ELECTIONS DES REPRESENTANTS DES MAITRES

Ils vous défendent





LES ESSENTIELS 2026-2027

Enseignants Education Nationale

dans tous les réseaux de l'enseignement privé sous contrat

Syndicat cftc snec

ENCORE + FORTS ENSEMBLE !

SOMMAIRE – ÉDITO

02 SOMMAIRE - ÉDITO

03 ADHÉREZ AU Snec-CFTC

04 MON TEMPS DE TRAVAIL EN 1ER DEGRÉ

05 MON TEMPS DE TRAVAIL EN 2ND DEGRÉ

06 JE SUIS PROFESSEUR DOCUMENTALISTE

08 -11 MA RÉMUNÉRATION

13 AVANTAGES Snec-CFTC

14-17 JE SUIS MAÎTRE DÉLÉGUÉ

18 - 19 ÉLECTIONS CCM

20 -21 MA CARRIÈRE

22 - 23 JE PARS EN FORMATION

25 JE SOUHAITE MUTER

27 JE TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL

28 - 29 PROTECTION SOCIALE

31 L'ACTION SOCIALE

33 JE DOIS M'ABSENTER

35 CONTACTS

Cher(e) collègue,

C'est avec plaisir que le Snec-CFTC, acteur majeur de l'enseignement privé sous contrat et indépendant de tout groupe politique ou religieux, vous propose ce livret de rentrée 2026-2027, réalisé pour vous accompagner 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.

Le Snec-CFTC se compose d'un réseau de femmes et d'hommes de terrain qui connaissent vos réalités quotidiennes. Dans les établissements, les académies et au niveau national, nos représentants agissent chaque jour pour vous informer, vous conseiller, vous accompagner et vous soutenir. Fidèles à nos valeurs CFTC, nous privilégions le dialogue, la négociation et la recherche de solutions concrètes pour l'ensemble des enseignants.

Du 3 au 10 décembre 2026, vous serez appelé(e) à élire vos représentants au sein des instances nationales (CCMMEP) et académiques (CCMA, CCMI, CCMD). Ces instances jouent un rôle essentiel dans les décisions concernant votre carrière, votre pouvoir d'achat, vos conditions de travail, vos droits et l'avenir de votre métier.

Ne laissez pas les autres décider pour vous : votez Snec-CFTC.

Ce scrutin vous permet de choisir les femmes et les hommes qui porteront votre voix pendant quatre ans et qui défendront vos intérêts auprès du ministère de l'Éducation nationale et des rectorats. Voter, c'est faire entendre votre choix ; s'abstenir, c'est laisser d'autres décider à votre place.

Alors, **du 3 au 10 décembre 2026**, choisissez des élus de proximité, efficaces et engagés au service de tous les enseignants de l'enseignement privé sous contrat : **renouvelez votre confiance au Snec-CFTC,** comme en 2022.

Au nom de toute l'équipe du Snec-CFTC ayant contribué à la réalisation de ce livret, nous vous souhaitons une excellente année scolaire.

Bonne rentrée à toutes et à tous.

Véronique COTRELLE, présidente ; Marielle SOUVIGNET, responsable secteur 1er degré ; Carole BROCHARD, responsable secteur 2nd degré ; Les élus sortants CCMMEP (Anne CABARET, Delphine BOUCHOUX, Véronique COTRELLE, 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.

PEFC 10-32-3010

ADHÉSION



défendu
conseillé
soutenu
Être écouté

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



www.snec-cftc.fr

66% de crédit d'impôt sur votre cotisation syndicale

ENCORE + FORTS ENSEMBLE !

L'appli Snec-CFTC

+ proche de vous, au quotidien.



GRATUIT

1. Je télécharge **l'Application**.
2. J'active **les notifications**.
3. Je crée **mon compte** pour recevoir **en temps réel** les infos **qui me concernent**. (**mon** académie / **ma** profession)

DISPONIBLE SUR App Store

DISPONIBLE SUR Google Play

+ Je suis adhérent ?

J'ai aussi accès à un espace réservé

SIMPLE, RAPIDE INDISPENSABLE

Syndicat cftc snec

MON TEMPS DE TRAVAIL ET SON ORGANISATION DANS LE 1ER 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 des 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	* 28ème heure : temps lié au caractère propre uniquement sur la base du volontariat	

Déductions possibles		
Évaluations de rentrée*	6 h	À déduire des 36 heures des APC.
Présence d'un ou plusieurs élèves en situation de handicap	6 h	À déduire des 48 heures 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 deux fois par jour : 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 les tâches supplémentaires ne peuvent relever que du volontariat et ne sauraient être imposées aux maîtres et demande au Ministère une réflexion sur le travail invisible.

Rappel pré-rentrée : le calendrier scolaire fixé par le Bulletin officiel prévoit, pour chaque année, une journée de pré-rentrée. Cette journée est obligatoire pour les enseignants.
En cas de 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 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 ; • Documentation (30 heures + 6 heures consacrées aux relations avec l'extérieur) ; • Ulis ou Segpa 21 heures pour les enseignants 1D et 18h pour les enseignants 2D.
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 entre deux établissements situés dans des 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.

Le Snec-CFTC demande au ministère :

- la limitation de la durée et de l'amplitude de la journée de travail ;
- la définition d'un temps de repos minimal entre deux journées de travail consécutives ;
- la fixation d'un temps minimum de pause méridienne.

Il demande également au ministère d'engager, dans les meilleurs délais, une réflexion globale sur l'organisation du temps de travail et la prise en compte des tâches invisibles.

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 Snec-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 Snec-CFTC validée par le ministère 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 Snec-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	Indeminité	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	Vacations accompagnement éducatif documentalistes de l'enseignement privé	30,00 €	Décret 96-80 du 30 janvier 1996

Le Snec-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.





L'ÉCO-SANTÉ

UNE AMBITION DURABLE POUR UN AVENIR EN MEILLEURE SANTÉ

Harmonie mutuelle
GROUPE VYV
AVANÇONS collectif

En agissant plus tôt, plus vite et autrement, vous préservez votre santé et celle des autres ! C'est pour cela qu'Harmonie Mutuelle a lancé le mouvement de l'Éco-santé, en soutenant et en encourageant toutes les actions qui favorisent la santé et le bien-être des Français au quotidien.

Un changement de paradigme

Les défis de santé publique sont aujourd'hui plus urgents que jamais. Vieillissement de la population, maladies chroniques et déficit croissant de l'Assurance maladie interrogent la pérennité du système de santé français. Paradoxalement, la France figure parmi les pays européens aux plus fortes dépenses de santé rapportées au PIB, sans pour autant se classer parmi les leaders en termes d'espérance de vie en bonne santé. Face à ce constat, l'Éco-santé propose un changement de paradigme visant à mobiliser les ressources. Ce projet repose sur trois piliers : **agir plus tôt, agir plus vite, et agir autrement**, avec la prévention comme clé de voûte.

Prévention : rendre le soin simple et désirable

Si la prévention semble évidente en théorie, elle reste souvent négligée en pratique. Selon une récente enquête menée par Harmonie Mutuelle, 7 Français sur 10 se disent prêts à adopter un mode de vie plus sain, mais seulement la moitié d'entre eux effectue régulièrement des dépistages. Pour lutter contre ce paradoxe, Harmonie Mutuelle multiplie les initiatives concrètes comme l'organisation de dépistages sur le lieu de travail ou encore en soutenant près de 500 événements sportifs dans toute la France, encourageant ainsi la pratique de l'activité physique et l'engagement des Français pour un mode de vie plus sain.

Accès aux soins : lutter contre le renoncement

L'Éco-santé ne se limite pas à des principes ; elle se traduit par des actions concrètes et mesurables. Avec le réseau de 1 800 établissements de VYV3 et un partenariat avec Kalixia, Harmonie Mutuelle favorise l'accès aux soins en orientant vers des solutions de prise en charge plus proches et plus rapides.

Santé et environnement : une interdépendance à valoriser

Agir autrement, c'est aussi intégrer la dimension environnementale. La démarche s'appuie sur des actions concrètes, comme le réemploi de dispositifs médicaux ou l'encadrement scientifique des médecines douces. L'objectif ? Proposer des solutions innovantes, durables et scientifiquement validées, en sensibilisant à la fois les patients et les professionnels de santé. De même, la création d'un référentiel pour les Interventions non médicamenteuses (INM) devrait offrir une alternative complémentaire aux approches traditionnelles. La sophrologie ou l'hypnose, bénéficient d'une reconnaissance scientifique croissante et pourraient être intégrées aux parcours de soins.

Une vision collective pour un impact global

L'ambition de la mutuelle est de créer un cercle vertueux où la prévention, le juste recours aux soins et la préservation de l'environnement profitent à la fois à la communauté et au système de santé. En maîtrisant les dépenses, l'Éco-santé entend limiter la hausse des cotisations et garantir une santé accessible et durable pour tous.

Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@harmonie-mutuelle.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE
MEMBRE DE LA

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. DADGC – © GettyImages - 05/2026.

MA RÉMUNÉRATION

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

L'ISAE est versée au titre 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 : Le montant brut est de 2 550 €/an (soit 212,50 €/mois).
Pour un temps partiel ou incomplet, le montant est proportionnel au temps de service. En cas d'absence (maladie, formation…), l'ISAE est versée proportionnellement au salaire. Ainsi, quand le plein traitement est maintenu, l'ISAE est versée intégralement. Quand le maître bénéficie d'un demi-traitement, il en est de même pour l'ISAE. En revanche, en cas de congé longue maladie (CLM) ou longue durée (CLD), l'ISAE n'est pas versée.

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 € 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.

1er et 2nd DEGRÉS - INDEMNITÉS COMMUNES AUX 1er et 2nd DEGRÉS

Indemnité de résidence	Le versement est conditionné au lieu d'implantation de votre établissement. Zone 1 : 3 % de votre traitement indiciaire brut et supérieure ou égale à 54,05 €. Zone 2 : 1 % de votre traitement indiciaire brut et 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 1er 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 1er 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 :

Le montant annuel brut est de 2 550 € pour un temps plein. Pour un temps partiel ou incomplet, le montant est proportionnel au temps de service. En cas d'absence (maladie, formation…), l'ISOE est versée proportionnellement au salaire.
Ainsi, quand le plein traitement est maintenu, l'ISOE est versée intégralement. Quand le maître bénéficie d'un demi-traitement, il en est de même pour l'ISOE. En revanche, en cas de congé longue maladie (CLM) ou longue durée (CLD), l'ISOE n'est pas versée.

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. Ils 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 (1ère 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)		
	6ème, 5ème, 4ème	3ème, CAP, 2nde, 1ère et Tale LEGT et Bac Pro	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 € par an, soit 138,89 € par mois, par unité de Pacte avec un maximum de 3 unités.
Les professeurs documentalistes sont éligibles à toutes les missions du Pacte.
En LP, le maître peut assurer jusqu'à 6 unités, soit 7 500 € par 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 1ère, Tale pro et/ou CAP, au moins 6 h d'EPS en 1ère ou Tale 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 toute l'année scolaire et sont versées en neuf mensualités 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 ans 6 mois	3 ans 6 mois	562	2 766,60 €	33,33 €
9		4 ans	595	2 929,05 €	33,33 €
10		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.

Vous trouverez ici le détail de votre fiche de paie.

Mieux vous accompagner avec des garanties santé et prévoyance, conçues pour vous

Spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France, nous accompagnons 110 branches professionnelles, couvrant plus de 350 000 entreprises et près de 5 millions de salariés.

Adaptées à chaque Convention Collective Nationale (CCN), nos offres santé et prévoyance, coconstruites avec les partenaires sociaux, s'adaptent aux besoins spécifiques de chaque secteur d'activité, pour vous protéger, ainsi que votre famille, face aux aléas de la vie.

- **La prévoyance** complète les indemnités de la Sécurité sociale et compense la perte de vos revenus lors d'accident, de maladie ou de décès.
- **La complémentaire santé** prend en charge vos dépenses de santé au quotidien.

Pour mieux connaître vos garanties, consultez la CCN dont vous dépendez :



Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

AG2R LA MONDIALE
AGIR POUR SOI
AGIR POUR LES AUTRES

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

Finances



66% de votre cotisation syndicale vous est reversée sous forme de crédit d'impôt par l'administration fiscale.

(exemple : une cotisation de 150€ vous coûte 50€)

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 !

Toujours avec moi ! Syndicat cftc

Et les bons Plans adhérents



Profitez des réductions en scannant le QR Code !

Alimentation, ciné, voyage, sport, ...

Augmentez votre pouvoir d'achat en profitant de réductions sur vos marques préférées !

JE SUIS MAÎTRE DÉLÉGUÉ

Depuis 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 1er 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 1er 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

1ère 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 €

2ème 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 d'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 intervient 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 1/10ème 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 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 1er 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 Snec-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 difficulté 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 sur la totalité de l'année scolaire ;
- La prise en charge des frais de déplacement.





Vos partenaires sociaux ont choisi APICIL

Nous sommes un acteur majeur de la protection sociale français, spécialiste des métiers de la santé, de la prévoyance, de la retraite et de l'épargne.

Paritaire et mutualiste depuis plus de 85 ans, nous nous engageons depuis toujours aux côtés des entreprises et des salariés sur l'ensemble du territoire.

Notre expertise auprès des branches est reconnue par les partenaires sociaux de divers secteurs d'activité qui sont de plus en plus nombreux à nous rejoindre.

APICIL Prévoyance est l'assureur historique du régime conventionnel de prévoyance des Enseignants et des salariés des établissements d'Enseignement Privé. Depuis 2022, APICIL Prévoyance est également **assureur recommandé du régime frais de santé** des salariés des Établissements d'Enseignement Privé - EEP.

Pour en savoir plus :

APICIL PRÉVOYANCE

APICIL Prévoyance. Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale et enregistrée sous le n° SIREN 321 862 500, dont le siège social est situé 51 boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 Lyon.

Communication non contractuelle à caractère publicitaire. SP22/FCR0393 - MAJ 2025 - Conception : APICIL

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 1er 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).

À 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, 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.



ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES MAÎTRES CCM 2026



ENCORE + FORTS ENSEMBLE !

Du 3 au 10 décembre 2026

VOTEZ Snec-CFTC

2 fois

TOUTES NOS VIDEOS
ET PROPOSITIONS
www.snec-cftc.fr

Syndicat cftc snec

© Crédit visuel : illustration générée par IA

CCM 2026

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES MAÎTRES

Au rectorat comme au ministère, le Snec-CFTC toujours à vos côtés.

Syndicat cftc snec

Notre ligne : Le dialogue, quand il permet d'avancer.
La fermeté, quand les droits sont menacés !

NOS ACTIONS

Entre 2022 et 2026, vos élus Snec-CFTC ont :



- défendu les dossiers individuels au rectorat : mouvement de l'emploi, promotions, congés, reclassements, disponibilités, ruptures conventionnelles...
- porté la voix du terrain au ministère sur le Pacte, les contrôles d'établissements, les maîtres délégués, la prévoyance, l'école inclusive et la qualité du dialogue social.

NOS REVENDICATIONS



Pouvoir d'achat :

- le dégel du point d'indice ;
- la revalorisation des milieux de carrière ;
- l'augmentation des taux de promotion à la hors-classe et à la classe exceptionnelle.

Protection sociale :

- la protection sociale à la hauteur de notre engagement ;
- l'amélioration des garanties de la couverture santé MGEN.

Maîtres délégués : même mission ➤ même respect

- des contrats sécurisés et paie sans retard ;
- l'accès réel à la formation ;
- la déprécarisation de l'emploi avec la mise en place d'une valorisation des acquis de l'expérience pour accéder à la titularisation.

NOTRE BILAN

Vos élus Snec-CFTC ont obtenu :



- le dégel du point d'indice et la revalorisation des indemnités (ISAE-ISOE) en septembre 2023 ;
- l'augmentation du nombre de promotions à la hors classe et à la classe exceptionnelle ;
- l'alignement des grilles de la rémunération des maîtres délégués du privé sur celles du public ;
- le retour du recrutement des enseignants à bac + 3 (réforme de la formation initiale) ;
- la rémunération des élèves stagiaires dès le master 1 ;
- la pérennisation des ruptures conventionnelles.

NOS PRIORITÉS



Des conditions de travail dignes pour tous :

- la baisse démographique pour alléger les classes, pas pour supprimer des postes ;
- la prise en compte du travail invisible pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- l'aménagement des fins de carrière.

Santé et bien-être au travail :

- la mise en place d'une médecine du travail pour prévenir les risques psychosociaux ;
- un meilleur accompagnement des enseignants.

2 votes, 2 protections

1. au ministère pour vos droits,
2. au rectorat pour votre carrière.



ENCORE + FORTS ENSEMBLE !

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 6ème échelon	Permet un avancement accéléré au 7ème échelon	Soit 2 ans au 6ème échelon au lieu de 3 ans
Maîtres ayant 18 à 30 mois d'ancienneté dans le 8ème échelon	Permet un avancement accéléré au 9ème échelon	Soit 2,5 ans au 8ème échelon au lieu de 3,5 ans
Maîtres ayant 1 an d'ancienneté dans le 9ème échelon	Permet le passage à la hors classe à partir de 2 années d'ancienneté dans le 9ème 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 9ème 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 5ème échelon de la hors classe (4ème 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 mail académique professionnelle.
Les inspections ont lieu entre le 1er 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 I-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 1er 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 relève 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 peut être contestée par le maître, dans un délai d'un mois après communication. En l'absence de réponse de l'administration ou en cas de réponse défavorable, le maître peut saisir la CCMA ou CCMD/I dans un délai d'un mois.

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

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.

Les frais liés à la participation à ces formations (appelés 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 au long de la carrière** en stages 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 par an 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 proportionnelle à la durée du 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.

Les formations proposées par le Snec-CFTC





Des offres pensées pour vos projets et adaptées à vos valeurs.

SOLUTIONS ÉPARGNE

En 2025, les produits d'épargne Macif ont permis de verser **plus de 88 000 € de dons à des associations solidaires.**

Faites le choix d'une épargne qui vous ressemble, **rendez-vous sur macif.fr**

MACIF

La Macif, c'est vous.

Les produits d'épargne assurance-vie distribués par la Macif sont assurés par **Macif Vie SE** - Société européenne au capital de 46200000 € - Entreprise régie par le Code des assurances. - RCS Niort 315 652 263 - Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort.

Les livrets d'épargne bancaire distribués par la Macif sont des produits **Socram Banque**, SA au capital social de 70 000 000 €, RCS Niort 682 014 865 - Siège social : 2 rue du 24 février - CS 90000 - 79092 Niort Cedex 09. Établissement de crédit agréé par l'ACPR. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.fr)

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. **Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque (pour les opérations de banque) et mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement (pour les services de paiement). N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).**

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 les 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'un examen 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 1er 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.

ARGOS Un + pour muter snec

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 1er 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/

Saint-Christophe
MUTUELLE D'ASSURANCES

Syn.christ cftc snec



Et si votre foi et votre assureur allaient dans la même direction ?

Depuis plus de 60 ans, la mutuelle Saint-Christophe assurances propose, à tous ceux qui partagent ses valeurs, des solutions d'assurances.

AUTO | **HABITATION** | **SANTÉ** | **GARANTIE DES ACCIDENTS DE LA VIE**

Grâce à notre modèle mutualiste, une part de nos bénéfices est réinvestie dans des **actions solidaires, pour un monde plus juste et plus humain.**

Nos conseillers sont à votre écoute au
Tél. : 01 85 53 59 28

Pour en savoir plus, scannez ce QR code !

©iStock

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

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 et préconisées par un médecin agréé.	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 (illimité) ; • Soins à un proche (conjoint, enfant, ascendant…).	Convenance personnelle.
Durée	Accordé pour une année scolaire et renouvelable. 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'aux 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 1er 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 du 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

Les maîtres qui souhaitent bénéficier de ce dispositif doivent avoir au moins 60 ans et 150 trimestres validés. Ils doivent demander un temps partiel sur autorisation (compris entre 50 % et 75 % pour les enseignants du 1er 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 1er degré.

TPA ET CUMUL D'ACTIVITÉS

Le décret n° 2020-69 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.

ÉVALUATION RETRAITE

Le Snec-CFTC propose à ses adhérents une évaluation de leurs droits à retraite. Contactez vos représentants de section pour plus d'informations.

PARTICIPATION DE L'ÉTAT À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

L'affiliation au contrat collectif de la MGEN est obligatoire.

Une demande de dispense est possible dans les cas suivants :
- ayant droit d'un conjoint affilié à un contrat obligatoire ;
- maître délégué en CDD ;
- maître bénéficiant d'un contrat OGEC et ayant choisi la PSC de l'établissement.

La cotisation du panier socle à la charge des maîtres est prélevée sur leur bulletin de paie.
Ils bénéficient de la participation employeur à hauteur de 50 % de la cotisation.
La cotisation est calculée en partie en fonction de votre rémunération brute.
L'État participe également à l'option facultative dans la limite de 5 euros.
Vous avez la possibilité d'affilier votre conjoint et/ou vos enfants, sans participation de l'État.

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, 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.
https://www.uniprevoyance.fr



RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE

Je suis maître contractuel et, agréé à titre définitif ou à titre provisoire (stagiaire), je relève du régime spécial des fonctionnaires. Lors d'un arrêt maladie, je conserve le volet 1 (indiquant 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 1er 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 relève du 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 1er 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 : Elle risque d'être perdue au 31/12/2026.

Les enseignants (contractuels et maîtres délégués) exerçant dans les établissements privés sous contrat 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 (2 ans).

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). Retrouvez l'actualité et l'ensemble des actions du Snec-CFTC pour défendre la prévoyance en scannant le QR code ci-contre.



Prévenir les troubles de la voix grâce à l'application Vocal'iz

Les études convergent : **la moitié des enseignants sont susceptibles de développer des troubles de la voix.**

Partenaire historique de l'Éducation nationale depuis sa création, la mutuelle MGEN a acquis une fine connaissance des personnels éducatifs. Pour mieux répondre à leurs besoins, elle développe des services spécifiques et n'hésite pas à recourir à l'innovation. C'est ainsi qu'en 2017, **en partenariat avec l'Ircam (Institut de recherche et coordination acoustique/musique) et la Fédération nationale des orthophonistes, elle a créé Vocal'iz.**

Vocal'iz est une application grand public, gratuite, ouverte à tous. Son objectif ? **Promouvoir la voix et aider tout un chacun à optimiser et protéger son capital vocal.** Instrument plébiscité par de nombreux orthophonistes en cas de trouble vocal, Vocal'iz peut aussi s'utiliser comme coach virtuel de relai entre deux séances de rééducation vocale.

Au fil des années, ses fonctionnalités et ses contenus se sont enrichis de nombreux exercices et fonctionnalités. Vocal'iz propose aujourd'hui :

- **Une analyse vocale** pour (re-)découvrir sa voix.
- **Des exercices conçus pour les professionnels** Vocalises, exercices de posture, de détente, de souffle, etc.
- **Une analyse des 3 paramètres acoustiques de la voix**
- **Des articles sur l'univers de la voix** Qu'est-ce que la voix ? Comment fonctionne-t-elle ? etc.

vocal'iz

Google Play

l'App Store

" Vocal'iz est un coach vocal virtuel simple, ludique et expert. C'est l'exemple même d'une utilisation réussie de la technologie au service de la santé. Une innovation dont nous sommes très fiers. "

Mélusine Harlé, Directrice de la prévention MGEN

MGEN. Première mutuelle des agents du service public

MGEN, membre du groupe VYV, est une mutuelle régie par le Code de la mutualité et la première mutuelle en cotisations individuelles. Classement Argus de l'assurance, oct. 2024. DIRCOM MGEN - 2508-PR-Vocaliz - © Illustration : Camilo Huinca

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 104,04 € par mois. 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/***

uniprévoyance
GROUPE UGO

Protecteurs d'avenirs,
nous sommes à vos côtés pour rendre la prévention et la santé plus accessibles pour l'Enseignement Privé.

Préserver ma santé



Mon RDV Prévention
Mon réseau de soin
Ma téléconsultation
(24h/24h)

Être soutenu en cas de fragilité



Être accompagné en cas de :
- Maladie grave
- Hospitalisation
- Violences conjugales
- Difficultés financières

Faire face aux enjeux sociétaux



Comprendre :
- L'impact du climat sur ma santé
- Ma santé mentale

www.uniprevoyance.fr

Maîtres exerçant dans les établissements privés 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 1ère 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 (du lundi au samedi, sauf jour férié) (+ délai de route éventuel)
Maladie d'un enfant (âge limite 16 ans, sauf enfant handicapé)	Le nombre de ½ journées hebdomadaires travaillées + 1 jour, au-delà, le congé est non rémunéré. Le nombre accordé est doublé, si vous vivez seul ou si votre conjoint n'en bénéficie pas.
Maladie très grave : conjoint, père, mère	3 jours ouvrables (du lundi au samedi, sauf jour férié) (+ 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 (du lundi au samedi, sauf jour férié)
Décès proche parent : frère, sœur, neveu, nièce, grand-parent, beau-parent	1 jour ouvrable (du lundi au samedi, sauf jour férié) (+ 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

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



“ La protection globale de mes salariés, un avantage qui fait la différence ! ”

Pour renforcer la protection de vos salariés et motiver vos équipes, nous proposons des solutions complètes en **santé, prévoyance et épargne-retraite.**

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

aesio.fr/entreprise

AÉSIO MUTUELLE

MUTUALITÉ FRANÇAISE

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. 24-205-035-2

Contactez-nous, nous répondrons à vos questions.

Académie	Prénom Nom	Email	Téléphone
Aix-Marseille	Sophie ARNAUD	acad.aix-marseille@snec-cftc.fr	06 30 25 23 09
Amiens	Pascal FROUIN	acad.amiens@snec-cftc.fr	06 75 98 22 60
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
Corse	Céline GIACOBBI	presidence20@snec-cftc.fr	06 22 74 14 64
Créteil	Audrey HOFLACK	contact.creteil@snec-cftc.fr	07 68 07 00 54
Dijon	Delphine BOUCHOUX	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.guyane@snec-cftc.fr	06 94 40 21 49
La Réunion	Marie-Hélène CALONGE	acad.reunion@snec-cftc.fr	06 19 20 10 82
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	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 94 17 96
St-Pierre-et-Miquelon	Christine CORMIER	acad.saint-pierre-et-miquelon@snec-cftc.fr	05 08 55 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



GMF mène plus de 2 000 actions de prévention du risque routier chaque année.

Découvrez nos actions sur gmf.fr

GMF Assurément Humain

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901
APE 6512 Z - Siège social : 148 rue Anatole France – 92300 Levallois-Perret.