par an.
- 26,16€ par jour et par enfant.

Aide aux enfants en situation de handicap

Le taux d'incapacité de l'enfant doit être au moins de 50 %, ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH). Cette allocation ne se cumule pas avec l'allocation compensatrice, l'allocation aux adultes handicapés (AAH), l'allocation différentielle (majoration pour tierce personne) et la prestation de compensation du handicap (PCH) :

- Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Taux mensuel de 183.00 €.
- Séjours en centres de vacances spécialisés : 23.96€ par jour et par enfant – pas de limite d'âge ; limite annuelle : 45 jours.
- Séjours en maisons ou villages familiaux de vacances : 8,84 € par jour et par enfant de moins de 20 ans pour les séjours en pension complète et 8,40 € pour les autres formes de séjour.
- Limite annuelle : 45 jours.

#31

Allocation spéciale

Pour enfants atteint-e-s d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans.

Cette allocation ne se cumule pas avec l'allocation d'adulte handicapé (AAH) ou avec l'allocation compensatrice ou la prestation de compensation du handicap :

- Allocation versée au titre des enfants âgé-e-s de plus de 20 ans et de moins de 27 ans ayant ouvert droit aux prestations familiales.
- Allocation versée mensuellement au taux de 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.
- Taux mensuel de 133,78 €.

Subvention-repas

Subvention par repas : pour les agents dont l'indice brut de traitement 567 (indice majoré 480), versée au gestionnaire du restaurant administratif bénéficiant d'une convention financière de restauration a été signée avec l'État.

- Taux 2017 : 1,47€ par repas

Dossiers de demande

Les dossiers de demande peuvent être téléchargés sur le site internet des DSDEN ou obtenus par courrier auprès de leurs bureaux d'action sociale (les agents dans ce cas doivent joindre une enveloppe timbrée libellée à leur adresse personnelle). Leur étude est soumise à la production du dossier unique d'ouverture des droits téléchargeables sur ces mêmes sites.

Le quotient familial s'obtient en divisant le Revenu Brut Global de la famille tel qu'il est porté sur l'avis d'impôt N-1 par le nombre de parts fiscales.

Colonies de vacances

(18 ans maximum) ou gîtes d'enfants (13 ans maximum) :

- Prise en charge d'une partie des frais de séjour des enfants d'agents publics en centres de vacances avec hébergement.
- Ces centres doivent avoir reçu un agrément du ministère des Solidarités et de la Santé
- Montants attribués :
 - Enfants de moins de 13 ans : 8,40 € par jour.
 - Enfants de 13 à 18 ans : 12,70 € par jour.
 - Limite annuelle : 45 jours par an.

#32 Centres de loisirs sans hébergement

- Prise en charge d'une partie des frais de séjour des enfants d'agents publics en centres de vacances sans hébergement.
- Ces centres doivent avoir reçu un agrément du ministère des Solidarités et de la Santé et du ministère des Sports.
- Prestation versée sans limitation de journées, servie au titre de chacun des enfants à charge du ou de la bénéficiaire, âgé-e de moins de 18 ans au premier jour du séjour.
- Montants attribués : 6,06 € par jour - durée illimitée ; 3,06 € par demi-journée.

Maisons familiales ou villages familiaux de vacances ou gîtes de France

- Prise en charge d'une partie des frais de séjour engagés par les agents concernés pour leurs enfants ayant séjourné soit en centres familiaux de vacances, soit en gîtes de France.

- Ces séjours doivent être agréés, soit par le ministère du Travail (pour les maisons familiales), soit par le ministère de l'Économie (pour les villages familiaux).
- Séjours en pension complète : enfants de moins de 18 ans au premier jour du séjour, montants attribués : 8,84 € par jour.
- Autres formules de séjour et séjours en gîtes de France : montants attribués : 8,40 € par jour.
- Limite annuelle : 45 jours par an.

Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif

- Prestation destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour dans le cadre éducatif (classes culturelles transplantées, classes de l'environnement, classes de patrimoine ou séjours effectués lors d'échanges pédagogiques, etc.) en France et/ou à l'étranger.
- Les enfants doivent être âgé-e-s de moins de 18 ans au début de l'année scolaire.
- La durée du séjour doit être au moins égale à 5 jours et ne peut dépasser 21 jours.
- Montants attribués pour des séjours : de 21 jours consécutifs au moins : 87,05 € d'une durée au moins égale à 5 jours et inférieure à 21 jours : 4,14 € par jour.

Séjours linguistiques

- Prise en charge d'une partie des frais engagés par les agents pour leurs enfants effectuant à l'étranger un séjour culturel et de loisirs au cours des vacances scolaires.
- Les séjours doivent être organisés par les fédérations qui ont signé la charte « Séjours linguistiques » avec le ministère de l'Économie.
- Montants attribués :
 - Enfants âgé-e-s de moins de 13 ans : 8,40 € par jour.
 - Enfants âgé-e-s de 13 à 18 ans : 12,71 € par jour.
 - Durée du séjour : 21 jours maximum.

Sigles utilisés

AIT	Allocation pour invalidité temporaire
AJAD	Allocation journalière d'aide aux aidants (AJPP + AJPA)
ASIA	Actions sociales d'initiative académique
ATI	Allocation temporaire d'invalidité (en cas d'accident de service et de maladie professionnelle)
CITIS	Congé invalidité temporaire imputable au service
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CMO	Congé maladie ordinaire
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CSE	Comité social et économique
DSDEN	Direction des services départementaux de l'Éducation nationale
IAD	Invalidité absolue et définitive (d'origine professionnelle ou non)
IJ	Indemnité journalière
IJC	Indemnité journalière complémentaire (servie par la prévoyance)
IP	Institution de 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-e principal-e)
MGEN	Mutuelle générale de l'Éducation nationale
MP	Maladie professionnelle
PIM	Prestations interministérielles d'action sociale
RETREP	Régime temporaire de retraite de l'enseignement privé
RSF	Régime spécial des fonctionnaires
RQTH	Reconnaissance qualité de travailleur handicapé
SFT	Supplément familial de traitement attribué par l'État, en plus des prestations familiales, à tous les fonctionnaires ayant des enfants à charge
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale

#33



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 CCMMEP* sont vos relais face au Ministère.



**JESSICA
BERTRAND**

ÉLUE CCMMEP
Professeure des écoles
ACADÉMIE DE LA RÉUNION

**DAMIEN
GILLET**

CERTIFIÉ
Professeur au collège
ACADÉMIE DE DIJON

**VALÉRIE
GINET**

ÉLUE CCMMEP, AGRÉGÉE
Professeure en lycée
ACADÉMIE DE PARIS

**NADIA
CLAËS-BECK**

ÉLUE CCMMEP
Professeure en lycée Pro
ACADÉMIE DE LILLE

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