



Enseignants EDUCATION NATIONALE **LES ESSENTIELS**

Dans tous les réseaux d'enseignement privé sous contrat



2025 / 2026

SOMMAIRE - ÉDITO

02

SOMMAIRE - ÉDITO

03

ADHÉREZ AU Snec-CFTC

04

MON TEMPS DE TRAVAIL EN 1^{ER} DEGRÉ

05

MON TEMPS DE TRAVAIL EN 2ND DEGRÉ

06

JE SUIS PROFESSEUR DOCUMENTALISTE

07-11

MA RÉMUNÉRATION

13-15

JE SUIS MAÎTRE DÉLÉGUÉ

17

JE SOUHAITE MUTER

18-19

MA CARRIÈRE

20-21

L'IDENTITÉ DU Snec-CFTC

22

JE PARS EN FORMATION

25

JE TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL

27

JE DOIS M'ABSENTER

28

LA PROTECTION SOCIALE

31

L'ACTION SOCIALE

33

J'AI ENVIE D'AILLEURS

35

LES PRÉSIDENTS ACADÉMIQUES

Cher(e) collègue,

Le Snec-CFTC, syndicat indépendant de tout groupe politique et religieux, a plus de 60 ans d'existence.

Six décennies d'action, de détermination et de conviction, consacrées à la défense des droits des maîtres des établissements privés sous contrat et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

En cette nouvelle année scolaire, le Snec-CFTC reste pleinement mobilisé à vos côtés pour faire entendre votre voix sur les sujets qui vous préoccupent au quotidien : l'attractivité du métier, la revalorisation significative des salaires, la qualité de vie au travail, ainsi que pour la mise en œuvre d'une véritable inclusion scolaire, des moyens humains et financiers à la hauteur.

C'est avec plaisir que le Snec-CFTC, acteur majeur de l'enseignement privé sous contrat, vous offre ce livret de rentrée 2025-2026 qui vous accompagnera tout au long de cette année scolaire. Vous y trouverez des informations synthétiques relatives à votre statut, vos obligations de service, votre carrière, votre rémunération et vos droits.

Notre syndicat se compose d'une équipe de femmes et d'hommes de terrain qui ont à cœur de vous conseiller, vous accompagner et vous soutenir. Il est en effet primordial, dans ce contexte de perpétuelle évolution de notre métier, d'être informé. Alors, ne restez pas seul, contactez vos délégués Snec-CFTC (page 35).

Adhérez au Snec-CFTC et rejoignez un syndicat constructif, réactif et de proximité.

« Ensemble, faisons entendre nos voix. Ensemble, encore plus forts. »

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

Véronique Cotrelle, Présidente ; Marielle Souvignet, responsable du secteur 1^{er} degré ; Carole Brochard, responsable du secteur 2nd degré ; Les élus CCMMEP au ministère (Anne Cabaret, Delphine Bouchoux, Véronique Cotrelle, Emmanuel Ittis, Claire Laviron, Pascal Patrier).

Syndicat National de l'Enseignement Chrétien
Tour ESSOR, 14 rue Scandicci, 93500 Pantin
Tél. : 01 84 74 14 00
<https://www.snec-cftc.fr/>
facebook.com/snec.cftc
Réalisation graphique : Isabelle Gabrieli
Impression : CIA Graphic RCS de Nevers 404 816 712
Ne pas jeter sur la voie publique.



ADHÉSION



défendu

conseillé

soutenu

Être écouté

ENCORE + FORTS

ENSEMBLE !

Pour adhérer ou renouveler
votre adhésion, rien de plus simple...

RDV sur
notre appli
↓
"Rejoignez-
nous"



www.sneec-cftc.fr

66% de crédit d'impôt
sur votre cotisation syndicale

LE TEMPS DE TRAVAIL ET SON ORGANISATION DANS LE 1^{ER} DEGRÉ

L'obligation réglementaire de service (ORS)

24 heures hebdomadaires d'enseignement à tous les élèves.

Obligations de service		Cf. Décret n° 2017-444 du 29 mars 2017	
Activités Pédagogiques Complémentaires (A.P.C.)	36 h	En groupe restreint	Aide aux élèves en difficulté ; Aide au travail personnel ; Activité prévue (projet d'école).
Concertations	48 h	En équipe	Conseils maîtres ; Conseils de cycle, liaisons école-collège ; Relations avec les parents ; Élaboration et suivi des projets personnalisés de scolarisation pour les élèves handicapés (PPS).
Animations pédagogiques	18 h	Actions de formation continue.	
Conseils d'école	3 x 2 h	Pour les établissements sous contrat, ce temps est ajouté à celui consacré aux travaux en équipes pédagogiques ou consacré aux conseils d'établissement si tous les enseignants y participent.	
Total Annuel	108 h	* 28 ^{ème} heure : temps lié au caractère propre uniquement sur la base du volontariat	
Déductions possibles			
Évaluations de rentrée*	6 h	À déduire des 36 h des APC.	
Présence d'un ou plusieurs élèves en situation de handicap	6 h	À déduire des 48h pour dialoguer avec les parents et les responsables légaux.	

Le Snec-CFTC demande également une compensation pour les évaluations de milieu d'année en CP.

Le temps de surveillance des récréations est assuré par les maîtres : 15 minutes en école élémentaire et 30 minutes en école maternelle.

Temps de surveillance obligatoire des élèves avant le début de classe :

- **Contrat d'association** : 10 minutes avant le début de la classe.
- **Contrat simple** : 15 minutes avant le début de la classe.

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

- **En maternelle** : confier les enfants aux adultes autorisés.
- **En primaire** : surveiller les élèves jusqu'à la sortie de l'enceinte de l'établissement dans le respect de l'ORS hebdomadaire du maître.

Le Snec-CFTC rappelle que toutes les tâches supplémentaires ne peuvent relever que du volontariat et ne sauraient être imposées aux maîtres.

Rappel pré-rentrée : le calendrier scolaire donné par le Bulletin Officiel fixe pour chaque année une journée de pré-rentrée. Cette journée est obligatoire pour les enseignants.
En cas d'une pré-rentrée de deux jours, 6 heures doivent être décomptées des 108 heures.

LE TEMPS DE TRAVAIL ET SON ORGANISATION DANS LE 2nd DEGRÉ

Le maximum réglementaire de service

Le temps devant élèves dans le second degré	
Agrégés	15 heures hebdomadaires, sauf EPS (17 heures).
Autres échelles de rémunération	18 heures sauf : • EPS (20 heures) dont 3 heures forfaitaires consacrées ; à l'association sportive et à l'entraînement de ses membres. • Documentation (30 heures + 6 heures consacrées aux relations avec l'extérieur) ; • Ulis ou Segpa (21 heures).
DDFPT : Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques PLP assistants techniques des chefs de travaux	39 heures.

Deux heures supplémentaires peuvent être imposées aux maîtres.

Le maximum de service est allégé d'une heure pour les enseignants à temps complet dont le service est partagé sur deux établissements de deux communes différentes ou sur 3 établissements distincts.

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

Dans les lycées d'enseignement général ou technologique, exception faite de l'EPS, toutes les heures effectuées dans les classes de première et de terminale sont pondérées à 1,1 dans la limite de 10 heures. Toutes les heures effectuées dans les classes de BTS sont pondérées à 1,25 dans la limite de l'ORS. Il existe également des pondérations spécifiques en classe préparatoire.

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

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

PROFESSEURS DOCUMENTALISTES

MAXIMUM RÉGLEMENTAIRE DE SERVICE

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

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

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

Le Snc-CFTC demande que les rectorats veillent à l'application du décompte par les établissements.

1 heure d'enseignement = 2 heures de CDI conformément à la circulaire n° 2015-057 du 29-4-2015 sur les obligations de service.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

ISOE PART MODULABLE

Les professeurs documentalistes peuvent exercer la fonction de professeur principal rétribuée par la part modulable de l'ISOE. [Demande du Snc-CFTC validée par le MEN en novembre 2024.](#)

INDEMNITÉS

ISP : indemnité de sujétion particulière, alignement de l'ISP sur la part fixe de l'ISOE : 2 550 € /an. (demande du Snc-CFTC satisfaite).

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

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

Le Snc-CFTC demande

- L'obtention de la prime d'équipement informatique pour les professeurs documentalistes ;
- La création d'HSE spécifiques, fléchées exclusivement pour les professeurs documentalistes ;
- L'alignement de la rémunération des devoirs faits sur celle des enseignants des autres disciplines ;
- La création d'un corps d'inspection spécifique ;
- L'ouverture d'une agrégation en information-documentation.



COMPRENDRE MA FICHE DE PAIE

Affectation :

- Désignation du service gestionnaire
- N° du poste : département + code de l'établissement
- N° de gestion + département

Libellé du poste : établissement du contrat

Siret : numéro de Sécurité Sociale de l'employeur

Temps de travail :

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

A PAYER :

- Traitement brut
- ISOE (part fixe / modulable / fonctionnelle) / ISAE (part fixe / fonctionnelle)

S'il y a lieu :

- HSA et/ou HSE
- Prime d'attractivité Grenelle
- Prime d'équipement
- Participation abonnement domicile-travail, forfait mobilité durable
- Participation complémentaire santé
- Indemnité de sujétion
- Indemnité pour mission particulière
- Indemnité de résidence.
- Supplément familial de traitement (SFT)
- Régularisations
- Indemnité vie chère (DOM)

DÉDUCTIONS :

- CSG, CRDS
- Cotisations sociales (vieillesse, allocations familiales, solidarité autonomie, maladie)
- Cotisation au RAEP
- Cotisation prévoyance
- Cotisation retraite complémentaire RUAA T1 OU T2 ou Ircantec
- Transfert primes / points
- S'il y a lieu : régularisations
- S'il y a lieu : PREFON
- Transfert prime/points
- Net à payer avant impôt
- Montant net social

Identification :

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

Grade (échelle de rémunération)

Nombre d'enfants à charge ouvrant droit au SFT

Échelon dans le grade

Indice majoré correspondant au grade et à l'échelon

Temps partiel : fraction du temps de

Rappels éventuels (un décompte doit être fourni) :

MC = mois en cours.

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

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

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

Bases Sécurité Sociale :

- Base de calcul des cotisations de SS de l'année (total du salaire brut depuis le 1^{er} janvier)
- Base de calcul des cotisations de SS du mois (total du salaire brut comptabilisé ce mois)

Montant imposable :

- Salaire net à payer cumulé depuis le 1^{er} janvier + CSG non déductible + CRDS
- Salaire net à payer du mois + CSG non déductible + CRDS

The diagram shows a sample payslip with the following fields and annotations:

- BULLETIN DE PAIE** (Title)
- Adresse du maître** (Annotated with a yellow arrow pointing to the 'A PAYER' section)
- Agent payeur (DRFIP)** (Annotated with a blue arrow pointing to the 'Identification' section)
- Date de mise en paiement, compte sur lequel est viré le salaire** (Annotated with a red arrow pointing to the 'Temps de travail' section)
- Salaire brut et charges** (Annotated with a yellow arrow pointing to the 'A PAYER' section)
- Salaire net du mois** (Annotated with a yellow arrow pointing to the 'A PAYER' section)

Principales abréviations :

- C.S.G : Contribution Sociale Généralisée
- C.R.D.S : Contribution au Remboursement de la Dette Sociale
- A.F : Allocations Familiales (versées par la Caisse d'allocations familiales)
- RAEP : Régime Additionnel de retraite de l'Enseignement Privé
- A.T : Accident du Travail
- Cot. Sal : Cotisation Salariale
- Cot. Pat : Cotisation Patronale
- RUAA : Régime Unifié Agirc-Arrco, depuis 2023
- RUAA Tr.1 : tranche 1 = partie du salaire < plafond mensuel SS (PMSS)
- RUAA Tr.2 : tranche 2 = partie du salaire > au PMSS
- Plaf. : plafonné sur la partie du salaire inférieure au PMSS
- Déplaf. = déplafonné (assis sur la totalité du salaire)
- DRFIP : Direction régionale des finances publiques
- IJSS : Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale
- Ircantec : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'état et des collectivités publiques

MA RÉMUNÉRATION

1^{er} DEGRÉ - L'INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES (ISAE)

L'ISAE est versée aux titres du suivi individuel et de l'évaluation pédagogique des élèves, du travail en équipe et du dialogue avec les familles. Elle est conditionnée à l'exercice du service effectif devant élèves.

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

Le montant brut est de 2 550 €/an (soit 212,50 €/mois).

ISAE part fonctionnelle : Elle concerne les maîtres acceptant des missions supplémentaires dans le cadre du Pacte.

Elle est versée aux maîtres en 9 mensualités.

1 250,00 € brut par an, soit 138,89 € brut par mois par unité de Pacte avec un maximum de 3 unités.

Le Snec-CFTC a obtenu que l'ISAE soit alignée sur le montant de l'ISOE.

1^{er} et 2nd DEGRÉS - INDEMNITÉS COMMUNES AUX 1^{er} et 2nd DEGRÉS

Indemnité de résidence	Le versement est conditionné au lieu d'implantation de son établissement. Zone 1 : 3 % de votre traitement indiciaire brut et elle est supérieure ou égale à 54,05 €. Zone 2 : 1 % de votre traitement indiciaire brut et elle est supérieure ou égale à 18,01 €.
Supplément familial de traitement	Ouvert aux maîtres contractuels et délégués. • 1 enfant : 2,29 € ; • 2 enfants : 76,97 € à 116,55 € ; • 3 enfants : 192,06 € à 297,61 € ; • Par enfant supplémentaire : 137,18 € à 216,34 €.
Indemnités pour mission particulière	Taux annuel : 312,50 € / 625 € / 1 250 € (taux plein) / 2 500 € / 3 750 €. Versement en 9 fois ou en une fois selon que la mission est ponctuelle ou sur l'ensemble de l'année scolaire.

PRIME D'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE

Elle a pour objet de permettre l'acquisition de matériel informatique.

Elle est versée sous conditions aux maîtres qui étaient en fonction le 1^{er} janvier de l'année en cours :

- Maîtres contractuels et agréés définitifs et provisoires (stagiaires), à l'exclusion des professeurs documentalistes ;
- Maîtres délégués en CDI ;
- Maîtres délégués avec CDD à l'année ;
- Maîtres délégués avec CDD successifs d'une durée cumulée d'au moins un an sous réserve que l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

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

Pour le Snec-CFTC, tous les maîtres, y compris les professeurs documentalistes, les maîtres en congé de maladie ou de formation au 1^{er} janvier, doivent toucher cette prime. Le montant de cette prime est insuffisant pour couvrir l'ensemble des dépenses d'acquisition de l'outil de travail. Il devrait également intégrer l'achat des consommables.

2nd DEGRÉ - L'INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES (ISOE)

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

Les dernières mesures sont insuffisantes pour revaloriser la profession et renforcer son attractivité. Le Snec-CFTC demande un vrai plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu par les enseignants ces trois dernières décennies.

ISOE part modulable : Le chef d'établissement désigne les professeurs principaux et les professeurs référents d'un groupe d'élèves pour la durée de l'année scolaire, avec l'accord de l'intéressé. Ceux-ci perçoivent la part modulable de l'ISOE dont le montant est fonction du niveau d'enseignement.

Le montant de l'ISOE modulable attribué aux professeurs référents d'un groupe d'élèves (1^{ère} et terminale LGT) est de 748,92 € brut par an (62,41 € brut/mois).

L'indemnité de suivi et d'orientation (ISOE) en brut

Part fixe	Part modulable (professeurs principaux)		
	6 ^{ème} , 5 ^{ème} , 4 ^{ème}	3 ^{ème} , 2 nd e, CAP, BEP, Bac pro 3 ans, 1 ^{ère} , terminale	Autres divisions des LP
2 550 €/an 212,50 €/mois	1 308,72 €/an 109,06 €/mois	1 497,84 €/an 124,82 €/mois	951,96 €/an 79,33 €/mois

Part fonctionnelle : Elle est versée en 9 mensualités aux maîtres acceptant des missions supplémentaires dans le cadre du Pacte : 1 250,00 € brut par an soit 138,89 € brut par mois par unité de Pacte avec un maximum de 3 unités.

En LP, le maître peut assurer jusqu'à 6 unités, soit 7 500 € brut/an.

Indemnité pour missions particulières (IMP)

Les IMP viennent reconnaître des missions complémentaires aux missions qui s'imposent aux enseignants (missions de coordonnateur, de référent, de tutorat...).

5 taux annuels sont prévus : 312,50 € / 625 € / 1 250 € (taux plein) / 2 500 € / 3 750 €. IMP versée en 1 ou 9 fois selon que la mission est ponctuelle ou sur l'ensemble de l'année scolaire. L'attribution des IMP doit faire l'objet d'une consultation des maîtres par le chef d'établissement (entre février et juin pour la rentrée suivante).

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

Indemnité de sujétion

- Au moins 6 h en 1^{ère}, T^{ale} pro et/ou CAP, au moins 6 h d'EPS en 1^{ère} ou T^{ale} LGT : 400 € brut/an ;
- Plus de 35 élèves (au 15/10) : 1 250 € brut/an.

LES INDEMNITÉS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires annuelles (HSA) sont attribuées pour la totalité de l'année scolaire et sont versées en 9 fois (d'octobre à juin). Le taux de la première HSA est majoré de 20 %. En cas d'absence, une quotité de 1/270 de l'indemnité annuelle est retenue par journée d'absence.

Les HSA, les IMP et la part fonctionnelle de l'ISAE/ISOE sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 € par an et de cotisations salariales, mais sont soumises à la CSG et à la CRDS.

Les heures supplémentaires effectives (HSE) sont attribuées notamment dans le cadre de l'accompagnement éducatif, des remplacements de courte durée et des stages pendant les vacances. Les heures effectuées sont réglées au cours du mois. Le montant de l'HSE est celui d'une HSA majoré de 25 % pour les heures d'enseignement, minoré de 50 % pour les heures de surveillance.

Professeurs des écoles, certifiés, PEPS, PLP					
Classe normale					
	Durée		Rémunération		+ Prime Grenelle
Echelon	Avancement accéléré	Ancienneté	Indice	Mensuel brut	Mensuel brut
1		1 an	395	1 944,49 €	177,50 €
2		1 an	446	2 195,56 €	248,33 €
3		2 ans	453	2 230,02 €	280,83 €
4		2 ans	466	2 294,01 €	265,00 €
5		2 ans 6 mois	481	2 367,85 €	240,00 €
6	2 ans	3 ans	497	2 446,62 €	208,33 €
7		3 ans	524	2 579,53 €	125,00 €
8	2 mois 6 mois	3 ans 6 mois	562	2 766,60 €	33,33 €
9	657	4 ans	595	2 929,05 €	33,33 €
10	690	4 ans	634	3 121,04 €	
11	sans limite		678	3 337,64 €	

Hors classe			
Echelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut
1	2 ans	595	2 929,05 €
2	2 ans	629	3 096,43 €
3	2 ans 6 mois	673	3 313,03 €
4	2 ans 6 mois	720	3 544,40 €
5	3 ans	768	3 780,69 €
6	3 ans	811	3 992,37 €
7	sans limite	826	4 066,21 €

Classe exceptionnelle			
Echelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut
1	2 ans	700	3 445,94 €
2	2 ans	740	3 642,85 €
3	2 ans 6 mois	780	3 839,77 €
4	3 ans	835	4 110,52 €
5	1 an	895	4 405,89 €
	1 an	930	4 578,18 €
	sans limite	977	4 809,55 €

Agrégés

Classe normale

Echelon	Durée		Rémunération		+ Prime Grenelle
	Avancement accéléré	Ancienneté	Mensuel brut	Mensuel brut	Mensuel brut
1		1 an	455	2 239,86 €	177,50 €
2		1 an	503	2 476,16 €	248,33 €
3		2 ans	518	2 550,00 €	280,83 €
4		2 ans	547	2 692,76 €	265,00 €
5		2 ans 6 mois	584	2 874,90 €	240,00 €
6	2 ans	3 ans	623	3 066,89 €	208,33 €
7		3 ans	664	3 268,72 €	125,00 €
8	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	715	3 519,79 €	33,33 €
9		4 ans	762	3 751,16 €	33,33 €
10		4 ans	805	3 962,84 €	
11	sans limite		835	4 110,52 €	

Hors classe des agrégés

Echelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut
1	2 ans	762	3 751,16 €
2	2 ans	805	3 962,84 €
3	3 ans	835	4 110,52 €
Hors échelle A	1 an	895	4 405,89 €
	1 an	930	4 578,18 €
	sans limite	977	4 809,55 €

Classe exceptionnelle des agrégés

Echelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut
1	2 ans 6 mois	835	4 110,52 €
Hors échelle A	1 an	895	4 405,89 €
	1 an	930	4 578,18 €
	1 an	977	4 809,55 €
Hors échelle B	1 an	977	4 809,55 €
	1 an	1018	5 011,39 €
	sans limite	1072	5 277,22 €



Vous trouverez ici l'ensemble des grilles actualisées.

Découvrez vos garanties conventionnelles santé prévoyance

Nous sommes l'interlocuteur des branches professionnelles dans la mise en place, le suivi et le pilotage des régimes de protection sociale complémentaire conventionnelle.

Adaptées à chaque convention collective nationale (CCN), nos offres coconstruites avec les partenaires sociaux s'accompagnent d'actions ciblées spécifiques aux besoins de chaque secteur d'activités.



www.ag2ramondiale.fr/conventions-collectives-nationales

GIE AG2R - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 PARIS - 801 947 052 RCS Paris. 00007261-250610-01



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

JE SUIS MAÎTRE DÉLÉGUÉ

Depuis la rentrée 2023 avec la mise en place du nouveau cadre de gestion :

- Les maîtres délégués sont rémunérés selon les mêmes modalités (grille indiciaire et heures supplémentaires) que leurs homologues du public. **C'est une demande ancienne du Snec-CFTC qui a été satisfaite.** La rémunération peut être revalorisée tous les 3 ans suite à une inspection.
- Ils bénéficient d'un droit à formation. **C'est une autre demande du Snec-CFTC qui a été satisfaite.**

FORMATION

Depuis septembre 2025, FORMIRIS propose à tous les maîtres délégués débutants une formation en ligne appelée « trousse de secours » pour acquérir les bases du métier. Cela consiste en une formation de 10 heures

avec trois parcours adaptés au 1^{er} degré et au 2nd degré.

Les inscriptions sont ouvertes dès la mi-août. **NB :** Elle sera comptabilisée dans les 108 h pour les MD du 1^{er} degré.

Cette formation satisfait une revendication du Snec-CFTC.

SALAIRE

La rémunération des maîtres délégués est cadrée par un indice minimum et un indice maximum. S'il existe deux grilles nationales indicatives, chaque rectorat applique ses directives en matière de rémunération.

Il y a désormais **une évaluation triennale obligatoire.** Celle-ci **peut entraîner un changement de niveau de la rémunération.**

Cette possibilité ne concerne que les maîtres en CDI et ceux recrutés à l'année.

Grilles indicatives de rémunération des maîtres délégués au 1^{er} septembre 2024

1 ^{ère} catégorie			
Niveau	Indice brut	Indice majoré	Salaire brut mensuel
1	408	376	1 850,97 €
2	441	393	1 934,65 €
3	469	415	2 042,96 €
4	500	436	2 146,33 €
5	529	458	2 254,63 €
6	560	480	2 362,94 €
7	591	503	2 476,16 €
8	623	528	2 599,23 €
9	657	553	2 722,30 €
10	690	578	2 845,37 €
11	722	603	2 968,44 €
12	755	628	3 091,51 €
13	791	655	3 224,42 €
14	830	685	3 372,11 €
15	869	715	3 519,79 €
16	910	746	3 672,40 €
17	966	788	3 879,15 €
18	1015	826	4 066,22 €

2 ^{ème} catégorie			
Niveau	Indice brut	Indice majoré	Salaire brut mensuel
1	367	366	1 801,74 €
2	386	373	1 836,20 €
3	419	377	1 855,89 €
4	442	394	1 939,58 €
5	465	412	2 028,19 €
6	493	430	2 116,80 €
7	536	462	2 274,33 €
8	579	494	2 431,85 €
9	621	526	2 589,38 €
10	662	558	2 746,91 €
11	705	590	2 904,44 €
12	751	625	3 076,74 €

Le montant des heures supplémentaires est désormais celui des contractuels du public.

Prime Grenelle pour les maîtres délégués

Indice majoré	Montant annuel brut	Mensuel brut	Indice majoré	Montant annuel brut	Mensuel brut
inférieur ou égal à 376	1 500 €	125 €	504	1 050 €	87,50 €
377-393	1 400 €	116,66 €	505	1 000 €	83,33 €
394	1 350 €	112,50 €	506	950 €	79,16 €
395-415	1 300 €	108,33 €	507	900 €	75 €
416-417	1 250 €	104,16 €	508	850 €	70,83 €
418-436	1 200 €	100 €	509	800 €	66,66 €
437	1 150 €	95,83 €	510	750 €	65,50 €
438-503	1 100 €	91,66 €	510 et plus	700 €	58,33 €

L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Sont concernés les CDD pour une durée inférieure ou égale à un an, renouvellement(s) inclus. La signature d'un CDI, la réussite à un concours (affectation en tant que stagiaire) ou la démission en cours de CDD font perdre le bénéfice de l'indemnité.

Montant : 10 % de la rémunération brute globale perçue pendant la période y ouvrant droit. Le versement se fait au plus tard un mois après la fin du contrat.

L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS NON PRIS

Les maîtres en CDD dont le contrat ne couvre pas l'année scolaire complète, acquièrent 2,5 jours de congés payés par mois, soit 1/10^{ème} de leur rémunération.

Si une période de petites vacances est incluse dans la durée du contrat, la rémunération est maintenue durant toute la durée de l'engagement.

Si le maître qui n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, il bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés annuels (ICCA). L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dû, non pris sur la période de référence qui est l'année scolaire, à savoir du 1^{er} septembre au 31 août.

Si le maître a bénéficié de plus de jours de vacances scolaires que de droit à congés, il ne bénéficie pas de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Les revendications du Snc-CFTC pour les maîtres délégués

- Le paiement du salaire dès le mois de septembre ou tout au moins des avances sur salaires qui permettent de vivre convenablement ;
- La mise en place d'une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) pour les maîtres en précarité et l'ouverture des concours internes dans toutes les académies ;
- Une enveloppe spécifique pour la rémunération des tuteurs accompagnant les MD débutants ou en difficultés ou se préparant au concours ;
- Une harmonisation entre les rectorats pour garantir l'équité salariale à travail égal en donnant des consignes claires aux recteurs ;
- La possibilité pour le maître délégué ayant travaillé durant toute l'année et cela quel que soit le type de contrat, d'être rémunéré ;
- La prise en charge des frais de déplacement.



ÉVALUATION ET AVANCEMENT

Un maître délégué ayant au minimum une année de contrat bénéficie d'une évaluation professionnelle au moins tous les 3 ans et aux conditions suivantes :

- Avoir déjà bénéficié d'un contrat couvrant une année scolaire ;
- Avoir bénéficié de plusieurs contrats successifs, sans que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède quatre mois.

Cette évaluation triennale comporte :

- Un rapport d'inspection élaboré après une visite, basé sur les mêmes référentiels de compétences que ceux des maîtres contractuels (conformément à l'arrêté du 1^{er} juillet 2013) ;
- Un compte-rendu du chef d'établissement sur la qualité du service rendu ;
- Une appréciation générale attribuée par l'autorité rectorale ;
- La possibilité pour l'enseignant d'ajouter des observations.

L'évaluation professionnelle prend également en compte :

- Les besoins en formation professionnelle ;
- Les projets d'évolution professionnelle ;

- La préparation aux concours.

En cas de désaccord avec l'appréciation générale, le maître délégué peut demander une révision dans un délai de 30 jours francs après la notification de l'appréciation générale.

Si cette demande est rejetée, le maître peut saisir la CCMA/I/D (commission consultative des maîtres).

A l'issue d'une évaluation professionnelle, il n'est pas automatique d'obtenir une augmentation de niveau indiciaire.

L'absence de revalorisation de la rémunération sur une longue période de temps, alors que le maître donne toute satisfaction, pourrait être requalifiée par le juge administratif de sanction disciplinaire déguisée. Il est donc possible d'engager une procédure devant le Tribunal Administratif et le Snec-CFTC sera à vos côtés.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Les maîtres délégués en CDI bénéficient désormais du dispositif de rupture conventionnelle. **C'est une avancée obtenue par le Snec-CFTC.**





Uniques, ensemble.

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

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



Retrouvez plus d'infos sur
groupe-apicil.com



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

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

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

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

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

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

Le calendrier du mouvement est académique :

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

Attention :

- Il est impératif de signaler toute inscription à un concours à votre chef d'établissement afin de permettre votre inscription au mouvement dans la perspective d'une admission.
- Le service d'un maître contractuel définitif s'inscrivant au mouvement est déclaré susceptible d'être vacant. Son service ne deviendra vacant que si le maître obtient sa mutation.
- L'emploi des maîtres délégués en CDI fait l'objet d'une étude par la commission de l'emploi. Les maîtres délégués en CDI sont affectés à l'année scolaire. S'ils ne relèvent pas de nomination par le recteur, l'État a l'obligation jurisprudentielle de chercher un nouvel emploi.

Pour nos adhérents : Argos

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

Dispositif permettant le changement d'échelle de rémunération (PE, certifié, PLP, PEPS)

Le ministère de l'Éducation nationale a répondu favorablement à une demande ancienne du Snec-CFTC : permettre la mobilité entre le 1^{er} et le 2nd degré. Le dispositif permet aussi aux certifiés, PLP, PEPS de changer d'unité pédagogique et d'échelle de rémunération au sein du 2nd degré.

Conditions et modalités : <https://www.snec-cftc.fr/dossier/changer-dunite-pedagogique/>



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

Période du RDV de carrière	Enjeu du RDV de carrière	Effet du RDV de carrière
Maîtres ayant 1 an d'ancienneté dans le 6 ^{ème} échelon	Permet un avancement accéléré au 7 ^{ème} échelon	Soit 2 ans au 6 ^{ème} échelon au lieu de 3 ans
Maîtres ayant 18 à 30 mois d'ancienneté dans le 8 ^{ème} échelon	Permet un avancement accéléré au 9 ^{ème} échelon	Soit 2,5 ans au 8 ^{ème} échelon au lieu de 3,5 ans
Maîtres ayant 1 an d'ancienneté dans le 9 ^{ème} échelon	Permet le passage à la hors classe à partir de 2 années d'ancienneté dans le 9 ^{ème} échelon	Seuls 23 % des candidats seront promus.

ACCÈS À LA HORS CLASSE

Critères de priorité pour le passage à la hors classe :

- avis du recteur ou de son représentant à partir de l'avis du chef d'établissement et du corps d'inspection ;
- ancienneté dans la plage d'appel (ancienneté acquise au-delà de 2 ans au 9^{ème} échelon).

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

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

ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

Il n'y a désormais plus qu'un vivier pour accéder à la classe exceptionnelle.

La seule condition d'accès à la classe exceptionnelle est d'avoir atteint le 5^{ème} échelon de la hors classe (4^{ème} pour les agrégés). L'inspecteur et le chef d'établissement émettent un avis sur le parcours du maître qui se décline en « très favorable », « favorable », « défavorable ».

L'avis très favorable est pérenne.

Il n'est pas nécessaire de candidater. **Attention à bien renseigner votre i-Professionnel.**

Le nombre annuel de promotions est calculé de façon à ce que seuls 10.5 % des maîtres d'une échelle de rémunération puissent être promus à la classe exceptionnelle.

MODALITÉS DES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

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

Les inspections ont lieu entre le 1^{er} octobre et le 31 mai.

Le rendez-vous de carrière se fait en trois temps :

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

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

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

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

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

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

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

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

L'appréciation finale est du ressort de l'autorité académique (ou du ministre pour les agrégés). L'enseignant pourra faire part de ses observations, voire engager un recours en cas de désaccord.

LES RECOURS

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

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





Le Snec-CFTC,
c'est qui, c'est quoi,
pour qui, pour quoi...



Le **Snec-CFTC** est un syndicat majeur qui défend depuis 60 ans les travailleurs dans **tous les établissements & réseaux d'enseignement privé sous contrat**.



Le Snec-CFTC,
le syndicat qui vous ressemble,
le syndicat qui nous rassemble.

La CFTC a été fondée en 1919, le Snec-CFTC en 1964. Parti de rien, il s'est construit avec détermination et courage. Il a su se faire entendre et gagner en reconnaissance auprès de ses partenaires, que ce soit les ministères de l'Éducation nationale ou de l'Agriculture, les branches professionnelles de l'Enseignement privé (EPNL) ou de l'Enseignement agricole.



La proximité avec les acteurs des établissements, l'accompagnement, l'écoute, le soutien et l'engagement au quotidien lui permettent de progresser : en 1976, le Snec-CFTC est le 1^{er} syndicat de l'enseignement privé et il le reste pendant près de 20 ans.

Depuis 2022, le Snec-CFTC est le seul syndicat à voir sa représentativité progresser dans tous les secteurs.

La CFTC se réfère aux idéaux de la pensée sociale chrétienne et accueille chacun en toute indépendance politique ou religieuse. **Le cœur de ses valeurs est le respect de la dignité de chaque personne, le service du bien commun, la subsidiarité, et la priorité aux plus fragiles et aux plus démunis.** Le Snec-CFTC est attaché à la liberté scolaire.



Nos actions et réalisations



En soixante ans, le Snec-CFTC a multiplié les actions en faveur des maîtres, des chefs d'établissement, des salariés, des AESH... Retrouvez les conquêtes menées par les femmes et les hommes du Snec-CFTC dans le numéro spécial 60 ans du **Snec-INFO**.

Rejoindre le Snec-CFTC

En rejoignant le Snec-CFTC vous soutenez un dialogue social renouvelé et vous faites progresser :

- **un syndicalisme constructif, réactif qui met toute son expertise au service de ses adhérents et sur lequel on peut compter ;**
- **un syndicalisme qui sait s'opposer et qui est capable de toujours proposer une alternative ;**
- **un syndicalisme qui prend en compte la personne dans sa globalité et qui reste profondément humain dans toutes les situations.**



REMBOURSEMENT DE FRAIS ENGAGÉS POUR FORMATION INITIALE

Concours externe / Cafep :

- **Les stagiaires exerçant à temps plein** et amenés à suivre ponctuellement des modules de formation dans le cadre de leur parcours de formation adapté bénéficient du remboursement de leurs frais de déplacement par le rectorat.
- **Les stagiaires affectés en demi-service d'enseignement** complété par un parcours de formation adapté en établissement d'enseignement supérieur peuvent bénéficier de l'indemnité forfaitaire de formation (IFF) de 1 100 €.

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

Concours interne / Caer : Les frais annexes sont pris en charge par Formiris.

LA FORMATION CONTINUE

Les formations visent à enrichir le parcours professionnel des maîtres. Ils participent à des formations, sous la responsabilité du chef d'établissement dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective. Un catalogue de formations est proposé chaque année au niveau national et dans chaque territoire.

La plupart des établissements privés sous contrat ont passé une convention avec Formiris, dont le conseil fédéral et les conseils d'administration décident de la répartition des budgets de formation et s'emploient à les articuler de manière cohérente.

Les frais liés à la participation à ces formations (dits frais annexes) peuvent être pris en charge sous certaines conditions par Formiris ou l'organisme avec lequel l'établissement a passé une convention.

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Les maîtres contractuels ou agréés définitifs et les maîtres délégués exerçant dans les classes sous contrat d'association, **qui comptent trois années de services effectifs** peuvent solliciter auprès de l'administration un CFP. Ces congés prévoient, pendant le temps de la formation :

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

La durée possible du congé est de 3 ans sur la carrière, **seuls 12 mois sont rémunérés**.

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière en stages d'une durée minimale équivalant à un mois à temps plein qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Chaque enseignant titulaire travaillant à temps complet bénéficie d'un CPF. Chaque année, les maîtres qui travaillent à temps complet voient leur compte crédité de 25 heures dans la limite de 150 heures.

Un agent à temps partiel (TPA ou TPD) acquiert les mêmes droits qu'une personne à temps plein.

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

Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation permettant à tout agent public d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences, sur le fondement d'un projet d'évolution professionnelle construit et débouchant sur des objectifs identifiés.

Les demandes sont soumises à l'accord du rectorat et le plafond accordé est de 1 500 €/an.

Les formations relatives à l'adaptation aux fonctions exercées ne sont pas éligibles au CPF.

Sont ainsi prioritaires les formations :

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

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

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

Sur le portail de Formiris (<https://www.formiris.org>) :

- Consultation des offres de formation individuelle visible par tous.
- Inscription, mise à jour des données (mail, affectation) et déclaration des frais annexes dès la fin d'une session de formation.
- Coordonnées des territoires pour prendre rendez-vous avec un conseiller formation en vue d'une évolution professionnelle ou perfectionnement.





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

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

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

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



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

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

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

JE TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL

Il existe deux catégories de temps partiel.

	TPD – Temps Partiel de Droit	TPA – Temps Partiel sur Autorisation
Conditions	Accordé automatiquement si les conditions sont remplies.	Accordé sous réserve de l'accord du chef d'établissement. Celui-ci peut le refuser pour raison de service.
Motifs	• Raison familiale (naissance, adoption) ; • Raison de santé (travailleur handicapé) ; • Soins à un proche (conjoint, enfant, ascendant...).	Convenance personnelle.
Durée	Accordé pour une année scolaire et renouvelable dans la limite de 3 années scolaires. Demandes à déposer avant le 31 mars précédant l'année scolaire.	Accordé pour une année scolaire et possibilité de renouvellement illimité sous couvert du consentement du chef d'établissement.
Début possible en cours d'année ?	Oui, si le TPD suit immédiatement un congé maternité, paternité, adoption ou parental pour un enfant de moins de 3 ans.	Oui, si le TPA suit un TPD ou un congé parental pris jusqu'à 3 ans de l'enfant.
Statut du maître	Le maître reste titulaire du temps complet	Le maître perd la quotité libérée. Il doit participer au mouvement pour retrouver un service complet.

Attention : Il ne faut pas confondre le temps partiel et le temps incomplet : Le temps partiel fait suite à une demande du maître (quotité horaire choisie), alors que le temps incomplet est le plus souvent « subi ». Par exemple, lors d'une fermeture de classe ou suite au mouvement lorsque seul un temps incomplet est proposé au maître...



TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION

Dans le 1^{er} degré, la durée du service (qui doit être réduite d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet) est aménagée de façon à obtenir un nombre entier de demi-journées. Pour les enseignants 2nd degré, la quotité effective de temps partiel est le rapport entre le service décompté (service d'enseignement + pondérations) et le maximum de service (compris entre 50 % et 90 %).

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

TPA ET RETRAITE PROGRESSIVE

À l'heure où le document est édité, les maîtres qui souhaitent bénéficier du dispositif de « retraite progressive » (avoir au moins l'âge légal de départ à la retraite moins deux ans et 150 trimestres validés) doivent demander un temps partiel sur autorisation (compris entre 50 % et 75 % pour les enseignants du 1^{er} degré et compris entre 50 % et 80 % pour les enseignants du 2nd degré) et faire des démarches auprès de la Carsat de leur département.

Certaines académies peuvent accorder 80 % aux enseignants du 1^{er} degré.

TPA ET CUMUL D'ACTIVITÉS

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

DISPONIBILITES

Il existe en plus des TPA et TPD les demandes de disponibilités.

Elles peuvent être de droit ou sur autorisation.

Rapprochez-vous de vos représentants Snec-CFTC pour plus d'informations.



L'assurance au cœur fraternel

Des solutions d'assurances pensées pour vous !

OFFRE DE BIENVENUE ADHÉRENTS SNEC-CFTC



AUTO

10%
de réduction
+ 2 mois offerts*



HABITATION

10%
de réduction
+ 2 mois offerts*



SANTÉ

10%
de réduction
+ 2 mois offerts*

OBTENEZ UN DEVIS

service.src.commercial@msc-assurance.fr

Tél. : 01 85 53 47 28

Du lundi au jeudi de 8h30 à 18h00 et le vendredi de 8h30 à 17h30

*Pour toute nouvelle souscription avant le 31/12/2025. Offre réservée aux adhérents du SNEC-CFTC et soumise à conditions.

Mutuelle Saint-Christophe assurances - 277 rue Saint-Jacques - 75256 Paris cedex 05

Tél : 01 56 24 76 00 - www.saint-christophe-assurances.fr

Société d'assurance mutuelle à cotisations variables régie par le Code des assurances N° SIREN : 775 662 497

@AdobeStock



Maîtres exerçant dans les établissements sous contrat

AUTORISATIONS DE DROIT

Paternité et accueil de l'enfant	3 jours de naissance + 4 jours calendaires consécutifs + 21* jours calendaires ou 28* jours calendaires en cas de naissances multiples à prendre dans les 6 mois suivant la naissance (*fractionnable)
Décès d'un enfant	Congé de deuil : 8 jours (cumulable et fractionnable)* De moins de 25 ans - Congés de décès : 14 jours + 8 jours (deuil)* De 25 ans ou plus - Congés de décès : 12 jours + 8 jours (deuil)* Enfant de 25 ans ou plus, lui-même parent : 14 jours + 8 jours (deuil)*
Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse	Plein traitement
Passer des concours	Plein traitement - 2 jours ouvrables fractionnables précédant la 1 ^{ère} épreuve + la durée du concours.
Jury d'examen	Plein traitement
Participation aux travaux des organismes professionnels	Plein traitement
Autorisation d'absence pour participer aux CCM	Plein traitement - Durée totale = délais de route et durée prévisible de la réunion + temps égal à cette durée pour la préparation et le compte rendu des travaux
Mandat syndical	10 à 20 jours par an selon les niveaux
Jury de cour d'assises	Plein traitement

AUTORISATIONS FACULTATIVES

AUTORISATIONS pour événements de famille — Avis du chef d'établissement

Mariage ou PACS de l'intéressé	5 jours ouvrables à plein traitement (+ délai de route éventuel 48h maxi aller et retour)
Décès : conjoint, père, mère	3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel)
Maladie d'un enfant (âge limite 16 ans, sauf enfant handicapé)	Vous vivez en couple : le nombre de ½ journées hebdomadaires travaillées + 1 jour , au-delà, le congé est non rémunéré. Vous vivez seul : le nombre accordé est doublé.
Maladie très grave : conjoint, père, mère	3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel)

AUTORISATIONS d'absence accordées par certaines académies — Avis du chef d'établissement

Mariage enfant, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvrable
Décès proche parent : frère, sœur, neveu, nièce, grand-parent, beau-parent	1 jour ouvrable (+ délai de route éventuel)
Déplacement à l'étranger à titre personnel	Sans traitement
Préparation à l'accouchement Aménagements d'horaires pendant la grossesse	Plein traitement Avis du médecin de prévention

Jours ouvrables : du lundi au samedi, sauf jour férié

Pour les maîtres exerçant dans des établissements sous contrat simple, il faut se référer à la convention collective ou au code du travail.

PROTECTION SOCIALE

PARTICIPATION DE L'ÉTAT À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2022, l'État finance partiellement la complémentaire santé des agents publics : 15 € par mois. **C'est une demande du Snec-CFTC qui a été satisfaite.**

Peuvent en bénéficier :

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

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

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

<https://www.snec-cftc.fr/participation-de-letat-a-la-complementaire-sante-les-modalites-enfin-connues/>



A partir du 1^{er} avril 2026, la complémentaire santé de la MGEN sera obligatoire.

Le Snec-CFTC dénonce l'exclusion des syndicats des établissements privés sous contrat lors des négociations sur la PSC alors que nous représentons 143 000 maîtres.

Le Snec-CFTC exige que les organisations syndicales représentatives du privé siègent au comité de pilotage et de suivi avec voix délibérative et ne soient plus cantonnées à un simple rôle d'observateur.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Action sociale des régimes de prévoyance

Une difficulté suite à un accident de la vie, une perte d'emploi, un handicap, une maladie, un décès...

Pensez à contacter votre régime de prévoyance. Il peut vous accompagner et vous épauler dans ces moments difficiles.

Vous pouvez également faire appel au Fonds social de l'Enseignement privé - EEP Solidarité.

Le fonds EEP Solidarité prévoyance vous accompagne en cas de :



POUR QUI ? VOUS ÊTES TOUS CONCERNÉS !



Remplissez directement le dossier de demande d'aide **via le QR code** ou rendez-vous sur **EEP SOLIDARITÉ**



Pour toute question contactez : fondsocial@branche-esp.org



RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE

Je suis **maître contractuel et agréé à titre définitif** ou **à titre provisoire (stagiaire)**, je suis affilié au régime spécial des fonctionnaires. Lors d'un arrêt maladie, je conserve le volet 1 (qui indique la pathologie) et je transmets les volets 2 et 3 au chef d'établissement qui fera suivre à l'administration.

	Traitement	Traitement réduit + prévoyance*
Congé de maladie ordinaire (CMO)	3 mois à 90 % de votre traitement indiciaire brut après un délai de carence de 1 journée	9 mois à 50 %
Congé de longue maladie (CLM)	1 an à 100 %	2 ans à 60 %
Congé de longue durée (CLD)	3 ans à 100 %	2 ans à 50 %

Aucune ancienneté n'est requise. Le CLM et CLD commencent à partir du 1^{er} jour du CMO.

***Prévoyance** : La garantie de revenus correspond à 95 % du salaire net de référence.

Je suis **maître délégué sous contrat d'association en CDD ou CDI**, je suis affilié au régime général de la sécurité sociale. Lors d'un arrêt maladie, je transmets les volets 1 et 2 à la CPAM et le volet 3 au chef d'établissement. Si mon médecin télétransmet à la CPAM, je remets le volet 3 uniquement à mon chef d'établissement.

	Traitement	Traitement réduit + prévoyance de 95 %*
Congé de maladie ordinaire (CMO) pour maître délégué avec moins de 4 mois de service dans la Fonction Publique et les périodes de travail peuvent être discontinues	Sans traitement, perception éventuelle d'indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) plafonnées à 1,4 Smic après un délai de carence de 3 jours	
CMO pour maître délégué avec plus de 4 mois de service	3 mois à 90 % de votre traitement indiciaire brut après un délai de carence de 1 journée	9 mois à 50 %
Congé grave maladie à partir du 1 ^{er} jour du CMO	1 an à 100 %	2 ans à 60 %

***Prévoyance** : La garantie de revenus correspond à 95 % du salaire net de référence.

PRÉVOYANCE

Les enseignants (contractuels et maîtres délégués) exerçant dans des établissements privés bénéficient d'un régime de prévoyance (cotisation salariale de 0,2 % prélevée sur le bulletin de salaire).

Le régime de prévoyance :

- garantit des prestations complémentaires en cas d'incapacité, invalidité, lorsque les services académiques ne maintiennent plus le plein traitement. La garantie de revenus correspond à 95 % du salaire net de référence (le traitement de référence correspond au traitement indiciaire brut + SFT + ISO Part Fixe). Il est porté à 100 % en cas de temps partiel de droit pour raison de santé ou pour handicap.
- verse un capital décès aux ayants droit.

Attention : En cas de traitement réduit, c'est obligatoirement à l'établissement de faire les premières démarches auprès de la prévoyance (article II,15 et III,15 du contrat d'assurance).

POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS



Groupe VYV, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du
Code de la mutualité, n° Siren 532 661 832, n° LEI 9095 00106911414162.

COOPÉRATIVE
FRANÇAISE
D'IMAGES

Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** - afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires et d'avoir un impact positif sur la société.

- 10,5 millions de personnes protégées
- 95000 entreprises clientes en santé et prévoyance
- 6 millions de personnes soignées et accompagnées
- 500 millions d'euros investis dans les territoires d'ici fin 2025

www.groupe-vyv.fr     



GROUPE
vyv

— SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT —

PRISE EN CHARGE PARTIELLE DE L'ABONNEMENT DE TRANSPORT

Elle est ouverte aux maîtres contractuels et délégués pour les déplacements domicile-travail en transports collectifs. Versement mensuel, montant plafonné à 75 % du douzième du montant annuel de l'abonnement dans la limite de 101,75 € par mois au 1/01/2025. La demande doit être adressée aux services académiques.

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Pour les agents utilisant le vélo ou le covoiturage :

- Entre 30 et 59 jours annuels d'utilisation d'un des moyens de transport précité : 100 €.
- Entre 60 et 99 jours annuels d'utilisation d'un des moyens de transport précité : 200 €.
- À partir de 100 jours annuels d'utilisation d'un des moyens de transport précité : 300 €.

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

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

AIDE AU DÉMÉNAGEMENT

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

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

CHÈQUES VACANCES

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

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



CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU) GARDE D'ENFANTS

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

Le montant de l'aide varie en fonction de votre situation familiale et de votre revenu fiscal de référence et du nombre de parts fiscales du foyer.

Famille :

- monoparentale (parent isolé), l'aide est octroyée sans plafond de ressources et son montant, en année pleine, est de 265 €, ou avec conditions de ressources et son montant, en année pleine, est de 480 € ou 840 € ;
- vivant en couple, l'aide est soumise à un plafond de ressources et son montant, en année pleine, est de 200 €, 400 € ou 700 €.

➔ Pour obtenir le formulaire et faire la demande, consulter le site : <https://www.cesu-fonctionpublique.fr/>

PRÉAU

PRÉAU est une association créée en 2021 à la suite du Grenelle de l'Éducation afin de proposer à tous les personnels **actifs et retraités du Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse** et du Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques des prestations culturelles, sociales, sportives, touristiques et de loisirs à des tarifs préférentiels. www.preau.education.fr/

**Chez Uniprévoyance,
nous comprenons l'importance de garantir
votre sécurité et celle de vos proches.**

En tant qu'acteur engagé dans la protection sociale,
nous avons à cœur d'accompagner les salariés de
l'Enseignement Privé avec un régime de prévoyance
solide et une relation de proximité.

**Fidèle à nos valeurs, nous œuvrons chaque jour pour
que vous puissiez envisager l'avenir avec sérénité.**



PROTECTEURS D'AVENIRS



www.uniprevoyance.fr

Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale
38/42 Rue Ouvrier CS 80 002 - 93102 Montreuil Cedex

QUELQUES AXES DE RÉFLEXION :

- participer au mouvement ;
- changer d'échelle de rémunération (passer du 1^{er} au 2nd degré ou inversement, du LP en 1^{er} degré ou inversement...) ;
- utiliser la passerelle pour enseigner dans l'agricole ;
- prendre des responsabilités et/ou suivre la formation pour devenir chef d'établissement ;
- passer le CAPPEI ;
- prendre des congés (formation, disponibilité).

Vous pouvez prendre contact avec les conseillers en formation de Formiris
(<https://www.formiris.org>) pour :

- préparer votre reconversion pour perte d'heures, de contrat ou d'emploi ou raisons de santé ;
- changer d'échelle de rémunération du 1^{er} au 2nd degré ou inversement ;
- répondre aux injonctions des corps d'inspection ;
- faire un point sur votre parcours et les évolutions du métier ;
- modifier votre pratique ;
- explorer votre possibilité d'une prise de responsabilités (tuteur, formateur, chef d'établissement, cadre de direction...) ;
- trouver la réponse appropriée (formation, VAE, bilan de compétences, certification, etc.) ;
- valider votre projet professionnel ;
- chercher des pistes d'évolution en dehors de l'Institution et/ou du métier.

Rupture conventionnelle : Dispositif expérimental permettant de mettre fin d'un commun accord à un contrat définitif ou à un CDI avec versement d'une indemnité, si elle est acceptée par l'administration.

Le maître doit être âgé de moins de 62 ans et ne pas justifier de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein.

A noter :

- Ne pas confondre rupture conventionnelle et démission.
- La rupture conventionnelle ouvre droit au versement d'allocations de chômage.
- En cas de nouveau recrutement dans la fonction publique d'État dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle, l'agent devra rembourser l'indemnité de rupture à l'État au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

Attention, la possibilité de convenir d'une rupture conventionnelle est ouverte jusqu'au 31 décembre 2025. Rien d'autre n'est prévu pour le moment.

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

Toutefois :

- La démission n'a d'effet que si elle est acceptée par l'administration et prend effet à la date fixée par elle.
- L'agent qui cesse ses fonctions avant la date fixée par l'administration peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Retraite progressive et/ou retraite : Les responsables du Snec-CFTC sauront vous informer et vous accompagner dans vos démarches.

Le Snec-CFTC demande la possibilité de partir en retraite sans décote et la prise en compte des années d'études dans les années de cotisation.



“Ce qu'on attend
d'une mutuelle ?
Qu'elle s'adapte
à nous, et pas
l'inverse.”

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d'une protection complète et vraiment adaptée à vos besoins, dès que vous en avez besoin.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

Renseignez-vous en agence
ou sur **aesio.fr**



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 24-205-036-2

PRÉSIDENTS ACADÉMIQUES

Contactez-nous, nous répondrons à vos questions.



Académie	Président.e	Email	Téléphone
Aix-Marseille	Sophie ARNAUD	acad.aix-marseille@snec-cftc.fr	06 28 70 70 49
Amiens	Diogène PONTHEU	acad.amiens@snec-cftc.fr	07 66 58 20 84
Besançon	Patrice MOUTON	acad.besancon@snec-cftc.fr	06 74 82 40 05
Bordeaux	Estelle SICARD	acad.bordeaux@snec-cftc.fr	06 16 68 29 76
Clermont-Ferrand	Pierre MISSIOUX	acad.clermont-ferrand@snec-cftc.fr	06 65 62 77 38
Créteil	Audrey HOFACK	contact.creteil@snec-cftc.fr	07 68 07 00 54
Dijon	Michèle KERLO	acad.dijon@snec-cftc.fr	07 81 71 80 62
Grenoble	Victoria DI MARTINO-HOCHHOLZER	acad.grenoble@snec-cftc.fr	06 84 71 03 87
Guadeloupe	Max DATIL	acad.guadeloupe@snec-cftc.fr	06 90 44 21 06
Guyane	Mario ARETHAS	acad.guadeloupe@snec-cftc.fr	06 94 40 21 49
La Réunion	Gladys CADET	acad.reunion@snec-cftc.fr	06 92 18 21 81
Lille	Yann COUTEL	acad.lille@snec-cftc.fr	06 09 39 05 33
Limoges	Marielle SOUVIGNET	acad.limoges@snec-cftc.fr	06 12 21 97 45
Lyon	Frédéric GIRAUD	acad.lyon@snec-cftc.fr	06 21 08 43 90
Martinique	Marina BERMONVILLE	acad.martinique@snec-cftc.fr	06 96 43 97 70
Montpellier	Yann LIAGRE	acad.montpellier@snec-cftc.fr	06 13 48 13 59
Nancy-Metz	Isabelle CAUSSIN	acad.nancy-metz@snec-cftc.fr	06 09 09 36 83
Nantes	Charlotte PETIT	acad.nantes@snec-cftc.fr	06 89 50 26 63
Nice et Corse	Stéphane LETEINTURIER	acad.nice@snec-cftc.fr	06 08 63 21 78
Normandie	Alain POULIQUEN	acad.normandie@snec-cftc.fr	06 51 94 65 07
Orléans-Tours	Elisabeth ALLIAS	acad.orleans-tours@snec-cftc.fr	06 13 93 51 54
Paris	Laurène JOANNIC	acad.paris@snec-cftc.fr	07 83 20 52 30
Poitiers	Marc REINHOLDT	acad.poitiers@snec-cftc.fr	06 59 42 38 30
Polynésie	Antonio MENDIOLA	acad.polynesie@snec-cftc.fr	+689 87704682
Reims	Olivier JACOB	acad.reims@snec-cftc.fr	07 82 10 51 43
Rennes	Christian GUILLERM	acad.rennes@snec-cftc.fr	09 83 9417 96
St-Pierre-et-Miquelon	Christine CORMIER	acad.saint-pierre-et-miquelon@snec-cftc.fr	05 08 41 57 47
Strasbourg	Corinne KWIATKOWSKI	acad.strasbourg@snec-cftc.fr	06 62 49 30 88
Toulouse	Pascal PATRIER	acad.toulouse@snec-cftc.fr	05 63 91 23 36
Versailles	Claire LAVIRON	acad.versailles@snec-cftc.fr	06 21 58 20 03

Vous permettre
de faire des
économies
sur votre prêt,
c'est ça être
assurément
humain.



ASSURANCE EMPRUNTEUR PRÊTILÉA

JUSQU'À **12 000 €⁽¹⁾**
D'ÉCONOMIES

potentielles sur le coût global de votre crédit immobilier,
grâce à la loi Lemoine⁽²⁾



Assurément
Humain

DOCUMENT À CARACTÈRE PUBLICITAIRE

(1) À titre d'exemple, un couple, Mme 39 ans, employée et M. 38 ans, employé, non-fumeurs, ayant emprunté le 29/06/2023 (date offre de prêt), 296 000 € sur 300 mois au taux de 3,35 %, ont adhéré à l'assurance emprunteur proposée par leur banque comprenant les garanties Décès/Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) - Incapacité temporaire totale de travail (ITT) - Invalidité Permanente Totale (IPT) avec la couverture des maladies dorsales et psychiatriques avec une quotité assurée de 100 % chacun - le Taux Annuel Effectif d'Assurance (TAEA) de l'assurance bancaire pour le couple est de 1,045 %. En changeant d'assurance pour l'Assurance Emprunteur Prêtiléa, à effet du 02/06/2025, pour un capital restant dû de 283 508,50 € sur 278 mois au taux de 3,35 % avec les mêmes garanties Décès/PTIA, ITT/IPT avec rachat des exclusions des garanties ITT/IPT relatives aux maladies dorsales et psychiatriques et la souscription de la garantie supplémentaire Invalidité Permanente Partielle (IPP) avec franchise de 90 jours, ainsi qu'une quotité assurée de 100 % chacun, le couple réalise une économie sur le coût global du crédit immobilier. En effet, sur la durée restante du prêt (278 mois), le coût de l'Assurance GMF avec des garanties plus étendues pour le couple est de 26 589,96 € (le TAEA pour le couple est de 0,684%). Sur cette même durée, le coût de l'assurance bancaire est estimé à 38 729,38 € pour les 2 emprunteurs. Il en résulte une économie de 12 139,42 € pour le couple. **L'économie varie notamment selon le profil de l'emprunteur, fumeur, non-fumeur, selon son âge, sa profession, la part assurée, la durée du prêt et les garanties souscrites (décès, PTIA, incapacité, invalidité). Plus d'informations auprès de votre Conseiller GMF et/ou sur le site www.gmf.fr**

(2) L'emprunteur peut résilier à tout moment son contrat d'assurance emprunteur pendant la durée du prêt pour en souscrire un nouveau, à la condition que ce contrat d'assurance présente un niveau de garantie équivalent à celui proposé par l'organisme prêteur. Le contrat de prêt doit être destiné à l'acquisition d'immeubles à usage d'habitation ou à usage mixte d'habitation et professionnel.

Prêtiléa est un contrat d'assurance de groupe à adhésion facultative destiné à la couverture de prêts, souscrit sous le n°11001 auprès de GMF Vie, par l'Association Nationale des Souscripteurs Vie Covéa (ANS Vie-Covéa), régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 - 86-90 rue Saint Lazare - 75009 Paris, au profit de ses membres.



GMF VIE - Société anonyme au capital de 189 208 768 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - 315 814 806 R.C.S. Pontoise - Siège social : 1, rue Raoul Dautry - CS 40003 95122 Ermont Cedex. Tél. 0 970 809 809 (numéro non surtaxé) - Internet gmf.fr © Getty images.