



# GUIDE PROTECTION SOCIALE 2018



**ENSEIGNANT  
CONTRACTUEL OU  
AGRÉÉ DE  
L'ENSEIGNEMENT  
PRIVÉ - MEN**

**Cfdt:** FEP



L'objectif de ce guide est de faire le point sur les droits en matière de santé et de prestations sociales ainsi que sur les démarches à suivre. Sont concernés par ce guide **les agents contractuels de droit public et les maîtres agréés placés sous le Régime Spécial des Fonctionnaires (RSF)** et relevant pour la prévoyance de la convention nationale de 2012. **La Cfdt siège, entre autre, dans les conseils d'administration des Institutions de Prévoyance (IP) et de la CPAM.** Ses mandatés peuvent intervenir auprès des services concernés pour vous accompagner et répondre à vos questions. La Fep-Cfdt siège à la Commission Nationale de Suivi du régime de Prévoyance des maîtres (CNSP). Pour plus de renseignements, contactez la Fep-Cfdt par l'intermédiaire de votre correspondant d'établissement ou de votre syndicat.

## Santé

**SOMMAIRE**

- Prévoyance .....4
- Congé Maladie ordinaire (CMO) .....5
- Congé Longue Maladie (CLM) .....6
- Congé Longue Durée (CLD) .....8
- Temps partiel thérapeutique .....9
- Handicap .....10
- Accident de service et maladie professionnelle.....12
- Disponibilité d'office .....14
- Retraite pour invalidité (*Retrep*).....15
- Décès de l'agent contractuel .....16
- Comité médical - Commission de réforme - Médecin de prévention .....17
- Maternité et adoption .....18
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant .....20
- Congé pour soigner un enfant .....21
- Congé pour soigner un proche ..... 22
- Supplément Familial de Traitement.....22
- Complémentaire santé .....23

**Action sociale** .....24 à 28

**Sigles utilisés** .....29

**QR codes** .....30

Photos : fatolia

# Maintien de traitement et indemnités de prévoyance

(Hors accident de service et maladie professionnelle)

## ● CONGÉ MALADIE ORDINAIRE (CMO)

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

## ● CONGÉ LONGUE MALADIE (CLM)

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

## ● CONGÉ LONGUE DURÉE (CLD)

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



## ATTENTION !

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le **jour de carence** pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli.

La rémunération est due à partir du deuxième jour de l'arrêt maladie.

**Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas** lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés maladie pour la même cause ou pour les congés suivants : congé pour accident de service et maladie professionnelle ; congé de longue maladie ; congé de longue durée ; congé de maladie accordé dans les 3 ans après un premier congé de maladie au titre d'une même Affection de Longue Durée (ALD).



FEP-CFDT

47 avenue Simon Bolivar  
75950 Paris Cedex 19

Contact@fep.cfdt.fr

- Les adresses des syndicats sont sur le site de la Fep <https://fep.cfdt.fr>

**Chaque enseignant et documentaliste rémunéré par l'État travaillant dans un établissement privé sous contrat avec l'État bénéficie du régime de prévoyance des enseignants (convention du 28 juin 2012, révisée le 26 juin 2014).**

### La prévoyance, qu'est-ce que c'est ?

Un contrat qui garantit :

- un **revenu de complément** pour atteindre **95 % du traitement net** lorsque l'agent est placé en congé de **maladie** et qu'il arrive en fin de droits de plein traitement (cf. tableau p. 3).  
Pour favoriser le **maintien (ou le retour) en activité**, les organisations syndicales ont obtenu le versement d'un complément de salaire (pour atteindre 100 % du traitement) pour les agents contraints à demander un temps partiel autorisé pour raison de santé ou un temps partiel de droit pour handicap,
- un **capital décès** versé aux ayants-droit de l'agent et éventuellement une **rente d'éducation** aux enfants (cf. p. 14).

### La cotisation

- part salariale (0,2 %) précomptée sur le traitement (cf. votre bulletin de paie),
- part employeur versée par établissement.

### Gestion du régime

La Commission Nationale de Suivi du Régime de Prévoyance (CNSP) composée par les organisations syndicales représentatives et les représentants des établissements financeurs gère les fonds de la prévoyance. **En cas de difficulté au niveau de son établissement ou de l'Institution de Prévoyance (IP) l'agent peut saisir la commission via son syndicat.**

### Quelle institution de prévoyance ?

Votre établissement adhère à l'une des IP choisies pour couvrir les enseignants : AG2R (ou *Arpège*),

*Agrica* (CCPMA), *Apicil*, *Humanis* (*Cria* et *Carcel*), *Uniprévoyance*. Pour connaître celle à laquelle est affilié votre établissement, questionner par écrit votre chef d'établissement, ou faire intervenir les délégués du personnel/élus du comité social et économique (question écrite).

### Quelles obligations pour l'établissement ?

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

### Quelles démarches pour l'agent ?

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

### Action sociale du régime de prévoyance

Des aides financières d'urgence attribuées par la commission sociale du régime de prévoyance peuvent être demandées en complément des actions sociales de votre IP et autres aides de l'État détaillées p. 24 et suivantes. **Si vous vous trouvez dans une situation délicate en lien avec la santé, l'invalidité, le handicap, le décès, n'hésitez pas à contacter votre syndicat Fep-CFDT.**

**Consultez la page dédiée au régime de prévoyance des enseignants de l'enseignement privé sur le site internet de chaque IP.**

# CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

## Arrêt maladie

En cas d'arrêt maladie, l'agent envoie sous 48 heures à son établissement les *volets n° 2 et 3* de l'arrêt maladie signés par le médecin. Le *volet 1*, qui cite la maladie, est à conserver impérativement par l'agent pour des raisons de confidentialité. Il doit pouvoir le produire à un médecin agréé à la demande de l'administration.

En cas de **prolongation de l'arrêt maladie**, le nouveau volet n° 3 signé du médecin doit également être adressé sous 48 heures à l'administration par le chef d'établissement.

## Durée totale du congé de maladie ordinaire :

**1 an** (3 mois à plein traitement puis 9 mois à mi-traitement par l'État). À chaque arrêt de travail, l'administration prend un arrêté d'octroi de CMO qu'il adresse au maître. Après trois mois, la prévoyance verse des indemnités complémentaires au mi-traitement à hauteur de 95 % du salaire net. **Attention, les droits à plein ou à demi-traitement se calculent sur une période de 12 mois en fonction des droits déjà consommés durant les 12 mois précédant l'arrêt de travail initial.**

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

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



**ATTENTION !** Le traitement des dossiers de maladie est long. Si vous savez que votre arrêt va se prolonger **au-delà de trois mois**, vous pouvez adresser une demande de CLM ou de CLD **au cours du deuxième mois** (cf. p.6 à 8). Ceci évitera de devoir rembourser par la suite des sommes trop perçues.

**NB. Le poste de l'enseignant est protégé pendant toute la durée du CMO.**

## Remboursement des frais liés à la maladie

Pour les consultations médicales, les frais de pharmacie, analyses... Le maître contractuel ou agréé se fait rembourser par la CPAM et sa complémentaire santé (cf. p.21).

**Cas particulier :** en cas de maladie professionnelle et d'accident de service (cf. p.12-13).



# CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

**Certaines pathologies invalidantes peuvent entraîner des arrêts de travail prolongés ouvrant droit à CLM.**

## Textes de référence

**Article 1<sup>er</sup>** - *Un fonctionnaire est mis en congé de longue maladie lorsqu'il est dûment constaté qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions au cours d'une des affections suivantes<sup>1</sup> lorsqu'elle est devenue invalidante.*

**Article 3** - *Un congé de longue maladie peut être attribué à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée à l'art. 1<sup>er</sup> du présent arrêté, après proposition du comité médical compétent à l'égard de l'agent et avis du comité médical supérieur. Dans ce cas, il doit être constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.*

<sup>1</sup> Pour connaître la liste des maladies donnant droit à l'octroi des congés de longue maladie, rechercher sur internet : « arrêté du 14 mars 1986 ».

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

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

## Durée du CLM et rémunération

(voir tableau en p.3)

**La demande de CLM part du jour de la première constatation médicale de la maladie (et le CMO est requalifié en CLM.)** Dès que l'agent present que le congé peut dépasser un an, il est souhaitable d'en faire part à son chef d'établissement afin que celui-ci mette en place le plus vite possible le dossier auprès de la prévoyance. C'est l'établissement qui doit constituer le dossier de demande et non l'agent. Ce dernier fournit les pièces demandées.

## Procédure

L'agent rédige une demande manuscrite sollicitant le congé qui transmet à l'administration par la voie hiérarchique (**une fois la demande acceptée le CLM se substituera au CMO**).

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

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



# CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM) SUITE

## CLM fractionné

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

## Renouvellement du CLM

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



### ATTENTION !

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

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

## Passage du CLM au CLD

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

## Fin du CLM

L'agent peut reprendre son poste après examen par un médecin agréé et avis favorable du comité médical. Dans le cas contraire, il est mis soit en disponibilité d'office (cf. p. 14), soit reclassé sur un autre emploi<sup>1</sup>, soit reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite anticipée pour invalidité (cf. p. 15), après avis de la commission de réforme.

1. Les possibilités sont limitées dans l'enseignement privé.



# CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)

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

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

## Conditions

Le CLD est le prolongement normal d'un CLM à plein traitement pendant un an quand la reprise de service n'est pas possible. Toutefois, l'octroi d'un CLD n'est pas systématique. Il revient au maître d'en faire la demande. Le CLD prend effet à la date de début du CLM si celui-ci a été accordé pour l'affection de longue durée.

**Durée et traitement** (cf. tableau p.3 et prévoyance p.4).

## Procédure

L'agent rédige une demande de CLD qu'il transmet à l'administration par voie hiérarchique. Il joint un certificat médical simple (sans mention de la pathologie) attestant que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et qu'elle justifie l'octroi d'un CLD. Le médecin traitant fait parvenir au secrétariat du comité médical un certificat médical détaillé



décrivant la pathologie (sous pli confidentiel). Ensuite, l'agent est convoqué à une visite chez un médecin agréé. Puis le comité médical étudie le dossier et transmet son avis à l'administration qui prend la décision. En cas d'accord, un arrêté d'octroi de CLD est adressé au maître.

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

## Fin du congé de longue durée

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

## Deux cas de figure peuvent se présenter :

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

## 2. L'intéressé est reconnu inapte :

- mise en disponibilité d'office (cf.p14),
- reclassement dans un autre emploi<sup>1</sup>,
- admission à la retraite anticipée pour invalidité (après avis de la commission de réforme). Pour faire valoir ses droits à pension de retraite pour invalidité, l'agent doit se rapprocher des services académiques afin de procéder à la liquidation de son dossier de *Retrep* (cf. p.15).

1. Les possibilités sont limitées dans l'enseignement privé.



# SERVICE À TEMPS PARTIEL POUR RAISON THÉRAPEUTIQUE

## Texte de référence

*“Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.<sup>1</sup>”*

1. Dans le cas d'un accident de service ou de maladie professionnelle : 6 mois renouvelables une fois.

## Conditions

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

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

## Démarche

Pour faire la demande de temps partiel thérapeutique, l'agent doit fournir un certificat médical établi par son médecin traitant. Cette demande est transmise à l'administration qui l'accorde après avis concordant d'un médecin agréé. Sinon, le comité médical (ou la commission de réforme) est saisi. En cas d'accord, un arrêté d'octroi de temps partiel thérapeutique est adressé au maître.

## Rémunération

Les fonctionnaires ou assimilés autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent **un plein traitement**. Ce temps partiel thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur au mi-temps.



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

## Temps partiel pour raison de santé

**Lorsque les droits à un service à temps partiel thérapeutique sont épuisés**, si son état de santé ne permet pas à l'agent de reprendre son service à temps plein, il peut demander un temps partiel autorisé (quotité horaire préconisée par un certificat médical d'un médecin agréé<sup>2</sup>). L'organisme de prévoyance peut verser alors des indemnités complémentaires qui permettent de garantir **100 % du traitement net de référence** (art. 4.2 de l'accord de prévoyance).



*Pour acquérir cette garantie de prévoyance, l'intervention de la Fep-CFDT a été déterminante.*

2. Votre médecin traitant peut soutenir cette demande par un certificat médical

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

#### Texte de référence

Circulaire MEN DGRH B1-3 n°2007-106 du 9 mai 2007 « Dispositif d'accompagnement des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé ».



#### ATTENTION !

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

**Des solutions existent pour mieux vivre cette situation professionnelle.**

### Comment déclarer votre situation de handicap à votre employeur ?

Prenez contact avec le correspondant handicap de votre académie (cf. p. 11).

La déclaration du handicap vise surtout à faire valoir un statut, et donc à protéger l'agent. De son côté, l'employeur pourra solliciter l'appui du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) et organiser le maintien dans l'emploi.

### Les mesures

Leur objectif est de permettre le maintien en activité d'un agent sur son poste ou de faciliter la prise de poste. Les mesures doivent correspondre à chaque cas particulier en fonction de l'état de santé de l'agent.

### Aménagements du poste de travail

- **Aménagements d'horaires.** Compatibles avec les nécessités du fonctionnement du service.
- **Mise à disposition d'une salle de cours et/ou un équipement spécifique.** Des aides financières peuvent être obtenues auprès du FIPHFP pour réaliser des travaux <http://www.fiphfp.fr>  
L'aménagement du poste de travail doit être sollicité par écrit par l'agent auprès de l'autorité compétente (Recteur ou *Dasen*), sauf dans le cas où c'est le comité médical qui recommande un aménagement.
- **Allègement de service.** Il est attribué au titre de l'année scolaire (ou pour une durée inférieure), dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service de l'agent qui en bénéficie. **La rémunération est maintenue.** L'allègement n'est pas nécessairement renouvelé l'année suivante, mais peut être accordé plusieurs années de suite, notamment selon une quotité dégressive afin que l'agent revienne progressivement vers un service complet. Il doit en faire la demande à l'autorité académique avant fin mai (afin de ne pas perturber la préparation de la rentrée scolaire). L'aménagement peut exceptionnellement être accordé en cours d'année scolaire.

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

### Complément de la Prévoyance pour handicap physique

La prévoyance (cf. p. 4) peut verser des indemnités complémentaires au maître bénéficiaire d'un temps partiel de droit pour handicap. Néanmoins, **avant d'y recourir**, il est important de demander à bénéficier des différentes dispositions statutaires (temps partiel thérapeutique, allègement de service...) même si elles ne sont pas accordées de droit. En cas de refus, demander à ce que l'administration motive sa décision.

### Conditions particulières de départ en retraite

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

### Chèques vacances (cf. p. 26)

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



## Vos interlocuteurs

### CHSCT ou élus du CSE

Ne pas hésiter à faire appel aux représentants du personnel du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou aux élus du CSE pour toute question concernant l'aménagement du poste de travail.

### Médecin de prévention

Le maître porteur de handicap ne doit pas hésiter à demander à rencontrer le médecin de prévention pour lui faire part des difficultés liées à son handicap et à son environnement de travail. Son avis est requis préalablement à

toute décision d'aménagement du poste de travail et pour l'organisation du temps partiel de droit.

### Correspondant académique handicap

Dans chaque académie, l'administration a nommé un fonctionnaire comme correspondant handicap. Ne pas hésiter à le contacter. Il peut aider l'agent dans ses démarches administratives comme les demandes d'aménagement de poste de travail.

Coordonnées disponibles sur le site du ministère : <http://www.education.gouv.fr>

# ACCIDENT DE SERVICE ET MALADIE PROFESSIONNELLE

L'ordonnance de 2017 a institué le **congé pour invalidité temporaire imputable au service**. *Un décret doit paraître pour en préciser les modalités.*

## Accident de service

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

*«Tout accident survenu lorsqu'un agent public est en mission, doit être regardé comme un accident de service, alors même qu'il sera survenu à l'occasion d'un acte de la vie courante, saufs'il a eu lieu lors d'une interruption de cette mission pour des motifs personnels<sup>1</sup>».*

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

## Accident de trajet

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

- la résidence principale ou tout autre lieu où l'agent se rend habituellement pour des motifs d'ordre familial (crèche par exemple) et le lieu d'exercice de ses fonctions ;
- le lieu de travail et le restaurant administratif ou le lieu où l'agent prend habituellement ses

repas, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

## Procédure

L'agent doit :

- faire remplir par le médecin deux documents : le **«certificat médical initial d'accident du travail»** (document *Cerfa*) qui constate le traumatisme subi par l'agent et un **formulaire (téléchargeable sur le site des services académiques)** destiné à dispenser de l'avance des frais médicaux. NB : **Ce document n'implique pas la reconnaissance de l'imputabilité au service,**
- déclarer l'accident au plus vite, et dans tous les cas dans les 48 heures.



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

## Durée du congé

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

- jusqu'à ce que l'agent soit en capacité de reprendre son service (il peut être autorisé à travailler à temps partiel pour raisons thérapeutiques - cf. p.9) ;
- jusqu'à la mise à la retraite.

1. Conseil d'État : n°260786

# ACCIDENT DE SERVICE ET MALADIE PROFESSIONNELLE SUITE

## Rémunération

Le maître conserve l'intégralité de son traitement.

**Si l'imputabilité au service est reconnue, l'administration prend en charge les frais médicaux correspondants à l'accident.**

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

## Carrière

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

## Maladie professionnelle

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



**Téléchargez  
l'application gratuite  
ifep sur Play store  
sur Apple store**

## Rentes et allocations

Pour une invalidité résultant :

- d'un accident de service entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 %),
- ou de certaines maladies professionnelles, l'agent bénéficie d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (Ati) en plus de son traitement (révisable au bout de 5 ans).

Le dossier de l'agent est constitué par le chef d'établissement qui le transmet aux services académiques. Celle-ci saisit la commission de réforme départementale qui apprécie :

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

**APPLICATION FEP  
DESTINÉE À TOUS LES  
PERSONNELS DE  
L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ !**



# DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISONS DE SANTÉ

## Texte de référence

*La disponibilité d'office intervient quand l'agent a épuisé ses droits statutaires à congés de maladie ordinaire (12 mois consécutifs), ou à congé de longue maladie ou à congé de longue durée, si l'intéressé ne peut reprendre ses fonctions, mais n'est pas reconnu définitivement inapte.*

## Durée

D'une durée maximale d'un an, la disponibilité d'office pour raison de santé peut être renouvelée deux fois et donc atteindre en tout trois ans. Cependant, elle peut être prolongée si, à l'expiration de la troisième année, le comité médical juge que l'agent pourra reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année.

## Procédure

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

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

Pendant la durée de la procédure, le paiement du demi-traitement est maintenu, complété par la prévoyance à 95 %.



**ATTENTION !** Le poste de l'enseignant n'est pas protégé pendant la mise en disponibilité.

Il doit donc participer au mouvement de l'emploi pour retrouver un service.

## Situation financière

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

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

## Fin de la disponibilité d'office pour raisons de santé

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

**Si le fonctionnaire est partiellement inapte** à l'exercice de ses fonctions, le comité médical peut proposer l'adaptation de son poste de travail. Si cette adaptation n'est pas possible, le comité peut proposer un reclassement.<sup>1</sup>

**Si l'agent est définitivement inapte** à l'exercice de toute fonction, il est :

- admis à la retraite pour invalidité,
- ou licencié sans indemnité, s'il n'a pas droit à pension.

<sup>1</sup> Possibilités limitées dans l'enseignement privé



# RETRAITE ANTICIPÉE POUR INVALIDITÉ (RETREP)

## Procédures

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

Après l'avis de la commission de réforme et celui de la caisse de retraite, l'administration prononce la mise à la retraite pour invalidité.

L'agent doit constituer un dossier de demande de Régime Temporaire de Retraite de l'Enseignement Privé (*Retrep*)<sup>1</sup>.

Il lui est possible de constituer et de déposer le dossier de demande de retraite additionnelle (*Rar*)<sup>1</sup> dans le même temps.

L'établissement continue à transférer les

éléments du dossier de l'agent à l'Institution de Prévoyance (IP).

## Pension de retraite

Si l'Invalidité Absolue et Définitive (IAD) entraîne l'impossibilité de travailler, l'agent est pris en charge au titre du *Retrep* jusqu'à l'âge de sa mise à la retraite au régime général, avec complément de la prévoyance à hauteur de 95 % du traitement net (cf. p. 4).

En cas de recours, de manière constante, à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie, une majoration spéciale de sa pension de retraite peut être versée.

<sup>1</sup>. Formulaire fourni par l'administration



# DÉCÈS DE L'AGENT

**L'État a diminué le montant du capital décès versé pour les décès intervenus depuis le 1.1.2015. Cependant, il n'y a pas d'incidence pour les maîtres du privé car la prévoyance continue à compléter à 300 % du traitement annuel.**

## Procédure

Les ayants droit transmettent une demande au chef d'établissement qui l'envoie aux services académiques et à l'institution de prévoyance. Attention : N'oubliez pas joindre les pièces demandées.

## Montant versé en cas de décès

Si l'agent décède **après l'âge légal de retraite**, le capital décès est de 3415 €. Aucune majoration n'est prévue pour les enfants.

Si l'agent décède **avant l'âge légal de retraite**, le capital décès est égal à 13 660 €. Toutefois, **en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle**, le capital décès est égal à 12 fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel du défunt.

Il est versé 3 années de suite, à hauteur de ce même montant, en cas de décès de l'agent à la suite d'un attentat ou d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions, ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes. Le 1<sup>er</sup> versement a lieu au moment du décès de l'agent, et les 2 autres, au jour anniversaire de l'événement à l'origine du décès.

Chaque enfant bénéficiaire du capital décès reçoit une somme complémentaire de 833,36 € (cf. tableau).



## ATTENTION !

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

## ÉTAT

Au-delà de l'âge minimum de la retraite.	3415 €
Avant l'âge minimum de la retraite.	13660 € + 833,36 € par enfant. En cas de maladie professionnelle ou accident de service douze fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé. + 833,36 € par enfant. En cas de décès suite à attentat, lutte dans l'exercice de ses fonctions ou acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, douze fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé versé trois années de suite + 833,36 € par enfant.

## PRÉVOYANCE

**Pour le conjoint** (sauf désignation différente des ayants droit) 300 % du traitement annuel de base, déduction faite du capital décès versé au conjoint par l'État.

## Pour les enfants

Majoration du capital de 150 % ou rente éducation :

- moins de 6 ans : 6 % du salaire annuel de référence,
  - de 6 ans à moins de 16 ans : 9 % du salaire annuel de référence,
  - de 16 ans jusqu'au 23<sup>ème</sup> anniversaire : 15 % du salaire annuel de référence,
- Pas d'âge limite si l'enfant est handicapé.

## BÉNÉFICIAIRES

<b>Agent marié ou pacsé avec enfants.</b> ↓ 1/3 au conjoint, 2/3 aux enfants (réparti entre eux par parts égales.)	<b>Agent avec enfants et absence de conjoint.</b> ↓ Intégralité aux enfants (réparti entre eux par parts égales).	<b>Agent marié ou pacsé sans enfants.</b> ↓ Intégralité au conjoint.	<b>Agent sans conjoint ni enfants.</b> ↓ Intégralité aux ascendants qui étaient à sa charge, au moment du décès.
---	---	--	--

**Conjoint** (État) : non séparé de corps ni divorcé ou au partenaire de Pacs non dissous et conclu plus de deux ans avant le décès.

**Enfants** (État) : à la charge de l'agent au moment de son décès, à condition qu'ils soient âgés de moins de vingt et un ans ou infirmes.



# COMITÉ MÉDICAL - COMMISSION DE RÉFORME - MÉDECIN DE PRÉVENTION

## Le comité médical

**Composition :** Trois médecins agréés (deux généralistes et un spécialiste de l'affection) nommés pour 3 ans.

**Rôle :** Le comité médical donne son avis sur les congés maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs, l'octroi des CLM et CLD, leur renouvellement ou la réintégration, l'aménagement des conditions de travail après congé (CLM, CLD, disponibilité d'office), le reclassement professionnel.

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

L'agent peut prendre connaissance de la partie administrative de son dossier : avis du médecin de prévention et conclusions des médecins agréés et du comité médical.

Bien qu'instance consultative, l'avis du comité médical lie l'administration dans 3 cas : réintégration après 12 mois de congés, après CLM et CLD et octroi d'un temps partiel thérapeutique pour raisons de santé. L'agent ou l'administration peut contester l'avis, sans condition de délai, en saisissant le comité médical supérieur.

La décision prise par l'administration peut être contestée devant la juridiction administrative.

## La commission de réforme

**Composition :** deux médecins généralistes agréés et un spécialiste issu du comité médical, des représentants de l'administration et deux représentants du personnel.

**Rôle :** la commission de réforme est une instance consultative médicale et paritaire qui donne obligatoirement un avis sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie, et sur l'Ati qui en découle ; sur l'état de santé, les infirmités ou le taux d'invalidité, la mise en disponibilité d'office et la mise à la retraite d'office.

## Le médecin de prévention

Chaque service académique dispose d'un médecin de prévention (au niveau départemental la plus part du temps).

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

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



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

# MATERNITÉ ET ADOPTION

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

## Procédure

- L'agent transmet à son chef d'établissement **la déclaration de grossesse** avant la fin du quatrième mois de grossesse.
- **En cas d'adoption**, il faut joindre la copie de la proposition d'accueillir un enfant.

## Situation administrative

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour droit à pension et pris en compte pour l'avancement.

L'éventuel temps partiel est suspendu pendant le congé. L'agent est rétabli à temps plein et perçoit le plein traitement.

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

de reporter 3 semaines au maximum du congé postnatal sur le congé prénatal.

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

## Congé pathologique

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

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

## Accouchement tardif

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

## Durée des congés (en semaines)

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

1. Loi 5 mars 2007, art. 30 du code de la Sécurité sociale, art. L 331-4-1.

### Accouchement prématuré

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

### Hospitalisation de l'enfant

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

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

### Décès de l'enfant

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

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

### Décès de la mère

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



### Congé d'adoption

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

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

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

# CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Ce congé est attribué à la personne (enseignant-e de droit public) vivant en couple avec la mère (mariage, *Pacs*, concubinage).

## Durée du congé

Outre l'autorisation d'absence de 3 jours qui est à prendre dans les 15 jours suivant la naissance ou l'adoption, l'agent dispose d'un congé de 11 jours consécutifs (18 en cas de naissance multiple) qui doit débiter au cours des 4 mois suivant la naissance ou l'adoption.<sup>1</sup> Cette durée de 11 jours ne peut être fractionnée. Les jours se décomptent dimanches et jours non travaillés compris.

## Procédure

L'agent intéressé doit présenter sa demande par l'intermédiaire du chef d'établissement. Il doit joindre les justificatifs suivants : copie inté-

grale de l'acte de naissance, copie du livret de famille mis à jour, copie de l'acte de reconnaissance. Joindre le cas échéant un certificat de *Pacs* ou de concubinage.

## Situation administrative

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

## Rémunération

L'agent bénéficie de son plein traitement. En cas de temps partiel, ce dernier est suspendu pendant la durée du congé.

<sup>1</sup>. Sauf cas particuliers



# CONGÉ POUR SOIGNER UN ENFANT

## Garde d'enfant

Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

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

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

L'enfant doit :

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

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

Vous pouvez bénéficier de 12 jours par an si :

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

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

## Congé de présence parentale

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

**Durée :** 310 jours sur une période de 36 mois.

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

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

**Montant :** 43,14 à 51,25 euros par jour (maximum 22 jours par mois).



# CONGÉ POUR SOIGNER UN PROCHE SFT

## Congé de solidarité familiale

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

L'agent perçoit **une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie<sup>1</sup>**. (Code de la Sécurité sociale : *art. L168-1 à L168-7* Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie).

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

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

## Supplément Familial de Traitement (SFT)

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

### ● Agents employés à temps partiel

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

### ● Agents employés à temps incomplet

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



### Pour plus d'info

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

<sup>1</sup>. Pendant 21 jours maximum 55,37 euros par jour (27,68 euros par jour pour un temps partiel)

## Supplément familial de traitement

Enfants à charge	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Montants mensuels seuils	Montants mensuels plafonds
1	2,29 €		2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €



# COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

## La Fep-CFDT propose à ses adhérents une mutuelle complémentaire santé négociée avec *Harmonie Mutuelle*.

Pour obtenir des renseignements sur les garanties de ce contrat et si vous souhaitez adhérer, adressez-vous à votre syndicat départemental ou régional.

**Il est impératif que vous retourniez votre bulletin d'adhésion à votre syndicat. Il ne doit pas être envoyé à *Harmonie Mutuelle*.**

Les contrats proposés sont **solidaires et responsables**. Solidaires puisqu'il n'y a pas de questionnaire médical préalable et donc pas de refus d'adhésion en fonction de l'état de santé de l'individu. Responsables parce qu'ils prennent en charge des garanties de façon totale ou partielle et excluent certains dépassements afin d'améliorer la responsabilisation face aux dépenses de santé.

La complémentaire santé complète en partie le remboursement des frais de santé pris en charge par la Sécurité sociale (honoraires de médecins, spécialistes, médicaments, hospitalisation, optique, soins dentaires...)

*Harmonie Mutuelle* relevant du Code de la Mutualité, **ses adhérents bénéficient d'actions sociales, c'est-à-dire d'aides financières ponctuelles (sur critères sociaux) pour faire face à des dépenses de santé.**

Cette offre propose **trois niveaux de garanties** pour permettre de choisir la couverture qui correspond le mieux à vos besoins de santé. Le premier niveau de couverture ne propose pas des garanties au rabais étant donné qu'il contient déjà des garanties concernant des médecines douces, une prise en charge de moyens de contraception féminins et de vaccins non remboursés par la Sécurité sociale, et

des remboursements améliorés sur certains postes.

**La gratuité est assurée à partir du troisième enfant à charge.**

**Les maîtres agréés ayant un contrat de droit privé avec l'établissement, doivent être couverts à titre obligatoire par leur employeur pour la complémentaire santé dans un régime collectif avec participation financière de l'établissement d'au moins 50 %.**

**Référencement.** Le ministère de l'Éducation Nationale (*Men*) propose à ses agents publics une offre de protection sociale complémentaire. La cotisation est intégralement à la charge du maître. Trois assureurs ont été référencés : la MGEN, la Mutuelle Intériale et CNP Assurances.

NB : Ces contrats contiennent obligatoirement une complémentaire santé et une prévoyance. **Or les maîtres du privé sous contrat bénéficient déjà d'une prévoyance financée par l'établissement et le maître (cf. p. 4).**



### ATTENTION !

Ces offres ne remettent pas en question l'objectif de la Fep-CFDT : obtenir pour tous les enseignants sous contrat d'association une complémentaire santé, prise en charge pour partie par l'État employeur (ou à défaut par l'Établissement). Cette revendication continuera par conséquent à être portée.

# ACTION SOCIALE

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

**Différentes selon les académies :**

- Actions Sociales d'Initiatives Académiques *Asia*,
- Les actions menées par la SRIAS,

**Pour tous :**

- Les actions interministérielles d'action sociale *Pim* (cf. p. 27-28),
- Les actions interministérielles spécifiques (cf. p. 26),
- Les aides gérées par la MGEN (cf. p.25)

Certaines prestations sont déjà utilisées par un nombre important d'agents, d'autres, plus méconnues, le sont moins. Elles pourraient rendre un réel service aux uns et aux autres. Ces prestations sont le résultat de négociations enga-

gées au fil des années entre les organisations syndicales et les gouvernements successifs. **La CFDT y a contribué largement.**

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

- votre complémentaire santé (cf. p.23),
- votre institution de prévoyance (cf. p4),
- *Humanis*, caisse de retraite complémentaire des maîtres de l'enseignement privé.

Par ailleurs, votre régime de prévoyance de branche (cf. p. 4) s'est doté d'un **fonds social**. Il peut intervenir si vous êtes en difficulté financière suite à un décès, maladie, handicap. **Pour y faire appel, contactez vos représentants syndicaux Fep-CFDT.**





# AIDES GÉRÉES PAR LA MGEN

## Les aides

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

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

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

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

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

S'adresser à la MGEN du département.

## Le Réseau Prévention Aide Suivi (partenariat Académie - MGEN)

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

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

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

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



# LES ACTIONS INTERMINISTERIELLES SPÉCIFIQUES

## Ticket Cesu

### (Chèque Emploi Service Universel)

Le chèque-emploi service universel préfinancé pour la garde d'enfant (Cesu-garde d'enfant) peut être utilisé pour les enfants de moins de 6 ans.

Tous les agents de l'État, qu'ils soient fonctionnaires ou non, peuvent en bénéficier, sous conditions de ressources. Le montant de l'aide est modulé en fonction du revenu fiscal du demandeur (3 taux pour les familles monoparentales : 265 €, 480 € et 840 €, 2 taux pour les familles vivant maritalement ou en concubinage : 400 € ou 700 €).

**Pour toute information**, les personnes intéressées peuvent se rendre sur le site internet de la prestation : [www.cesu-fonctionpublique.fr](http://www.cesu-fonctionpublique.fr)

## Aide aux agents en situation de handicap

Elle consiste à favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap en adaptant le poste de travail au handicap (ex : matériel basse vision...) ou en finançant d'autres actions (aménagement du véhicule utilisé pour se rendre au travail, réparation des matériels...).

**Pour tout renseignement**, contacter le secrétariat de la médecine de prévention des personnels de votre académie.

## Les prêts à l'amélioration de l'habitat

Les demandes doivent être adressées directement à la Caisse d'Allocations Familiales : [www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations](http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations) (...)

## Chèques vacances

Les chèques doivent être utilisés dans les organismes agréés « *chèques vacances* ».

**Pour toute information**, n° Azur : 0 806 80 20 15

Un site internet est spécifiquement dédié au dispositif : [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)

## Logements

Des logements sur contingent fonctionnaire peuvent vous être attribués par les Préfectures de département en fonction des disponibilités, des ressources familiales et des plafonds fixés par la réglementation des HLM.

Consultez les services logement de votre Préfectures ou Sous-Préfectures.



# LES PRESTATIONS ACCORDÉES SANS CONDITION DE RESSOURCES<sup>1</sup>

## Aides aux mères et pères en repos ou convalescence

- Prise en charge d'une partie des frais de séjour de l'enfant, accompagné par un adulte.
- L'enfant doit avoir moins de 5 ans.
- Le séjour doit avoir lieu dans un établissement de repos ou de convalescence agréé par la Sécurité sociale.
- Limite de 35 jours par an.
- 22,76 € par jour et par enfant.

## Aide aux enfants en situation de handicap

Le taux d'incapacité de l'enfant doit être au moins de 50 %, ouvrant droit à l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH). Cette allocation ne se cumule pas avec l'allocation compensatrice, l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), l'allocation différentielle (majoration pour tierce personne) et la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) :

- Allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Taux mensuel de 159,24 €.
- Séjours en centres de vacances spécialisés : 20,85 € par jour et par enfant - pas de limite d'âge ; limite annuelle : 45 jours.
- Séjours en maisons ou villages familiaux de vacances : 7,69 € par jour et par enfant de moins de 20 ans pour les séjours en pension complète et 7,34 € pour les autres formes de séjour.
- Limite annuelle : 45 jours.



## Allocation spéciale

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

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

- Allocation versée au titre des enfants âgés de plus de 20 ans et de moins de 27 ans ayant ouvert droit aux prestations familiales.
- Allocation versée mensuellement au taux de 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.
- Taux mensuel de 122,35 €.

## Subvention-repas

Subvention par repas (pour les agents dont l'indice est inférieur à 474), versée au gestionnaire du restaurant administratif avec lequel une convention financière de restauration a été signée avec l'État.

- Taux 2017 : 1,22 € par repas

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

# PRESTATIONS SOUMISES AU QUOTIENT FAMILIAL<sup>1</sup>

**Colonies de vacances** (18 ans maximum) ou gîtes d'enfants (13 ans maximum) :

- Prise en charge d'une partie des frais de séjour des enfants d'agents publics en centres de vacances avec hébergement.
- Ces centres doivent avoir reçu un agrément du ministère des solidarités et de la santé et du
- Montants attribués :
  - Enfants de moins de 13 ans : 7,31 € par jour.
  - Enfants de 13 à 18 ans : 11,06 € par jour.
  - Limite annuelle : 45 jours par an.

## Centres de loisirs sans hébergement

- Prise en charge d'une partie des frais de séjour des enfants d'agents publics en centres de vacances sans hébergement.
- Ces centres doivent avoir reçu un agrément du ministère des Solidarités et de la Santé et du ministère des Sports.
- Prestation versée sans limitation de journées, servie au titre de chacun des enfants à charge du bénéficiaire, âgé de moins de 18 ans au premier jour du séjour.
- Montants attribués : 5,27 € par jour - durée illimitée ; 2,66 € par demi-journée

## Maisons familiales ou villages familiaux de vacances ou gîtes de France

- Prise en charge d'une partie des frais de séjour engagés par les agents concernés pour leurs enfants ayant séjourné soit en centres familiaux de vacances, soit en gîtes de France.
- Ces séjours doivent être agréés, soit par le ministère du Travail (pour les maisons familiales), soit par le ministère de l'Économie (pour les villages familiaux).
- Séjours en pension complète : enfants de

moins de 18 ans au premier jour du séjour, montants attribués: 7,69 € par jour.

- Autres formules de séjour et séjours en gîtes de France : montants attribués : 7,34 € par jour.
- Limite annuelle : 45 jours par an.

## Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif

- Prestation destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour dans le cadre éducatif (classes culturelles transplantées, classes de l'environnement, classes de patrimoine ou séjours effectués lors d'échanges pédagogiques, etc.) en France et/ou à l'étranger.
- Les enfants doivent être âgés de moins de 18 ans au début de l'année scolaire.
- La durée du séjour doit être au moins égale à 5 jours et ne peut dépasser 21 jours.
- Montants attribués pour des séjours :
  - de 21 jours consécutifs au moins : 75,74 €.
  - d'une durée au moins égale à 5 jours et inférieure à 21 jours : 3,60 € par jour.

## Séjours linguistiques

- Prise en charge d'une partie des frais engagés par les agents pour leurs enfants effectuant à l'étranger un séjour culturel et de loisirs au cours des vacances scolaires.
- Les séjours doivent être organisés par les fédérations qui ont signé la Charte « séjours linguistiques » avec le ministère de l'Économie.
- Montants attribués :
  - Enfants âgés de moins de 13 ans : 7,31 € par jour.
  - Enfants âgés de 13 à 18 ans : 11,06 € par jour.
  - Durée du séjour : 21 jours maximum.

1. Le quotient familial s'obtient en divisant le Revenu Brut Global de la famille tel qu'il est porté sur l'avis d'impôt 2016 sur les revenus 2015 (année n-2), par le nombre de parts fiscales.

# SIGLES UTILISÉS

<b>AIT</b>	Allocation pour Invalidité Temporaire
<b>ASIA</b>	Actions Sociales d'Initiative Académique
<b>ATI</b>	Allocation Temporaire d'Invalidité (en cas d'accident de service et de maladie professionnelle)
<b>CLD</b>	Congé de Longue Durée
<b>CLM</b>	Congé de Longue Maladie
<b>CMO</b>	Congé Maladie Ordinaire
<b>CPAM</b>	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
<b>CSE</b>	Comité Social et Économique
<b>DSDEN</b>	Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale
<b>IAD</b>	Invalidité Absolue et Définitive (d'origine professionnelle ou non)
<b>IJ</b>	Indemnité Journalière
<b>IJC</b>	Indemnité Journalière Complémentaire (servie par la prévoyance)
<b>IP</b>	Institution de Prévoyance
<b>ISOE</b>	Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves ( <b>part fixe</b> correspondant au travail de notation, à la participation aux conseils de classe, <b>part modulable</b> correspondant au travail de professeur principal)
<b>MGEN</b>	Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale
<b>MP</b>	Maladie Professionnelle
<b>PIM</b>	Prestations Interministérielles d'Action Sociale
<b>RETREP</b>	Régime Temporaire de Retraite de l'Enseignement Privé
<b>RSF</b>	Régime Spécial des Fonctionnaires
<b>RQTH</b>	Reconnaissance Qualité de Travailleur handicapé
<b>SFT</b>	Supplément Familial de Traitement attribué par l'État, en plus des prestations familiales, à tous les fonctionnaires ayant des enfants à charge
<b>SRIAS</b>	Section régionale Interministérielle d'Action Sociale)

## Pour tout renseignement ou information :

- Votre délégué d'établissement Fep-CFDT,
- Votre syndicat départemental ou régional Fep-CFDT

Courriel : [contact@fep.cfdt.fr](mailto:contact@fep.cfdt.fr)

Site Fep-CFDT : <https://fep.cfdt.fr>.

Ce guide est le fruit d'un travail collectif. Si vous avez connaissance de prestations non présentées, merci de nous transmettre l'information. Elles pourront enrichir la prochaine version.

## FACEBOOK FEP



## TWITTER FEP



## SITE FEP



## IFEP



## COUPON FEP-CFDT

(à donner au représentant CFDT ou à renvoyer à la Fep-CFDT  
47 avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19)

NOM.....

Prénom.....

Adresse.....

Code postal.....

Ville.....

Téléphone .....

Établissement .....

Ville.....

**Personnel de droit privé**

**Enseignant**

Premier degré  Second degré

Agricole  Établissement médico-social

Hors contrat  Supérieur  Chef d'établissement

**Formateur**

**Je souhaite avoir des informations sur (à préciser) :**

**Je souhaite adhérer à la Fep-CFDT**



**Tout savoir**  
sur votre  
protection sociale

 **Humanis**

Retraite | **Prévoyance** | Santé | Épargne | Dépendance



Pour plus d'information

[accord-de-branche.humanis.com](http://accord-de-branche.humanis.com)  
Rubrique : CCN Enseignement  
privé sous contrat

**0 800 05 23 60** Service & appel  
gratuits

Du lundi au vendredi de 9h à 18h

La santé et la prévoyance sont au cœur de la protection sociale. **Humanis vous accompagne** en vous aidant à faire face aux risques de la vie (maladie, accident de travail, décès).

Humanis est un des assureurs choisis par les représentants des maîtres et des établissements pour gérer le régime professionnel de prévoyance des maîtres.

### **Humanis c'est**

- ❖ Une offre qui respecte les obligations conventionnelles.
- ❖ Des services au plus près de vos besoins.
- ❖ Une équipe dédiée au suivi de votre contrat.

# BIEN VOUS CONNAÎTRE C'EST MIEUX VOUS PROTÉGER

## Qui a dit que vous étiez seuls face aux enjeux de la protection sociale ?

Chez **Humanis**, nous vous connaissons bien et c'est avec fierté que nous gérons depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'ensemble de la retraite complémentaire de l'enseignement privé. Et parce que nous sommes les plus à même de répondre à vos problématiques en matière de protection sociale, nos équipes dédiées vous accompagnent dans le cadre du régime professionnel de prévoyance des maîtres, Humanis faisant partie des assureurs choisis par les partenaires sociaux pour gérer ce régime.

Humanis est un groupe paritaire et mutualiste à but non lucratif.