



AESH (accompagnant(e) d'élève(s)
en situation de handicap)

LES ESSENTIELS

Dans tous les réseaux d'enseignement privé sous contrat



2025 / 2026

SOMMAIRE

02

SOMMAIRE, ÉDITO

04 et 05

MON CONTRAT DE TRAVAIL

06-07

LES FONCTIONS ET LES MISSIONS

09

LES REVENDICATIONS DU Snec-CFTC

10-11

RÉMUNÉRATION

11

MON TEMPS DE TRAVAIL
ET L'ORGANISATION

13-14

PROTECTION SOCIALE

16-17

DEMANDES D'ABSENCES

18-19

ACTIONS SOCIALES ET FORMATION

19

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

21-22

RUPTURE DE CONTRAT

23

ADHÉREZ AU Snec-CFTC

24-25

L'IDENTITÉ DU Snec-CFTC

26-27

LES AVANTAGES ADHÉRENTS

ÉDITO

Cher(e) collègue,

Le Snec-CFTC, syndicat indépendant de tout groupe politique ou religieux, fort de plus de 60 ans d'existence, est un acteur majeur de l'enseignement privé sous contrat.

Nous avons le plaisir de vous offrir ce tout premier livret consacré à votre profession d'AESH. Vous y trouverez des informations pratiques, issues des questions fréquemment posées au service AESH et relatives à votre statut, vos congés, votre carrière, votre rémunération, la protection sociale et nos revendications spécifiques aux AESH.

La loi de 2005 a posé pour la première fois le principe de la scolarisation en milieu ordinaire des enfants en situation de handicap. Le Code de l'éducation affirme, dans son article L.111-1 « *Le service public de l'éducation [...] veille à la scolarisation inclusive de tous les enfants, sans aucune distinction.* »

À la rentrée 2024, 519 039 élèves en situation de handicap étaient scolarisés, public et privé sous contrat confondu, soit 4,36 % de l'ensemble des élèves inscrits en école ou établissement scolaire. L'Enseignement catholique scolarise 16 266 jeunes à besoins éducatifs particuliers, 295 (1,8 %) de plus qu'à la rentrée précédente.

Pour le Snec-CFTC, il est nécessaire d'allouer davantage de moyens humains, financiers et pédagogiques à l'école inclusive. Il en va du respect des élèves, des familles et de vous, AESH, dont le rôle est devenu incontournable dans notre école d'aujourd'hui.

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.

N'hésitez pas à nous rejoindre par votre adhésion. « *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, Alexandre Cuvelier, Camille Chauviré et Margaux Durand, service AESH

Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

Tour ESSOR, 14 rue Scandicci, 93500 Pantin

Tél. : 01 84 74 14 00

<https://www.snec-cftc.fr/>

Réalisation graphique : Isabelle Gabrieli

Impression : CIA Graphic RCS de Nevers 404 816 712

Ne pas jeter sur la voie publique.

<https://www.facebook.com/snec.cftc/>

<https://www.instagram.com/snec.cftc.national/>

<https://www.linkedin.com/company/snec-cftc-national>

<https://bsky.app/profile/snec-cftc-national.bsky.social>





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.

DSDEN, PIAL, OGEC : QUI EST L'EMPLOYEUR ?

L'employeur des AESH est le signataire du contrat de travail : Si c'est la DSDEN : **on parle d'AESH**. La personne est « rattaché(e) » à un PIAL. Ce PIAL gère la répartition des AESH dans sa zone de coordination. L'AESH peut donc intervenir dans l'ensemble des établissements de cette zone de coordination (école, collège et/ou lycée).

Si c'est l'OGEC : **on parle d'AVS**. La personne n'intervient que dans l'établissement qui a signé le contrat de travail.



Les conditions pour l'accès au CDI

Depuis la publication du **décret n° 2023-597 du 13 juillet 2023**, qui découle de la loi n° 2022-1574 du 16 décembre 2022, les AESH peuvent bénéficier d'un CDI après une période d'exercice de **trois ans en Contrat à Durée Déterminée (CDD)**.

Voici les points clés à retenir :

- **Ancienneté requise** : Il faut avoir exercé les fonctions d'AESH pendant **trois années** de manière continue. Les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet pour le calcul de cette ancienneté. Les interruptions entre deux contrats sont prises en compte si elles n'excèdent pas quatre mois.
- **Employeur du CDI** : Le CDI est généralement conclu par le **Recteur d'académie** (via la DSDEN) et non plus par les établissements employeurs comme les lycées mutualisateurs pour certains CDD.
- **Transformation du contrat** : Si l'AESH remplit les conditions, le CDD en cours est transformé en CDI par un avenant ou un nouveau contrat.
- **Non-automaticité complète** : Bien que l'objectif soit de favoriser le passage en CDI, le texte ne rend pas l'accès au CDI totalement automatique. L'AESH doit être informé de l'intention de l'administration de renouveler son engagement sous forme indéterminée. L'AESH a ensuite un délai pour accepter ou refuser cette proposition. S'il refuse le CDI, il peut rester en CDD jusqu'à son terme.

Portabilité du CDI ?

Un AESH en CDI qui souhaite changer d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, s'il est réemployé, est directement recruté en CDI.

Remarque :

- Avec la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019, la portabilité du CDI devient pour les AESH, en cas de réemploi par une autre autorité de recrutement, une obligation et non une possibilité, comme c'est le cas encore pour les autres contractuels de la fonction publique.
- Pour rappel, la portabilité du CDI n'implique pas nécessairement la conservation des clauses du contrat. L'AESH est régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉ (CDD)

La durée du contrat en CDD est conclu pour trois ans. Sur le contrat figureront la date de début et de fin du contrat, la quotité de travail, le lieu ou les lieux d'exercice, la rémunération, la période d'essai...

À l'issue du CDD soit celui-ci est renouvelé pour trois ans ou un CDI peut être proposé.



BON À SAVOIR

L'administration vous informera de sa décision de renouveler ou non votre contrat par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par remise en main propre. Cette notification interviendra au plus tard :

- Deux mois avant la fin du contrat, si celui-ci peut être renouvelé pour une durée déterminée ;
- Trois mois avant la fin du contrat, si celui-ci peut être renouvelé pour une durée indéterminée.



À compter de la réception de cette notification, vous disposez d'un délai de huit jours pour faire connaître votre décision à l'administration, par écrit (courrier postal ou courriel). À défaut de réponse dans ce délai, vous serez considéré comme ayant renoncé à l'emploi.

PROTECTION FONCTIONNELLE

De quoi s'agit-il ?

La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance due par l'administration à tout agent victime d'une infraction dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de ses fonctions.

Agents concernés

La protection fonctionnelle peut être accordée aux personnes suivantes :

- Fonctionnaires (stagiaires et titulaires) ;
- Agents contractuels ;
- Conjoint de l'agent, enfants et ascendants.

Faits concernés

L'administration doit protéger ses agents

lorsqu'ils sont victimes des attaques suivantes (sauf en cas de faute personnelle de l'agent) :

- Violences ;
- Actes de harcèlement ;
- Menaces ;
- Injures ;
- Diffamations ;
- Outrages ;
- Atteintes volontaires à l'intégrité de la personne.

L'administration doit réparer, s'il y a lieu, le préjudice. Cette liste n'est pas limitative.

La protection peut aussi être accordée en cas d'atteinte aux biens (par exemple en cas de dommage causé au véhicule de l'agent).



L'AESH DANS LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE

Comme l'a réaffirmé la circulaire n° 2019-088 du 5-6-2019, les AESH sont membres à part entière de la communauté éducative.

Le personnel accompagnant des élèves en situation de handicap **participe au travail collectif** des établissements dans lequel il exerce ses fonctions. De ce fait, son intégration est importante.

Lors de son affectation, un **entretien d'installation** est réalisé par le chef d'établissement afin de présenter l'établissement et l'équipe pédagogique, de définir de manière précise les missions et de mettre l'accent sur la cohérence des actions dans le but d'assurer le bien-être et l'épanouissement de l'élève.

Un deuxième temps, dit de « **présentation** » est fixé afin d'établir le dialogue entre l'AESH, l'élève, les représentants légaux, l'enseignant et le chef d'établissement. Ainsi, les besoins spécifiques de l'élève sont clairement identifiés et le travail collectif initié.

L'AESH a accès aux espaces communs de l'établissement ainsi qu'aux matériels et aux outils nécessaires aux activités.

L'AESH est sous la **responsabilité pédagogique de l'enseignant** de la classe.

L'emploi du temps de l'AESH est défini par le chef d'établissement en lien avec l'équipe enseignante en fonction des besoins de l'élève. Si le service est partagé entre plusieurs établissements, les chefs d'établissements se mettent en lien pour créer un emploi du temps commun.

QUELLES SONT LES FORMES D'ACCOMPAGNEMENT ?

L'accompagnement peut prendre différentes formes :

- **Individuel** : Accompagnement avec une **quotité horaire déterminée** pour répondre aux besoins **d'un élève** qui nécessite une attention soutenue et continue. La notification délivrée par la CDAPH spécifie le temps d'accompagnement ainsi que les activités principales pour lesquelles l'élève doit être accompagné.
- **Mutualisé** : Accompagnement **simultané de plusieurs élèves** afin de répondre à leurs besoins.
- **Collectif** : Accompagnement simultané de **plusieurs élèves en ULIS** (Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire) afin de développer les relations humaines, la communication et l'autonomie. Les AESH peuvent apporter leur aide soit **au sein du dispositif ULIS** soit sur **les temps d'inclusion** en classe ordinaire.



LES ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LES AESH SONT PLURIELLES :

- L'AESH accompagne l'élève ou les élèves sous la responsabilité de l'enseignant dans le but de favoriser leurs apprentissages et/ou leur autonomie. Son rôle est **d'accompagner** l'élève dans sa tâche mais aussi de lui permettre d'évoluer dans un **environnement serein et sécuritaire**.
- L'AESH participe aux **dialogues avec l'enseignant et la famille** afin de repérer de manière précise les besoins de l'élève et ainsi pouvoir y apporter une réponse adaptée.
- L'AESH doit avoir **accès aux outils et documents** qui concernent l'élève.
- L'AESH **participe aux ESS** (Équipes de Suivi de Scolarisation) sur temps de travail ou sur les heures connexes (cf. page 7).
- L'AESH peut être amené(e) à **accompagner l'élève sur le temps de récréation** en fonction des besoins et de l'emploi du temps fixé. Néanmoins, la surveillance ne peut en aucun cas être confiée à l'AESH.
- L'AESH peut être amené(e) à **accompagner l'élève sur le temps méridien** si la notification le précise. Depuis le 1er septembre 2024, l'État prend en charge les AESH sur le temps méridien. Lorsque les besoins sont repérés, ils sont alors spécifiés dans le contrat. Un avenant peut également être rédigé. L'AESH accompagne ainsi l'élève dans les actes de sa vie quotidienne notamment l'aide au repas et à la mobilité. L'AESH permet également de créer un environnement permettant un temps de repas serein et ainsi favoriser les interactions sociales.



Une vigilance est à apporter afin de ne pas dépasser le temps de travail annuel de 1 607 heures maximum.

Une pause de 20 minutes minimum après 6 heures de travail consécutives est obligatoire.

Les AESH ne doivent pas se voir confier des tâches ne faisant pas parties de leurs missions.

En cas de doute, se référer au **PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation)** ainsi que, pour la partie médicale, au **PAI (Projet d'Accueil Individualisé)**.

En cas d'absence...

- En cas de **courte absence de l'élève** (moins de 48h), l'emploi du temps n'est pas modifié mais il peut être demandé à l'AESH d'accompagner un autre élève.
- En cas d'**absence de l'élève supérieure à 48 heures**, un emploi du temps provisoire peut être élaboré jusqu'au retour de l'élève par le PIAL ou le chef d'établissement.
- En cas d'**absence de l'enseignant**, l'AESH continue le suivi de son élève s'il est présent et accueilli dans une classe de manière temporaire. L'élève sera alors placé sous la responsabilité de l'enseignant de cette classe.
- En cas de **fermeture d'école**, l'AESH contacte son PIAL qui lui indiquera la conduite à tenir.



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



LES ACCOMPAGNANTS DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESh) : UN RÔLE ESSENTIEL, DES CONDITIONS PRÉCAIRES



Les AESh jouent un rôle crucial dans l'inclusion des élèves en situation de handicap. Cependant, leur travail est souvent marqué par la précarité et le manque de reconnaissance.

Principales revendications :

• Stabilité de l'emploi :

- o Les AESh demandent des contrats à durée indéterminée (CDI) pour une déprécarisation d'emploi et un investissement à long terme ;
- o Ils dénoncent les emplois du temps morcelés et la « mutualisation des moyens » qui nuisent à la qualité de l'accompagnement.

• Salaires décents :

- o Une revalorisation salariale est indispensable pour reconnaître leurs responsabilités et s'adapter au coût de la vie ;
- o Ils revendiquent une égalité de traitement salarial, quel que soit leur employeur (DSDEN ou OGEC) ;
- o Les AESh affectées dans des établissements scolaires hors du PIAL bénéficient du remboursement de leurs frais de déplacement et d'une indemnité repas. En revanche, les AESh affectés dans le PIAL qui prennent également leur voiture et qui ne font pas moins de kilomètres que ceux affectés hors PIAL n'y ont pas droit. Nous revendiquons une équité de traitement sur ce point.

• Reconnaissance professionnelle :

- o Un statut professionnel clair est nécessaire, avec des perspectives de carrière et une formation diplômante ;
- o Ils demandent une meilleure intégration dans les équipes éducatives et le respect strict de leurs missions ;
- o L'égalité sur tous les plans, et la création d'un statut AESh pour l'enseignement agricole.

• Formation de qualité :

- o La formation initiale doit être renforcée et l'accès à la formation continue facilité.

• Accès aux ressources et matériel pédagogique :

- o Les AESh ont besoin d'outils pédagogiques adaptés et d'un soutien institutionnel pour accomplir leur mission.

Enjeux et perspectives :

- Les AESh demandent une reconnaissance de leur rôle, une amélioration de leurs conditions de travail et une formation adéquate pour assurer un accompagnement de qualité aux élèves en situation de handicap.
- Répondre à ces revendications est essentiel pour améliorer les conditions de travail des AESh et renforcer l'inclusion scolaire.



Le S nec-CFTC, syndicat qui défend les AESh, insiste sur l'urgence de ces réformes pour bâtir une école plus inclusive et équitable.

La rémunération des AESH est définie en fonction d'une grille indiciaire. De cette façon, chaque AESH touche un salaire en fonction de son échelon et donc, de son ancienneté et de son expérience.



Sachant que les AESH sont rarement embauché(e)s à temps plein, nous avons également précisé le salaire d'un temps partiel à 24 heures par semaine. Ces 24 heures semaine correspondent à une quotité de travail de 62 %.

Grille indiciaire au 01/01/2024 :

Echelon	Indice net majoré	Salaire brut 100 %	Salaire brut 62 %	Salaire net 62 %
1	371	1 825 €	1 132 €	910 €
2	375	1 845 €	1 144 €	919 €
3	380	1 870 €	1 159 €	932 €
4	385	1 894 €	1 174 €	944 €
5	395	1 943 €	1 205 €	969 €
6	405	1 993 €	1 236 €	993 €
7	415	2 042 €	1 266 €	1 018 €
8	425	2 091 €	1 296 €	1 042 €
9	435	2 140 €	1 327 €	1 067 €
10	445	2 189 €	1 357 €	1 091 €
11	455	2 239 €	1 388 €	1 116 €

Autres indemnités

Indemnité de résidence	Le versement est conditionné au lieu d'implantation de son établissement. Zone 1 : 3 % de votre traitement indiciaire brut et est supérieur à 54,05 €. Zone 2 : 1 % de votre traitement indiciaire brut et est supérieur à 18,01 €.
Supplément familial de traitement	- 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 €.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

1. Frais de déplacement en cas de service partagé

En cas de service partagé entre plusieurs écoles ou établissements au sein du PIAL situés sur des communes différentes, les frais de déplacement seront remboursés par la DSDEN du département selon la réglementation en vigueur concernant l'indemnisation des frais de déplacement des agents publics.

La résidence administrative de l'agent est la commune de l'établissement d'affectation principale.

2. Remboursement partiel des frais de transport en commun

Les titres de transport relatifs aux trajets aller-retour domicile-travail peuvent donner lieu à une prise en charge partielle versée mensuellement et pendant la durée du contrat.

Les modalités sont définies chaque année dans une circulaire académique.

À chaque rentrée scolaire et à chaque renouvellement d'abonnement, une nouvelle demande doit être transmise au service employeur.

3. Forfait mobilités durables

Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, l'AESH qui fait le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage) pour ses trajets domicile-travail peut bénéficier d'un forfait de 300 euros par an.

Les moyens de transports éligibles sont :

- vélo ou vélo à pédalage assisté personnel ;
- covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- engin de déplacement personnel motorisé : trottinettes, mono-roues, gyropodes, hoverboard...;
- cyclomoteur, motocyclette, engin de déplacement motorisé ou non, loué ou mis à disposition en libre service. Lorsque ces engins sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non thermiques ;
- véhicules à faibles émissions (véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes) en service d'auto-partage.

Les dispositifs de remboursement partiel des frais de transport et de forfait de mobilités durables sont cumulables.

Une circulaire académique fixe les modalités de mise en œuvre de ce forfait mobilité durable.



MON TEMPS DE TRAVAIL ET L'ORGANISATION

La quotité de service est calculée en référence à la durée légale du travail, soit 1 607 heures.

A savoir : la rémunération est calculée sur 41 semaines travaillées :

- 36 semaines scolaires (= temps de présence des élèves)
- 5 semaines supplémentaires afin de couvrir des temps de formation, la participation aux ESS, aux rendez-vous concernant l'élève accompagné...

Temps hebdomadaire d'accompagnement	Période de référence déterminée dans le contrat	Temps de travail annuel	Quotité travaillée
39 h	41 semaines	1 607 h	100 %
37 h 15	43 semaines	1 607 h	100 %
35 h 40	45 semaines	1 607 h	100 %
24 h	43 semaines	1 032 h	64 %
24 h	41 semaines	984 h	62 %
19 h 30	41 semaines	799 h 30	50 %

Les 5 semaines supplémentaires sont appelées **Connexes**.

Elles servent et sont utilisées pour permettre une meilleure compréhension, un meilleur accompagnement de l'élève. On peut y trouver :

- La participation à des formations ;
- La participation aux conseils de classe (uniquement lorsqu'on mentionne l'élève accompagné) ;
- La participation aux ESS, équipes éducatives...;
- La participation à la rédaction des différents écrits : GEVA-sco, PAP, PPRE...

Ces heures sont réalisées en dehors des heures notifiées sur l'emploi du temps.

Dans le cas particulier où l'ESS ou l'Équipe Éducative a lieu sur le temps normalement travaillé, il ne s'agit pas des heures connexes et l'AESH ne récupère pas ces heures.

POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS



Groupe VYV, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du
Code de la mutualité, n° Siren 532 861 832, n° LEI 969500E068 LLUUF62.
DirCom - © Gettyimages - 01/25
FRANCHISE

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     



GRUPE
vyv



1. CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Type de congé	Conditions	Démarches à effectuer	Rémunération / Droits
Congé de maladie ordinaire	<ul style="list-style-type: none"> • Justificatif médical obligatoire • Informer le plus tôt possible l'établissement, le responsable et le service de gestion 	<p>Transmettre les volets de l'arrêt maladie sous 48h :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Volet 3 à l'employeur – Volets 1 & 2 à la Sécurité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • Dès 4 mois d'ancienneté : <ul style="list-style-type: none"> – 3 mois à 90 % du salaire – 9 mois à 50 % du salaire • 1 jour de carence (non appliqué en cas de prolongation) • Indemnités journalières possibles (relevé à transmettre à l'employeur)
Congé de grave maladie	<ul style="list-style-type: none"> • > 4 mois d'ancienneté • Affection longue durée incompatible avec l'exercice professionnel 	<p>Demande à la DSDEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soumise au comité médical • Accord par périodes de 3 à 6 mois, renouvelables (max. 3 ans) • Demande de réintégration ou de prolongation 2 mois avant la fin de période 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 premiers mois à plein traitement • 24 mois suivants à 60 % du salaire
Accident de travail / trajet / maladie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Survenu dans le cadre du travail ou sur le trajet domicile-travail 	<p>Informez l'employeur immédiatement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déclaration d'accident dans la journée • Faire constater les blessures par un médecin rapidement 	<ul style="list-style-type: none"> • Congé pendant toute la durée de l'incapacité • Maintien de salaire selon ancienneté : <ul style="list-style-type: none"> – Dès l'embauche : 1 mois à plein traitement – 2 à 3 ans : 2 mois à plein traitement – > 3 ans : 3 mois à plein traitement • Au-delà : indemnités journalières versées par la CPAM

Conseils du Snec-CFTC :

Pensez à garder une copie de vos justificatifs (arrêts, déclarations).
Tenez toujours informé votre référent ou votre service gestionnaire.





2. CONGÉ MATERNITÉ, PATERNITÉ, D'ADOPTION

Le congé maternité :

L'AESH transmet à son employeur une copie de la déclaration de grossesse réalisée par son médecin à la fin du premier trimestre en précisant la date d'accouchement afin de lui permettre de pouvoir s'absenter en cas de rendez-vous lié à la grossesse.

La durée du congé maternité varie selon la composition de votre famille :

1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant	16 semaines (6 semaines prénatales + 10 semaines postnatales)
3 ^{ème} enfant ou plus	28 semaines (8 semaines prénatales + 18 semaines postnatales)
Jumeaux	34 semaines (12 semaines prénatales + 22 semaines postnatales)
Triplés	46 semaines (24 semaines prénatales + 22 semaines postnatales)

Un report de 3 semaines maximum peut être demandé, justifié par un certificat médical.

Le salaire est maintenu pendant la totalité du congé maternité.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant :

Il se décompose en 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).

Le congé d'adoption :

La mère adoptive ou le père adoptif peut bénéficier d'un congé d'adoption à partir de l'accueil de l'enfant.

Il est possible de demander à ce que le congé d'adoption succède au congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Le congé débute soit à la date d'arrivée de l'enfant à votre foyer ou soit au cours de la période de 7 jours consécutifs qui précède son arrivée.

Nombre d'enfant(s)	Durée du congé pris par un parent	Durée du congé réparti entre les 2 parents
1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
2 ou plus	22 semaines	22 semaines + 32 jours


PARTICIPATION DE L'ÉTAT A 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.

À partir du 1^{er} avril 2026, la complémentaire santé de la MGEN sera obligatoire. Le Snec-CFTC communiquera régulièrement à ce sujet lors de la mise en place.



“ 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



1. AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Les AESH peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence (ASA). Certaines sont de **droit**, d'autres sont **soumises à validation**. Elles peuvent être accordées **avec ou sans traitement**.

Les autorisations spéciales d'absence de droit :

- absence pour participation à un jury en cour d'assises ;
- participation aux travaux d'une assemblée publique élective (conseil municipal, départemental, régional) ;
- autorisation d'absence à titre syndical pour les représentants des organisations syndicales ;
- autorisation d'absence à titre syndical aux personnels pour la participation à l'heure mensuelle d'information syndicale ;
- absence pour examens médicaux obligatoires liés à la grossesse ou à un protocole de procréation médicalement assistée (PMA) ;
- absence pour visite médicale employeur.

Les autorisations spéciales d'absence soumises à validation :

Le formulaire de demande d'absence est à demander au chef d'établissement, au PIAL ou à vos élus Snec-CFTC.

Mariage/Pacs	5 jours ouvrables (+ délai de route de 48h).
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé maternité ou d'adoption.
Préparation à l'accouchement/allaitement	Facilité d'horaires ou autorisation d'absence.
Décès ou maladie très grave du conjoint, partenaire du Pacs, père, mère. - d'un enfant	Enfant - 25 ans et enfant parent lui-même : 14 jours ouvrables + congé de deuil de 8 jours. Enfant + 25 ans : 12 jours ouvrables + congé de deuil de 8 jours.
Absence pour enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé)	12 jours (soit 24 demi-journées) pour un temps plein si l'AESH élève seul(e) son enfant ou si le ou la conjoint(e) ne bénéficie pas de ce dispositif. 6 jours (12 demi-journées) pour un temps plein si chacun des deux parents bénéficie du dispositif.
Candidature aux fonctions publiques électives	10 jours (municipales, cantonales, régionales). 20 jours (législatives, sénatoriales, présidentielles, européennes).
Candidature à un concours de recrutement ou examen professionnel	48h avant le début de la 1 ^{ère} épreuve.
Fêtes religieuses	Calendrier des fêtes qui peuvent donner lieu à une ASA précisé par le ministère chaque année.
Sapeurs-pompiers volontaires	Pour formation ou différentes missions.

2. CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS (POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES)

Type de congé	Conditions	Durée	Démarches	Remarques
Congé parental	>1 an d'ancienneté à la naissance de l'enfant	2 à 6 mois, renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant	Demande 2 mois avant le début du congé	Non rémunéré
Création d'entreprise	Projet de création ou reprise d'entreprise	1 an, renouvelable 1 fois	Lettre recommandée 2 mois avant le début	Non rémunéré
Raison familiale	Raisons familiales (sous réserve de service)	Jusqu'à 15 jours/an	Demande écrite	Non rémunéré
Solidarité familiale	Pour accompagner un proche en fin de vie ou avec un pronostic vital engagé	Jusqu'à 3 mois, renouvelable 1 fois	Demande écrite	Non rémunéré
Présence parentale	Enfant à charge gravement malade, accidenté ou handicapé	Jusqu'à 310 jours sur 3 ans par enfant/pathologie	Demande 15 jours avant avec certificat médical Urgence = dès la demande	Nouveau congé possible en cas de nouvelle pathologie Non rémunéré
Convenances personnelles	Motif personnel (réservé aux AESH en CDI)	Jusqu'à 3 ans, renouvelable dans la limite de 10 ans	Demande recommandée 2 mois avant Réemploi ou renouvellement 3 mois avant la fin	Non rémunéré
Proche aidant	Aider un proche handicapé ou en perte d'autonomie	Jusqu'à 3 mois, dans la limite d'un an sur toute la carrière	Demande 1 mois avant avec justificatifs	Peut être fractionné ou à temps partiel
Événement familial	>1 an d'ancienneté pour élever un enfant, soins à un proche, suivre le conjoint	Jusqu'à 3 ans, renouvelable	Demande 2 mois avant Réemploi ou renouvellement 3 mois avant la fin	Non rémunéré

POINT DE VUE DU SNEC-CFTC

Pour toute demande de congé, en cas de questions, n'hésitez pas à vous rapprocher du service AESH contact@sne-cftc.fr



Les AESH peuvent bénéficier des prestations suivantes :

- Chèque vacances ;
- Aide à la restauration ;
- Prêts à court terme et sans intérêt ;
- Secours urgents et exceptionnels ;
- Actions sociales d'initiative académique (ASIA) ;
- Prestation individuelle « CESU-garde d'enfants 0/6 ans » ;
- Dispositif collectif « Actions mises en œuvre par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) ».

N'hésitez pas à contacter votre employeur pour obtenir les informations relatives à telle ou telle demande.

L'association nationale PRÉAU propose gratuitement une offre de nombreuses prestations culturelles, sportives, touristiques et de loisirs et permet de profiter de tarifs préférentiels. www.preau.education.fr

LA FORMATION DES AESH

Les AESH bénéficient de plusieurs dispositifs pour se former et développer leurs compétences, essentiels pour la reconnaissance et la professionnalisation de ce métier :

1. Formation d'adaptation à l'emploi (Formation initiale) :

- o Chaque AESH recruté bénéficie d'une formation initiale d'au moins 60 heures.
- o Cette formation doit être dispensée au plus tard à la fin du premier trimestre de la première année scolaire, et si possible, avant la prise de fonction.
- o Elle vise à leur donner les bases nécessaires pour accompagner au mieux les élèves en situation de handicap.

2. Plan de formation académique :

- o Les AESH ont accès aux plans de formation proposés par les académies et les départements. Ces formations continues sont spécifiques à l'accompagnement des élèves en

situation de handicap.

- o Elles peuvent être thématiques (autisme, adaptation pédagogique, Langue des Signes Française (LSF), Premiers Secours Civiques (PSC), etc.) et sont généralement suivies en dehors du temps d'accompagnement de l'élève.



3. Compte Personnel de Formation (CPF) :

- o Comme tout agent public, les AESH disposent d'un Compte Personnel de Formation (CPF).
- o Chaque année de travail leur permet d'acquérir des heures de formation (généralement 25 heures par an, dans la limite de 150 heures).
- o Ces droits sont consultables sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.
- o Le CPF peut être mobilisé pour suivre une formation qui correspond à leur projet professionnel, qu'elle soit proposée par un employeur public ou un organisme privé agréé. L'accord de l'employeur est requis.
- o Les frais pédagogiques des actions de formation sollicitées au titre du CPF peuvent être pris en charge par le rectorat, dans certaines limites.

4. Congé de Formation Professionnelle (CFP) :

- o Après trois ans de services effectifs (équivalent temps plein) en tant qu'AESH sous contrat de droit public (CDD ou CDI), ils peuvent demander à bénéficier d'un Congé de Formation Professionnelle (CFP).
- o Ce congé permet de suivre une formation à caractère professionnel ou personnel qui n'est pas proposée par l'administration, ou de préparer des concours administratifs.
- o La durée maximale du CFP est de trois ans sur l'ensemble de la carrière.
- o Pendant le congé, une indemnité correspondant à 85% du salaire brut est versée, pour une durée maximale de 12 mois.

5. Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :

- o Les AESH peuvent faire valider l'expérience acquise dans leur métier pour obtenir un diplôme par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- o Le Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social (DEAES), créé en 2016, est particulièrement pertinent, avec une spécialité

« accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire ».

- o La VAE permet d'obtenir tout ou partie du diplôme en justifiant des compétences professionnelles acquises, sans forcément passer par une formation classique.
- o Des autorisations d'absence rémunérées et sans récupération peuvent être accordées pour préparer le dossier et se présenter aux épreuves.

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE



Dans nos établissements privés sous contrat, « le chef d'établissement assume la responsabilité de l'établissement et de la vie scolaire » (article R.

442-39 du Code de l'éducation) et a donc autorité sur l'AESH.

Dans les faits, le chef d'établissement reçoit délégation de l'employeur quant à la direction et l'organisation du travail de l'AESH. Il est également **chargé de recevoir l'AESH concerné(e) par des problématiques dans l'établissement.**

Comme pour chaque salarié et enseignant, les entretiens de discipline avec les AESH font l'objet d'un compte-rendu écrit, qui est signé par les personnes présentes. L'écrit relate les faits reprochés de façon précise et circonstanciée.

La signature n'implique pas accord avec ce qui est écrit. Elle indique seulement que les personnes ont lu le document.

Le chef d'établissement transmet ensuite cet écrit au PIAL de rattachement, qui transmettra à la DSDEN.

À charge ensuite à la DSDEN de traiter la situation.

En application des articles 43 à 44 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, en cas de faute grave, une sanction disciplinaire peut être appliquée :

1. L'avertissement ;
2. Le blâme ;
3. L'exclusion temporaire de fonctions ;
4. Le licenciement sans préavis ni indemnité.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée, l'agent a droit à :

- la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes ;
- l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix.

En cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'agent peut être suspendu par son employeur pour une durée maximum de 4 mois. Pendant cette période, l'agent conserve sa rémunération ainsi que les prestations familiales obligatoires le cas échéant.

Si une sanction disciplinaire de niveau 4 ou 5 est envisagée, la commission consultative paritaire compétente à l'égard des AESH devra, préalablement à la décision, émettre un avis sur la sanction.



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

La rupture du contrat de travail peut intervenir dans 3 cas distincts :

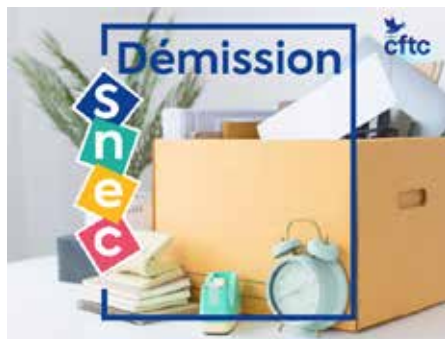
- La démission ;
- Le licenciement ;
- La rupture conventionnelle.

LA DÉMISSION

L'agent doit faire part de sa décision de démissionner par courrier, en recommandé avec accusé de réception, adressé à son employeur, indiquant de manière claire et non équivoque son intention et précisant la date de rupture souhaitée.

Un préavis réglementaire s'impose selon l'ancienneté de l'agent :

- 8 jours de préavis si moins de 6 mois de service ;
- 1 mois de préavis si plus de 6 mois et moins de 2 ans de service ;
- 2 mois de préavis si plus de 2 ans de service.



La démission (sauf si elle est demandée pour un motif légitime étudié par France Travail) n'ouvre pas droit à l'allocation d'assurance chômage.

LE LICENCIEMENT

Les motifs d'ouverture d'une procédure de licenciement peuvent être pour :

- faute disciplinaire ;
- insuffisance professionnelle ;
- inaptitude physique ;
- suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.



Lorsque l'employeur envisage d'engager une procédure de licenciement, l'agent est informé par courrier et convoqué à un entretien préalable auquel il peut être accompagné par la ou les personne(s) de son choix.

Pour tout type de licenciement, la consultation de la commission consultative paritaire (CCP) compétente est nécessaire. Cette commission émet un avis sur la proposition de licenciement qui sera transmis à l'employeur qui prendra sa décision finale.

Le licenciement est notifié à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge.

RUPTURE DU CONTRAT (SUITE)

Un préavis réglementaire s'impose. Sa durée est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services d'au moins 2 ans.

Ce préavis peut être réduit à la seule demande de l'agent.

Une indemnité de licenciement est versée sauf dans les cas suivants :

- licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- licenciement pour faute disciplinaire.

L'indemnité de licenciement est égale à :

- 1/2 mois de salaire pour chacune des douze premières années de services ;
- 1/3 mois de salaire pour chacune des années suivantes.

Son montant est au maximum égal à douze mois de salaire. Son versement est effectué en une seule fois. La rémunération prise en compte est la dernière rémunération nette de cotisations de sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement.

L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Ce dispositif expérimental dans la fonction publique jusqu'au 31 décembre 2025, concerne uniquement les AESH en CDI, à l'exclusion de ceux ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite.

La rupture conventionnelle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite et n'a pas vocation à se substituer aux différents cas de cessation de fonctions tels que la démission et le licenciement.

Le demandeur informe le rectorat par lettre recommandée avec avis de réception.



Un entretien sera organisé pendant lequel seront abordées notamment les questions relatives aux motifs de la demande et aux modalités administratives de la procédure de rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle ouvre droit :

- au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage ;
- au versement d'une indemnité de rupture conventionnelle dont le montant est calculé en tenant compte d'une part, de l'ancienneté de l'agent en contrats publics (tout employeur) et d'autre part du salaire brut annuel perçu au titre de l'année civile précédant la date de rupture conventionnelle.

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 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.**



Toujours
avec
moi !



Syndicat
cftc

Bons Plans

adhérents

Services Gratuits !



Ciné, voyage, sport, shopping...
augmentez votre pouvoir d'achat
en profitant de réductions sur vos
marques préférées* !

Jusqu'à
-40%
de réduction !

Défense de
vos droits à

200%

Une question sur
vos droits au travail ?

Avec la CFTC, toutes vos réponses sont ici !
Vous n'êtes plus seul !



Profitez de tous nos services
et soyez défendu à 200%
en scannant le QR Code !



Syndicat

cftc



AVANTAGES

adhérents



Les adhérents du **Snec-CFTC** à jour de cotisation bénéficient de services exclusifs. Pour connaître le détail et les conditions appliquées, n'hésitez pas à contacter vos responsables départementaux. Le numéro INARIC (n° d'adhérent CFTC) vous est demandé lorsque vous faites appel à nos services.

Protection



Contrat MACIF protection juridique vie au travail :

- Défense et recours contre les tiers
- Défense licenciement / sanctions face à l'employeur

📄 : [notice Macif](#)

Conseil



Plateforme juridique de conseil pour toutes les questions liées à la vie quotidienne et professionnelle (consommation, banque, justice, santé...). Des experts vous répondent du lundi au samedi 8H-19H.

Publications



Les adhérents reçoivent plusieurs publications :

- La revue mensuelle CFTC
- La revue Snec-Infos (national)
- Les lettres numériques

Ecoute



PSYFrance partenaire du Snec-CFTC vous offre une écoute réalisée par des professionnels diplômés dans le cadre d'un soutien psychologique anonyme. Ce service est compris dans l'adhésion. ☎ : 01 84 79 31 71

Santé



La Mutuelle Saint Christophe et Harmonie Mutuelle offrent un tarif privilégié aux adhérents Snec-CFTC à jour de cotisation.

Formation



Dans le cadre du congé de formation syndicale la CFTC forme ses militants et responsables. Ces formations sont accessibles et prises en charge.

Service



Le Snec-CFTC vous accompagne dans la gestion de votre carrière ; pour l'ensemble des salariés, des enseignants, des chefs d'établissement, des AESH, de l'enseignement privé Education nationale et agricole.

Retraite



Les adhérents bénéficient du service évaluation retraite. Une simulation permet de connaître le montant de la retraite avec une ou plusieurs dates de départ. Indispensable pour faire un choix éclairé !

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.