



La CGT,  
une force  
à vos côtés

**. Congés maladie**

**. Accidents**

**. Maladies professionnelles**

**. Santé et temps de travail**

**. Handicap**

**. Prévoyance**

## LA SANTE, MODE D'EMPLOI, POUR QUE MALADIE NE RIME PAS AVEC PRÉCARITÉ...

Le SNEIP-CGT est le Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé de la CGT. Il syndique l'ensemble des personnels des établissements d'enseignement initial privé (école, collège, lycée) sous contrat avec l'État ainsi que les personnels de l'enseignement agricole privé.

### ÉDITO

*Pour que la maladie ne s'accompagne pas de la précarité économique, nous vous proposons un mode d'emploi avec les démarches à effectuer afin de mieux connaître votre statut et vos droits. Néanmoins, il ne peut pas être un recueil complet des lois et règlements.*

*Si vous avez besoin de complément d'information vous pouvez vous reporter à notre site [www.cgt-ep.org](http://www.cgt-ep.org).*

*Vous pouvez aussi interpeller le-a Délégué-e Syndical-e du SNEIP-CGT de votre établissement ou, à défaut, le-a Secrétaire Académique de votre région.*

## SOMMAIRE

**I. Congés maladie des maîtres des établissements sous contrat d'association**

**II. Maladie et handicap : Allègement de service et temps partiel**

**III. La couverture Prévoyance des enseignants**



— Ce Guide est consultable sur : [www.cgt-ep.org](http://www.cgt-ep.org)

**SNEIP - CGT Enseignement Privé** - Case 544 - 263 rue de Paris - 93515 MONTREUIL Cedex

Tél : 01 42 26 55 20 - Courriel : [sante@cgt-ep.org](mailto:sante@cgt-ep.org)

# I. CONGÉS MALADIE DES MAÎTRES DES ÉTABLISSEMENTS SOUS CONTRAT D'ASSOCIATION

## LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

C'est un arrêt de travail accordé en cas de maladie sans gravité particulière, d'une durée maximale de 12 mois. Les droits aux CMO sont comptabilisés de date à date.

### ➤ QUELLES SONT LES OBLIGATIONS À RESPECTER ?

#### ● I. Pour les MAÎTRES CONTRACTUELS :

Il faut prévenir oralement son ou sa chef-fe d'établissement dans les plus brefs délais. Le volet n°1 de l'avis d'arrêt de travail doit être conservé par le maître afin de préserver le secret médical. Les volets 2 et 3 doivent être adressés dans les 48 heures au chef-fe d'établissement, qui les transmettra à la DEEP.

#### ● II. Pour les MAÎTRES DÉLÉGUÉS (DA) :

Il faut prévenir oralement son ou sa chef-fe d'établissement dans les plus brefs délais. Les volets n°1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail sont à transmettre à la CPAM dans les 48 heures. Le volet 3, doit être adressé dans les 48 heures au chef-fe d'établissement, qui le transmettra à la DEEP.

### ➤ QUELLE SITUATION ADMINISTRATIVE PENDANT LE CMO ?

Le contrat du maître est maintenu. Le maître en congé maladie est remplacé par un agent temporaire ou un-e suppléant-e. Seule l'administration peut demander un contrôle à un médecin agréé par l'administration, les maîtres contractuel-les doivent refuser toute convocation de la Sécurité Sociale. Pour les maîtres délégué-es, une contre-visite du malade peut être effectuée à tout moment.

Les congés de maladie sont considérés comme périodes d'activité et comptés comme services effectifs pour le calcul de l'ancienneté. L'avancement du maître est maintenu.

### ➤ CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET DURÉE D'INDEMNISATION

MAÎTRES CONTRACTUEL-LES EN CONTRAT PROVISOIRE OU DEFINITIF	MAÎTRES DÉLÉGUÉ-ES (DA)
Aucune ancienneté n'est requise	Après 4 mois de service : - 1 mois à plein traitement - 1 mois à demi-traitement
Rémunération : - 3 mois à plein traitement - 9 mois à demi-traitement	Après 2 ans de service : - 2 mois à plein traitement - 2 mois à demi-traitement
Le complément de salaire est versé par l'organisme de Prévoyance.	Après 3 ans de service : - 3 mois à plein traitement - 3 mois à demi-traitement
	Après cette période les maîtres ne perçoivent que les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Pour avoir droit aux prestations du régime de Prévoyance le maître délégué-e. devra justifier, à la date d'arrêt de travail, d'un mois au moins de travail effectif au cours des 18 derniers mois.
Les heures supplémentaires, l'ISOE (part modulable ou non), sont déduites du traitement proportionnellement à la durée de l'arrêt. Le Supplément Familial de Traitement et l'indemnité de résidence sont conservés en totalité.	

**Après 3 mois d'arrêt consécutifs, sans perspective de reprise, d'autres congés maladie peuvent être pris** (Toutefois pour éviter de tomber à demi-salaire, il vaut mieux anticiper la demande) :

## LA DEMANDE

Le maître doit présenter une **lettre de demande** à la Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN) sous couvert du chef.fe d'établissement, accompagnée d'un **certificat médical administratif** ne précisant pas de diagnostic, mais attestant que la maladie justifie l'octroi d'un Congé Longue Maladie (CLM), d'un Congé Longue Durée (CLD) ou d'un Congé Grave Maladie (CGM). (Dans certaines académies il faut remplir une notice de renseignements).

Le maître adresse en même temps un **certificat médical détaillé** sous pli confidentiel destiné à la Direction Départementale de la Cohésion Sociale (DDCS) - Service du Comité Médical.

L'indemnité de résidence et le Supplément Familial de Traitement sont maintenus en intégralité durant toute la durée du CLM/CLD/CGM y compris pour les périodes à demi-traitement.

## CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET DURÉE D'INDEMNISATION

**POUR LES MAÎTRES CONTRACTUELS EN CONTRAT PROVISOIRE OU DÉFINITIF : CLM OU CLD**

**1 / Le Congé Longue Maladie (CLM)**

**Condition** : Il est attribué pour des pathologies appartenant à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congé de longue maladie (arrêté du 14 mars 1986 cf. article 1) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000000471431>

**Durée d'indemnisation** :  
1 an à plein traitement et  
2 ans à demi-traitement.

### 2 / Le Congé Longue Durée (CLD)

**Condition** : Il est attribué pour l'une des cinq affections suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis (cf. article 2).

**Durée d'indemnisation** :  
3 ans à plein traitement et  
2 ans à demi-traitement.

Si la maladie a été contractée dans l'exercice de vos fonctions et reconnue comme maladie professionnelle, la durée du CLD est de 5 ans à plein traitement et 3 ans à demi traitement.

### 3 / CLM ou CLD ?

Le choix entre le CLM et le CLD est fonction de la pathologie dont le maître est atteint. Le CLD commence par un an de Congé Longue Maladie à plein traitement (même si l'intéressé.e est à temps partiel), décompté dans la période de 5 ans. À l'issue de la première année de CLM, celui-ci peut devenir un CLD si la pathologie rentre dans la liste de l'article 2. Les CLM et CLD sont octroyés par périodes de 3 ou 6 mois renouvelables. Ils peuvent être fractionnés.

Après épuisement du Congé de Longue Maladie, pour bénéficier d'un autre congé de même nature le maître doit avoir repris l'exercice de ses fonctions pendant au moins un an. Les droits aux 3 ans de congé sont alors appréciés sur une période de référence de 4 ans. Cette période de référence est mobile et s'apprécie de date à date. **Il ne peut être accordé que 5 ans de Congé Longue Durée relevant du même groupe de maladies**, dans la carrière du maître. Les heures du maître sont protégées pendant les CLM et les CLD. **La période à demi-traitement du CLM et du CLD est prise en compte comme une période à plein traitement pour le calcul des durées et de la liquidation des annuités de pension civile.**

## POUR LES MAÎTRES DÉLÉGUÉS (DA) : LE CONGÉ GRAVE MALADIE (CGM)

**Condition** : 3 ans d'ancienneté de services minimum de manière continue.

**Durée d'indemnisation** : 1 an à plein traitement/ 2 ans à demi-traitement. **La reprise effective des fonctions pendant un an est nécessaire avant l'octroi d'un autre congé de grave maladie.** Si l'agent est sous contrat à durée déterminée (CDD), le congé maladie ne peut être prolongé au-delà de la durée d'engagement restant à courir. **Le CLM/CLD/CGM impose de cesser toute activité rémunérée, de se soumettre aux contrôles médicaux, de signaler tout changement d'adresse.**

(Y compris les accidents de trajet, entre la résidence et le lieu de travail ou sortie dans le cadre de ses fonctions)


## ➤ Conditions d'attribution et durée d'indemnisation

Est attribué un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant la guérison ou la consolidation, mais avec un niveau de rémunération différencié en fonction du statut du maître.

MAÎTRES CONTRACTUEL.ES EN CONTRAT PROVISOIRE OU DÉFINITIF	MAÎTRES DÉLÉGUÉ.ES (DA)
<p>Aucune ancienneté de service n'est requise.</p> <p>Plein traitement pendant toute la période d'incapacité.</p>	<p><b>Dès l'entrée en fonction :</b> 1 mois à plein traitement</p> <p><b>Après 2 ans de service :</b> 2 mois à plein traitement</p> <p><b>Après 3 ans de service :</b> 3 mois à plein traitement.</p> <p>Pour les CDD inférieurs à 12 mois et/ou à temps incomplet, ou les CDI à temps incomplet, c'est la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) qui est chargée de la gestion de l'accident de travail.</p> <p>À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, le maître bénéficie des indemnités journalières prévues par le code de la Sécurité Sociale.</p> <p>Les indemnités journalières (IJ) de la Sécurité Sociale (SS) ainsi que le ½ traitement sont complétés par le régime de Prévoyance à hauteur de 95 % du salaire net de référence.</p>



Le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant jusqu'à la date de la décision du Comité Médical et/ou la Commission de Réforme, de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

 Pour les MAÎTRES CONTRACTUEL.ES :  
Contrat Provisoire ou Définitif

Un temps partiel thérapeutique, une disponibilité d'office ou une mise en invalidité peut être accordé à tous les maîtres contractuel.les, à l'issue d'une période de CMO, CLM, CLD ou de congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

## 1 / Le temps partiel thérapeutique :

**Condition :** Après un congé maladie pour une même affection ou après avis du Comité Médical Départemental.

L'arrêt de travail est exigé pour l'octroi du temps partiel thérapeutique.

**Durée d'indemnisation :** 1 an à plein traitement (6 mois renouvelables une seule fois dans la carrière du maître)

## 2 / La disponibilité

**d'office :**

**Condition :** Après épuisement des droits au CMO, CLM ou CLD.

**Durée d'indemnisation :** Elle est accordée pour une durée maximale d'un an (renouvelable deux fois). L'agent ne perçoit pas de traitement, mais après accord de la CPAM, le maître peut bénéficier des indemnités journalières prévues par le code de la Sécurité Sociale ou d'une allocation d'invalidité temporaire, si l'agent présente une invalidité au moins égale à 66% ; complétée(s) par le régime de Prévoyance à hauteur de 95 % du salaire net de référence.

L'administration doit ob-

tenir l'accord du médecin conseil du régime général pour procéder à l'attribution des indemnités journalières, cet accord est demandé par les services du Rectorat (Pensez à nous prévenir pour suivre votre dossier sur [sante@cgt-ep.org](mailto:sante@cgt-ep.org)). Cette période de disponibilité n'est pas prise en compte pour la constitution des droits à pension.

## 3 / La mise en invalidité :

S'il y a mise en invalidité par la Commission de réforme, le maître contractuel peut prétendre au Régime Temporaire de Retraite des maîtres des établissements d'Enseignement Privé (RETREP).

**Condition :** Sans condition de durée de service, ni condition d'âge pour les maîtres qui se trouvent dans l'incapacité permanente d'exercer leurs fonctions, (constatée par la Commission de réforme).

**Durée d'indemnisation :** Le RETREP et le régime de Prévoyance compléteront à hauteur de 95 % du salaire net de référence. L'indemnisation sera versée jusqu'à l'âge de mise à la retraite (sans décote).

La prestation de Prévoyance suivra l'évolution de carrière « théorique » prévue dans le cadre du PPCR.

**Le maître doit alors prévenir l'organisme de Prévoyance à la date « théorique » des promotions prévues, sinon les évolutions de carrière ne seront pas prises en compte.**

 Pour les MAÎTRES DÉLÉGUÉ.ES (DA) dépendants du régime de la Sécurité Sociale

## 1 / Le temps partiel thérapeutique :

Après un arrêt de travail, le ou la salarié.e peut reprendre une activité à temps partiel pour motif thérapeutique afin de lui permettre de se réinsérer progressivement dans le monde du travail.

**Condition :** Sur prescription du médecin traitant, après avis du médecin de prévention et acceptation par le médecin-conseil de la CPAM. L'indemnisation d'un arrêt de travail à temps complet doit obligatoirement précéder la demande de temps partiel thérapeutique.

**Durée d'indemnisation :** 1 an durant lequel le maître reçoit un demi-traitement de la part du rectorat complété par les JJ de la Sécurité Sociale (3 mois renouvelables). Sa durée ne peut pas prolonger de plus d'un an le délai de 3 ans maximum prévu par la réglementation pour l'indemnisation d'un arrêt de travail.

## 2 / L'inaptitude temporaire : le congé sans traitement pour raisons de santé :

Il peut être accordé aux maîtres délégué.es qui seraient dans l'incapacité temporaire de reprendre leurs fonctions et qui auraient épuisé leurs droits à congés avec traitement.

**Condition :** Être déclaré.e temporairement inapte pour raison de santé.



©EMMA

### **Durée d'indemnisation :**

Congé sans traitement pour une durée maximum d'une année (prolongation de 6 mois possible). Toutefois, des indemnités journalières peuvent être versées par la CPAM. Le régime de Prévoyance indemnise à hauteur de 95 % du salaire net de référence. Le maître déclaré.e inapte, à la date d'arrêt de travail, devra justifier d'un mois au moins de travail effectif au cours des 18 derniers mois pour avoir droit aux prestations du régime de Prévoyance.

### **3 / L'inaptitude définitive :**

#### **Le licenciement :**

Si le ou la maître délégué.e est déclaré.e inapte physiquement de façon définitive,

il ou elle sera licencié.e et aura droit à :

- Une indemnité de licenciement d'un montant de  $\frac{1}{2}$  mois de salaire durant les 12 premières années, puis  $\frac{1}{3}$  de salaire pour les années suivantes.
- Au chômage et à la perception des indemnités journalières de la Sécurité Sociale (SS) tant qu'elle ou il aura des prolongations d'arrêt de travail (règles de la Sécurité Sociale).
- Et à une pension d'invalidité de la Sécurité Sociale (IJ), qu'elle ou il doit demander.

**De nombreux professeur-es rencontrent des problèmes de santé. Un aménagement de leur temps de travail est possible, il faut connaître la procédure à suivre. Voici des démarches qui peuvent permettre un aménagement du temps de travail et la poursuite de l'activité professionnelle ; une alternative à l'arrêt de travail et/ou au mi-temps thérapeutique (qui est limité à 2 fois 6 mois).**

#### 1- ALLÈGEMENT DE SERVICE :

**Interlocuteurs** : Vous devez vous adresser au **Service de prévention du Rectorat de votre Académie**

Autres interlocuteurs pour constituer votre dossier :

➤ Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées ou MDPH : <http://telephone-mdph.com/?gclid=CM6FzoLM2cQCFXQatAodIkUAQQ>

➤ Les assistant.es sociaux.ales dont vous trouverez les coordonnées sur les sites académiques.

**Conditions d'attribution** : Le service de prévention du rectorat évaluera votre état

de santé et peut vous proposer un allègement de service pouvant, dans la pratique, aller jusqu'à 6 heures par semaine, en fonction de votre pathologie, pour l'année scolaire. La décision de prolongation et la quotité horaire sont prises par le Comité Médical et la DEEP car la dotation horaire des heures d'allègement est limitée.

#### **Démarches** :

**1. La demande d'allègement de service** : Elle est individuelle, vous devez faire une demande écrite d'allègement de service au médecin de prévention du rectorat, en joignant les documents qui appuient votre demande : courrier de votre médecin traitant, compte-rendu d'examen médicaux notamment.

Selon les rectorats la demande est à faire à des dates limites différentes (se renseigner auprès du service) pour l'année scolaire suivante. Néanmoins, si des événements particuliers interviennent en cours d'année, cette demande peut se faire en tout moment.

**2. Le rendez-vous avec le médecin de prévention du Rectorat** : Suite à votre courrier, le médecin de prévention du rectorat vous fixera (ou bien, vous le lui demanderez vous-même) un rendez-vous. Il discutera avec vous de la quotité de service qu'il préconisera.

**3. La commission** : Elle se réunira et en fonction du nombre de demandes et

de l'évaluation faite par le médecin de prévention, il vous sera octroyé ou non un nombre d'heures d'allègement de service (maximum 6 heures par semaine). En dernier ressort, ce sera à l'administration de prendre la décision (elle peut ne pas suivre les préconisations du médecin de prévention et de la commission, bien que ce soit rare).

**Conditions statutaires** : **Durant cet allègement de service, vous serez juridiquement à temps plein.**





## ➤ Conditions d'attribution du « temps partiel de droit » pour raison de handicap

La condition préalable est l'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) par la **CDAPH** (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) de la **MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées) dont voici les coordonnées : [http://www.mdph.fr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=101&Itemid=79](http://www.mdph.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=101&Itemid=79)

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est délivrée pour de nombreuses maladies et limitations. Les personnes souhaitant obtenir la RQTH doivent contacter la MDPH du département où elles résident. Celle-ci leur fournira toutes les informations utiles et les formulaires nécessaires (ces derniers sont aussi disponibles dans les mairies et sur internet). La MDPH peut également octroyer la RQTH et déterminer le taux d'incapacité ce qui permet l'ouverture de certains droits.

## ➤ Démarches

### 1. La demande

La demande de temps partiel de droit pour raison de handicap peut se faire à tout moment auprès du rectorat et l'autorisation est donnée pour une période correspondant à une année scolaire. Elle est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires ; puis, le renouvellement doit se faire au minimum tous les 3 ans. Nous conseillons, cependant, de faire cette demande tous les ans, en joignant le nouveau certificat du médecin agréé, obligatoire pour l'obtention du complément de salaire de la Prévoyance. Ce temps partiel de droit ne peut être refusé, ni par l'administration, ni par le chef d'établissement. Il est automatiquement renouvelé si la personne en remplit toujours les conditions.

### 2. La consultation auprès du médecin expert :

Après avoir obtenu la RQTH, condition nécessaire, vous devez consulter un médecin expert (liste en Préfecture, Internet et Mairie), qui établira une attestation indiquant que votre état de santé ne permet pas d'exercer plus d'un certain nombre d'heures face aux élèves. Attention : Il faut garder au minimum un mi-temps pour conserver son contrat. Ce certificat permet le complément de la part de la prévoyance.

### 3. Le certificat médical :

Il doit clairement établir la nécessité du temps partiel et la quotité demandée.

Je soussigné.....

Atteste que l'état de santé de M X, travailleur handicapé, ne lui permet pas d'exercer plus d'un mi-temps (**ou une autre quotité**) et atteste la nécessité de l'octroi d'un temps partiel **de x heures/temps plein**, par semaine, pour raisons de santé.

### 4. La démarche médicale:


Celle-ci doit être faite directement auprès du médecin de prévention du rectorat, sous la forme d'un courrier avec le certificat du médecin expert. Le médecin prévention du rectorat donnera un avis favorable ou défavorable.

## 5. La démarche administrative :

Il faut parallèlement joindre une copie de cette demande sous couvert du chef-fe d'établissement qui l'envoie à la DEEP. (**Attention**, pas les certificats médicaux, qui font partie du secret médical) (Voir modèle ci-dessous)


M..... Professeur.e de ..... Lycée ou collègè	Académie de D.E.E.P. A l'attention de..... Adresse S/c de M. le chef d'Établissement
Objet : Demande d'un temps partiel de droit (travailleur handicapé)	
Madame, Monsieur	
Je sollicite une demande de temps partiel de droit pour « raison médicale » en tant que travailleur handicapé bénéficiant de l'obligation d'emploi, à hauteur de <b>x heures/ temps plein</b> , par semaine pour l'année scolaire 20../20.. (ou une période plus courte si demande en cours d'année).	
Veuillez trouver ci-joint le certificat médical du docteur x (médecin agréé DASS) attestant la nécessité de ne pas dépasser un service hebdomadaire devant élèves de x h par semaine, c'est-à-dire de réduire de x heures par semaine mon service effectif actuel, ainsi que ma demande pour avis, adressée au médecin prévention du rectorat.	
Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.	

Les demandes d'octroi, de renouvellement, de réintégration à temps plein, doivent être adressées à la DEEP du rectorat sous couvert du chef-fe d'établissement, à des dates qui varient selon les rectorats (se renseigner auprès du service), sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

 **Conditions statutaires** : Pour les professeur.es contractuel·les du privé, les heures ainsi « libérées » sont « protégées » car confiées à des maîtres délégué·es, ce qui n'est pas le cas pour les maîtres délégué·es.

L'enseignant.e peut reprendre son poste à temps plein à tout moment.

**Les périodes de travail à temps partiel de droit sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour la détermination des droits à avancement, à promotion, à formation et à la retraite** (pour la retraite cette période est comptabilisée à plein temps pour la durée et au prorata des sommes perçues de l'EN pour le revenu).

 **Complément du salaire par la Prévoyance** : Dès réception de la confirmation du rectorat octroyant le temps partiel de droit, il faut demander au chef-fe d'établissement de faire jouer la clause du contrat de Prévoyance (cf. Contrat de Prévoyance : article II. 10 pour les maîtres contractuels ; article III. 11 pour les DA, quel que soit l'assureur de l'établissement).

Dans le cas d'une activité ou d'une reprise d'activité à temps partiel pour raison de santé attestée par un certificat médical, la Prévoyance prévoit une indemnité permettant une garantie de revenus de 100% du traitement net du mois précédant le temps partiel, pour tous les maîtres contractuel·les et délégué·es auxiliaires (en cas de maladie la garantie est de 95%).

**Attention** : L'intervention de la Prévoyance est soumise à l'obtention de la RQTH après l'embauche. Si jamais vous aviez déjà obtenue la RQTH avant votre entrée en service, nous vous conseillons d'opter pour « un temps partiel pour raison médicale », qui n'est pas « de droit », mais qui permet d'avoir une indemnité de la caisse de Prévoyance (voir point ci-après). Cette prestation n'est pas limitée dans la durée.

## ALLÈGEMENT DE SERVICE & « TEMPS PARTIEL DE DROIT » POUR PERSONNE HANDICAPÉE

La dotation d'heures d'allègement de service n'étant pas extensible, la priorité est donnée aux cas les plus graves. Si la commission octroie un nombre insuffisant d'heures, il est possible de compléter cette démarche par un « temps partiel de droit » pour personne handicapée. Pour cela, le médecin expert devra rédiger un certificat dont les éléments principaux sont repris dans le modèle ci-après.

Je soussigné... Médecin expert.....

Atteste que l'état de santé de M X, travailleur handicapé, ne lui permet pas d'exercer plus d'un mi-temps (ou une autre quotité). L'allègement de service de X heures octroyé par l'administration pour l'année scolaire 20.../20... s'avérant insuffisant, j'atteste la nécessité de l'octroi d'un temps partiel de **x heures/temps plein** par semaine, pour raisons de santé à partir du .....

*[Exemple : Si un.e enseignant.e doit faire 9 heures face aux élèves et s'il ou elle obtient 6 heures d'allègement de service pour un temps complet de 18h, la demande de temps partiel est de 3 heures]*

Les règles pour le complément de salaire par la Prévoyance ci-dessus, s'appliquent.

**MAÎTRES**  
**CONGÉS**  
**MALADIE**  
**Conditions**

Contrat  
Consultation  
Social  
Démarche  
Plein  
Certificat  
Expert  
Durée  
Ordinaire  
Régime  
Fond  
CGM  
Capital  
Statutaire  
Congé  
Décès  
Autorisé  
Médicin  
CLM  
CLD

## ➤ Démarches

### 1. La consultation auprès du médecin expert :

Le ou la maître doit consulter un médecin expert (liste en Préfecture, Internet et Mairie) qui établira une attestation indiquant que son état de santé ne permet pas d'exercer un temps complet. Attention : il faut garder, au minimum, un mi-temps pour conserver son contrat.

### 2. Le certificat médical :

Il doit clairement établir la nécessité du temps partiel et la quotité demandée.

### 3. La demande de « temps partiel autorisé » :

Je soussigné.....

Atteste que l'état de santé de M X, ne lui permet pas d'exercer plus d'un mi-temps (ou une autre quotité) et atteste la nécessité de l'octroi d'un temps partiel pour raison de santé de **x heures /temps plein** par semaine pour raison de santé.

### 4. Démarche administrative

Faire la demande de temps partiel autorisé auprès du médecin de prévention du rectorat sous couvert du chef.fe d'établissement (même démarche que pour le temps partiel de droit).

C'est un temps partiel pour convenances personnelles, accordé sous réserve de l'intérêt du service; la demande précisant les modalités de temps choisi doit obligatoirement être revêtue d'un avis favorable du supérieur hiérarchique.

M.....  
Professeur.e de .....  
Lycée ou collège

Académie de  
D.E.E.P.  
A l'attention de.....  
Adresse  
S/c de M. le chef d'Etablissement

Objet : Demande d'un temps partiel autorisé pour raison médicale.

Madame, Monsieur,

Je sollicite une demande de temps partiel de droit pour « raison médicale » à hauteur de **x heures/temps plein** par semaine pour l'année scolaire 20../20.. (ou une période plus courte si demande en cours d'année).

Veuillez trouver ci-joint le certificat médical du docteur x (médecin agréé DASS) attestant la nécessité de ne pas dépasser un service hebdomadaire devant élèves de x h par semaine, c'est-à-dire de réduire de x heures par semaine mon service effectif actuel.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur l'expression de mes sentiments distingués.

**Conditions statutaires** : Ce temps partiel autorisé peut se renouveler 2 fois (durée maximale 3 ans).

**Pendant cette période, vos heures ne sont pas protégées, mais la période est comptabilisée comme un plein temps pour la retraite.**

**Prévoyance** : Dès réception de la confirmation du rectorat octroyant le temps partiel autorisé, **il faut demander au chef-fe d'établissement de faire jouer la clause du contrat de Prévoyance** (l'article II. 10 pour les contractuels, et l'article III, 11 pour les DA).

**La Prévoyance prévoit un complément de rémunération qui garantit 100% du traitement net de référence.**

#### LE CONTRAT DE PREVOYANCE, C'EST QUOI ?

Un contrat national de Prévoyance, identique à tous les établissements, est obligatoire pour tous les établissements sous contrat avec l'État.

**Tous les enseignant.es cotisent pour cette "garantie Prévoyance" via leur bulletin de salaire.**

**Dans tous les cas, le complément de salaire est versé par l'organisme de Prévoyance de l'établissement.** C'est ce dernier qui doit **obligatoirement** déclarer le sinistre.

**Dès que le maître est placé en demi-traitement ou perçoit les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, il ou elle reçoit les prestations des régimes de Prévoyance (95% du salaire net de référence) et pour le temps partiel, 100% du salaire net de référence.**

Les enseignant.es en congé parental ou en disponibilité sont couverts s'ils versent une cotisation volontaire.

Les établissements doivent fournir un exemplaire de la notice explicative du contrat de Prévoyance à tout.e salarié.e lors de l'embauche et à chaque fois que le contrat subit des modifications. Le ou la salarié.e doit alors signer un reçu lors de sa remise.

Alors même qu'ils sont les uniques habilités à déclarer les sinistres, nous déplorons que les établissements ne remplissent pas toujours leur obligation d'information, ni, plus grave encore, les obligations administratives qui découlent du contrat, quand ils ne transmettent pas les documents administratifs nécessaires à la participation de la Prévoyance, ou les transmettent avec retard, ce qui rend le quotidien des maîtres malades encore plus difficile.

Pour pouvoir accompagner les maîtres malades dans des démarches qui peuvent parfois paraître compliquées, la CGT Enseignement Privé souhaite qu'au niveau des établissements, les instances représentatives du personnel soient tenues informées de TOUTES les situations relevant du comité médical, dès lors qu'elles sont déclarées, accidents du travail, CMO supérieure à 3 mois, congés longue maladie ou longue durée.

Malgré les interventions de la CGT Enseignement Privé auprès de la Commission Nationale de Prévoyance, des dysfonctionnements dans la gestion de certains organismes assureurs, placent les maîtres atteints de maladies graves, dans une situation économique plus que délicate.

**Au nom du droit des maîtres à la Prévoyance, la CGT Enseignement-Privé exige des organismes de Prévoyance une gestion rapide et efficace de chacun des dossiers.**

**La CGT-Enseignement Privé sera très attentive à l'application du respect du contrat de Prévoyance.**

# COUVERTURE PRÉVOYANCE ENSEIGNANT.ES

(Complément de salaire en cas de congé maladie, capital décès...)

	ENSEIGNANT.E ET DOCUMENTALISTE SOUS CONTRAT PROVISOIRE OU DÉFINITIF		ENSEIGNANT.E DÉLÉGUÉ.E AUXILIAIRE OU SUPPLÉANT.E	
DATE DES ACCORDS DECRETS ET LOIS	Régime spécial des Fonctionnaires Loi du 20/12/2004 Cirulaire 2005-113 du 25/07/2005	PRÉVOYANCE Accord du 28/06/2012 Accord du 26/06/2014	Sécurité Sociale et ÉTAT Décret 86-83 Cirulaire 2009-0263 du 18/05/2009	PRÉVOYANCE Accord du 28/06/2012 Accord du 26/06/2014
INCAPACITE : Congés de Maladie Accident de Service	<p><b>Congé Maladie Ordinaire (CMO) ou accident :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100% pendant 3 mois</li> <li>◆ 50% pendant 9 mois (conserve la totalité du supplément familial et de l'indemnité de résidence).</li> </ul> <p>Si la maladie ou l'accident est survenu à l'occasion de l'exercice de ses fonctions : <b>100% du traitement</b> jusqu'à la reprise ou retraite.</p> <p><b>Congé Longue Maladie (CLM)</b> (durée maximale de 3 ans)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100% pendant 1 an</li> <li>◆ 50% pendant 2 ans</li> </ul> <p><b>Congé Longue Durée (CLD)</b> (durée maximale de 5ans)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100% pendant 3 ans</li> <li>◆ 50% pendant 2 ans</li> </ul> <p>Après un CMO, CLM ou CLD d'au moins 6 mois : Possibilité d'un <b>temps partiel thérapeutique de 3 mois ou 6 mois</b> renouvelable dans la limite d'<b>1 an</b> pour la même maladie <b>100% traitement</b></p>	<p><b>Depuis 01 01 2015</b> <b>Prestation complémentaire</b> assurant <b>95% du salaire net</b></p>	<p><b>Congé Maladie Ordinaire (CMO)</b></p> <p><b>Moins de 4 mois de service :</b> Sans traitement</p> <p><b>Moins de 2 ans de service :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100% pendant 1 mois</li> <li>◆ 50% pendant 1 mois (avec déduction des indemnités journalières(IJ) de la SS)</li> </ul> <p><b>Moins de 3 ans de service :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100% pendant 2 mois</li> <li>◆ 50% pendant 2 mois (avec déduction des IJ)</li> </ul> <p>A partir de 3 ans de service</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100% pendant 3 mois</li> <li>◆ 50% pendant 3 mois (avec déduction des IJ)</li> </ul> <p><b>Congé de Grave Maladie(CGM)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100% pendant 1 an</li> <li>◆ 50% pendant 2 ans (avec déduction des IJ)</li> </ul> <p><b>Pour les DA en CDD, le congé maladie cesse à la date de la fin du CDD</b></p>	<p><b>Depuis 01 01 2015</b> <b>Prestation complémentaire</b> assurant <b>95% du salaire net</b></p> <p>(Si l'enseignant.e est à <b>temps incomplet</b>: intégration des heures sup dans le salaire)</p> <p><b>Ancienneté</b> dans le privé sous contrat : <b>1 mois dans les 18 derniers mois</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;"> <p><b>Maintien des prestations si chômage indemnisé</b></p> </div> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin: 5px;"> <p><b>Pour les DA en congé de maternité à la date de fin de son CDD :</b> <b>Prestation assurant</b> <b>95% du salaire net</b>  jusqu'à la fin du congé</p> </div>
TEMPS PARTIEL POUR "RAISONS DE SANTE" OU "HANDICAP" rendant impossible le maintien sur la même quotité horaire.	Néant	<p><b>Depuis 01 01 2012</b> <b>Prestation complémentaire</b> assurant <b>100% du salaire net</b></p>	Néant	<p><b>Depuis 01 01 2012</b> <b>Prestation complémentaire</b> assurant <b>100% du salaire net</b></p>
CAPITAL DECES	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Si conjoint.e sans enfant à charge :</b> <b>1 an de salaire</b> versé par l'État au/ou à la conjoint.e</li> <li>◆ <b>Si conjoint.e avec enfants à charge:</b> <b>- 4 mois de salaire au/ou à la conjoint.e</b> <b>- 8 mois de salaire répartis entre les enfants à charge</b></li> </ul>	<p><b>3 ans de salaire net*</b> versé au bénéficiaire désigné, déduction faite du capital versé par l'Etat au/ou à la conjoint.e</p>	<p><b>Capital décès de la SS</b> (sous conditions) <b>3 mois de salaire</b> (plafonné à 3 fois le plafond mensuel de la SS) :</p> <p><b>Réparti éventuellement entre les bénéficiaires</b></p> <p><i>Plafond mensuel de la SS en 2014 : 3 130 €</i></p>	<p><b>3 ans de salaire net*</b> versé au bénéficiaire désigné Aucune déduction du capital décès de la SS.</p>

	ENSEIGNANT.E ET DOCUMENTALISTE SOUS CONTRAT PROVISOIRE OU DÉFINITIF		ENSEIGNANT.E DÉLÉGUÉ.E AUXILIAIRE OU SUPPLÉANT.E	
<b>MAJORATION ENFANTS OU « RENTE D'ÉDUCATION »</b>  (à ce capital s'ajoute par personne à charge du bénéficiaire)	Néant	♦ Soit 1 an ½ de salaire* net par personne à charge  ♦ Soit une rente d'éducation versée par trimestre aux personnes à charge.  Enfant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• moins de 6 ans 6 % du salaire net</li> <li>• entre 6 et 16 ans 9 % du salaire net</li> <li>• entre 16 et 23 ans 15 % du salaire net</li> </ul>	Néant	♦ Soit 1 an ½ de salaire net par personne à charge  ♦ Soit une rente d'éducation versée par trimestre aux personnes à charge.  Enfant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• moins de 6 ans 6 % du salaire net</li> <li>• entre 6 et 16 ans 9 % du salaire net</li> <li>• entre 16 et 23 ans 15 % du salaire net</li> </ul>
<b>GARANTIE DOUBLE EFFET</b> (Si décès du/de la conjoint.e en même temps ou dans l'année (avant l'âge de départ à la retraite))		1 an ½ de salaire par personne à charge	Néant	1 an ½ de salaire par personne à charge
<b>INVALIDITÉ TEMPORAIRE OU PERMANENTE</b>	Décret n°2005-1404 du 15/11/2005 (article R. 914-135 du code de l'éducation)  <b>Allocation Temporaire de Retraite (ATR)</b> <b>Prise en charge par le RETREP-INVALIDITÉ</b> ♦ Versée jusqu'à l'âge de départ en retraite.  ♦ Le calcul est le même que celui de la retraite avec une prise en compte des trimestres à échoir jusqu'à la date de passage à la retraite à taux plein.  ♦ Le traitement ne peut être inférieur à 50% de celui correspondant à l'indice obtenu dans l'échelle de rémunération depuis 6 mois au moins avant le congé ou la cessation d'activité  <b>Rente d'invalidité (suite à accident de service) à partir d'un taux d'invalidité au moins égal à 60%.</b>	<b>Prestation complémentaire assurant 95% du salaire net</b>  <b>Prestation complémentaire assurant 100% du salaire net</b> si reprise sur une quotité horaire différente ou d'une autre activité professionnelle.  La prestation cesse à la date où l'État cesse de verser l'ATR (passage à la retraite à taux plein).	<b>Pension d'invalidité</b> versée par la sécurité sociale	<b>Prestation complémentaire assurant 95% du salaire net</b>  <b>Prestation complémentaire assurant 100% du salaire net</b> si reprise sur une quotité horaire différente ou d'une autre activité professionnelle.

CONTRAT UNIQUE pour tous les établissements privés sous contrat

\* Salaire de référence BRUT = traitement brut + supplément familial + indemnité de résidence + ISO fixe + ISO modulable

Salaire net = Salaire BRUT, déduction faite de toutes les cotisations

Les régimes attribuent des prestations dans la plupart des situations mentionnées ci-dessus. Les fonds sociaux peuvent intervenir lorsque ces prestations ne suffisent pas à régler totalement la situation (spécifique ou critique) ou que les conditions contractuelles ne sont pas réunies pour qu'une prestation soit due.

**En cas de « coup dur »** lié à un décès, une maladie, une invalidité, un handicap, un accident, **pour vous-même ou un membre de votre famille**, votre assureur ou votre régime de Prévoyance peut vous apporter **une aide exceptionnelle**.

1. Adressez directement un courrier **en priorité au service social de votre organisme assureur** (dans la notice remise par votre établissement, vous trouverez les coordonnées nécessaires).

2. En cas de refus ou en complément de l'aide accordée : **demandez** un dossier d'aide à la commission sociale nationale de Prévoyance inter-régimes :



Par courrier à :

Commission Sociale des régimes de Prévoyance  
de l'enseignement privé sous contrat  
277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05



Par mail à :

[fondsocial@branche-eep.org](mailto:fondsocial@branche-eep.org)

Nous vous conseillons de nous transmettre votre dossier.  
S'adresser au responsable académique du SNEIP-CGT  
ou à [sante@cgt-ep.org](mailto:sante@cgt-ep.org)

Le Fonds Social des caisses de Prévoyance est constitué par les cotisations salariales et patronales. Il dispose d'une réserve financière très importante, or il refuse des aides. La CGT-Enseignement Privé réclame une plus grande distribution des fonds aux maîtres en difficulté et une plus grande transparence concernant les refus de prestations.

**Les établissements doivent faire connaître ce Fonds Social à tous les salariés en difficulté.**



**Textes de référence :**

Loi 84-16 du 11 janvier 1984 (site Legifrance),  
article 34-2, premier alinéa (R.L.R. 610-0).  
Décret 86-442 du 14 mars 1986 (site Legifrance),  
article 24 et 27 (R.L.R. 610-5).  
Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (site Legifrance),  
article 12 et 16 (R.L.R. 615-0).  
Loi 84-16 du 11 janvier 1984 (site Legifrance),  
article 34-3 (R.L.R. 610-0).  
Décret 86-442 du 14 mars 1986 (site Legifrance),  
article 28, art. 34 à 47 (R.L.R. 610-5).  
Loi 84-16 du 11 janvier 1984 (site Legifrance),  
article 34-4 (R.L.R. 610-0).  
Décret 86-442 du 14 mars 1986 (site Legifrance),  
article 29 à 33 et art. 34 à 47 (R.L.R. 610-5).  
Décret 86-83 du 17 janvier 1986.  
L'article 34 bis de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

modifié par la loi 2007-148 du 2 février 2007.  
Articles R 911-12 à R 911-30 du Code de l'éducation  
Cirulaire n° 2007-106 du 9 mai 2007  
Décret n° 82-624 du 20/7/1982 modifié  
Décret n° 2006-434 du 12/4/2006 modifié  
Décret n° 2014-940 du 20/8/2014  
Décret n° 2014-941 du 20/8/2014  
Cirulaire MENSUR-DGRH B1-3 N° 2015-105 DU  
30/6/2015  
Pour le Premier degré :  
Articles 37 à 40 de la loi n° 84-16 du 11/1/1984  
modifié  
Article 914-1 du code de l'Education  
Décret du 20 juillet 1982 modifié par décret n°  
2002-1389 du 21/11/2002  
Décret 2008-775 du 30/7/2008  
Note de service 2004-029 du 16/2/2004



# branchez-vous santé

Économiquement  
vertueux, socialement  
indispensable

## Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous  
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale <sup>(1)</sup>
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année <sup>(2)</sup>
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel <sup>(3)</sup>

Sources :

(1) UFSBD,

(2) e-cancer 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amaro



Plus d'information sur  
[www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante](http://www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante)  
[bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr](mailto:bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr)

## Vos contacts en région :

### AIX-MARSEILLE

Laurent **ROI** ☎ 07-61-88-47-42  
[academie.aix-marseille@cgt-ep.org](mailto:academie.aix-marseille@cgt-ep.org)

### AMIENS

Alain **LAMBLIN** ☎ 06-22-66-58-96  
[academie.amiens@cgt-ep.org](mailto:academie.amiens@cgt-ep.org)

### BESANCON

M-Pierre **GONTARD** ☎ 03-87-32-30-43  
[academie.besancon@cgt-ep.org](mailto:academie.besancon@cgt-ep.org)

### BORDEAUX

François **MINVIELLE** ☎ 06-08-75-22-44  
[academie.bordeaux@cgt-ep.org](mailto:academie.bordeaux@cgt-ep.org)

### CAEN

Serge **VALLET** ☎ 06-06-48-61-85  
[academie.caen@cgt-ep.org](mailto:academie.caen@cgt-ep.org)

### CLERMONT-FERRAND

Collectif régional ☎ 01-42-26-55-20  
[academie.clermont@cgt-ep.org](mailto:academie.clermont@cgt-ep.org)

### CRETEIL

Laurent **FASSOT** ☎ 06-18-71-47-58  
[academie.creteil@cgt-ep.org](mailto:academie.creteil@cgt-ep.org)

### DIJON

Chantal **STOIKOVITCH** ☎ 06-70-10-66-83  
[academie.dijon@cgt-ep.org](mailto:academie.dijon@cgt-ep.org)

### GRENOBLE

Nathalie **FABIANO** ☎ 06-89-91-66-19  
[academie.grenoble@cgt-ep.org](mailto:academie.grenoble@cgt-ep.org)

### LIMOGES

Collectif régional ☎ 06-30-08-66-09  
[academie.limoges@cgt-ep.org](mailto:academie.limoges@cgt-ep.org)

### LILLE

David **BONEL** ☎ 07-82-99-99-63  
[academie.lille@cgt-ep.org](mailto:academie.lille@cgt-ep.org)

### LYON

Béatrice **LABROSSE** et Djamel **SIDHOUM**  
☎ 06-64-05-50-24 ☎ 06-47-92-37-58  
[academie.lyon@cgt-ep.org](mailto:academie.lyon@cgt-ep.org)

### MONTPELLIER

Stéphane **BARTHES** ☎ 06-64-47-78-18  
[academie.montpellier@cgt-ep.org](mailto:academie.montpellier@cgt-ep.org)

### NANCY-METZ

M-Pierre **GONTARD** ☎ 03-87-32-30-43  
[academie.nancy-metz@cgt-ep.org](mailto:academie.nancy-metz@cgt-ep.org)

### NANTES

Stéphane **CATALANO** ☎ 06-75-33-01-17  
[academie.nantes@cgt-ep.org](mailto:academie.nantes@cgt-ep.org)

### NICE

Collectif régional ☎ 06-62-00-52-93  
[academie.nice@cgt-ep.org](mailto:academie.nice@cgt-ep.org)

### ORLEANS-TOURS

Frédéric **SANSEIGNE** ☎ 06-42-43-29-66  
[academie.orleans-tours@cgt-ep.org](mailto:academie.orleans-tours@cgt-ep.org)

### PARIS

Christian **ROBIN** ☎ 06-33-26-18-83  
[academie.paris@cgt-ep.org](mailto:academie.paris@cgt-ep.org)

### POITIERS

Alexandre **ROBUCHON** ☎ 06-30-08-66-09  
[academie.poitiers@cgt-ep.org](mailto:academie.poitiers@cgt-ep.org)

### REIMS

Stéphane **PIHET** ☎ 06-99-61-12-34  
Laurent **LAMBOT** ☎ 06-07-17-87-83  
[academie.reims@cgt-ep.org](mailto:academie.reims@cgt-ep.org)

### RENNES

Gael **BONNEC** et Pascale **PICOL**  
☎ 06-82-20-66-98 ☎ 06-85-26-46-36  
[academie.rennes@cgt-ep.org](mailto:academie.rennes@cgt-ep.org)

### ROUEN

Stéphane **INGLIN** ☎ 06-63-31-34-36  
[academie.rouen@cgt-ep.org](mailto:academie.rouen@cgt-ep.org)

### STRASBOURG

M-Pierre **GONTARD** ☎ 03-87-32-30-43  
[academie.strasbourg@cgt-ep.org](mailto:academie.strasbourg@cgt-ep.org)

### TOULOUSE

Gilles **BIRIOUKOFF** ☎ 06-16-35-49-19  
[academie.toulouse@cgt-ep.org](mailto:academie.toulouse@cgt-ep.org)

### VERSAILLES

Grazia **COELES** ☎ 06-50-11-65-67  
Marie **GODLEWSKI** ☎ 06-50-13-34-35  
[academie.versailles@cgt-ep.org](mailto:academie.versailles@cgt-ep.org)

### DOM-TOM

Collectif ☎ 01-42-26-55-20  
[domtom@cgt-ep.org](mailto:domtom@cgt-ep.org)



### Personnels OGEC :

Céline **DEL AGUILA**  
☎ 06-75-55-26-25

Laurent **LAMBOT**  
☎ 06-07-17-87-83  
[ogec@cgt-ep.org](mailto:ogec@cgt-ep.org)

### Agricole :

Damien **SMAGGHE**  
☎ 06-08-18-69-87  
Christophe **ANGOMARD**  
☎ 06-83-44-48-69  
[agricole@cgt-ep.org](mailto:agricole@cgt-ep.org)

### IME-ITEP

#### Ens. spécialisé :

Stéphane **BARTHES**  
☎ 06-64-47-78-18  
[ime-itep@cgt-ep.org](mailto:ime-itep@cgt-ep.org)

Retrouvez l'intégralité de nos coordonnées ainsi que nos responsables par secteurs (1er degré, 2nd degré, Agricole, Ogec...) sur notre site internet

[www.cgt-ep.org](http://www.cgt-ep.org)



# Bulletin d'adhésion au Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé - CGT

(L'adhésion à un syndicat est confidentielle)

## FICHE ADHERENT

Nom : ..... Prénom : .....

Date de naissance : ..... / ..... / ..... Date d'adhésion : ..... / ..... / .....

### I - Secteur d'activité

- 1<sup>er</sup> degré     
  2<sup>nd</sup> degré     
  Supérieur     
  Agricole     
  Droit privé (OGEC ou autres)

### II – Situation professionnelle

- Vous êtes Enseignant**   
  De droit public   
  De droit privé

Discipline : .....

Situation administrative (Définitif, Provisoire, CDI, Délégué Auxiliaire) : .....

Corps et grade (PLP, AE, Certifié, MA...) : .....  Classe Normale     Hors Classe

Echelon : .....

- Vous êtes Personnel de Droit Privé**   
  Cadre   
  Non cadre

#### Non enseignant

- Personnel Administratif     
  Formateur (CFP-CFC-CFA)  
 Personnel d'Education     
  Personnel Entretien Maintenance  
 Autre (préciser) : .....

### III – Coordonnées personnelles

Adresse personnelle : .....

Téléphone Fixe : ..... Portable : .....

E-mail : .....

### IV – Coordonnées professionnelles

Nom de l'entreprise ou établissement (emploi principal et quotité horaire) : .....

Adresse : .....

Si vous travaillez dans plusieurs établissements, les indiquer en précisant la quotité horaire .....

### V – Représentation syndicale (DP, CE, DS/RSS, CHSCT...) dans votre entreprise

- Oui     
  Non

### VI- Cotisation : 1 % du salaire net mensuel ou de la pension

(Rappel : les cotisations permettent de bénéficier d'un crédit d'impôts égal à 66% du montant de la cotisation. Si vous cotisez à hauteur de 18 euros par mois, vous percevrez un crédit d'impôts de 11,88€. La cotisation syndicale vous reviendra donc à 6,12€ par mois...)

Je choisis de payer mes cotisations :  Par PAC    pour un montant de ..... € /mois

Signature :

Renvoyez-nous cette fiche de renseignement par courrier à :

**SNEIP – CGT Enseignement Privé** - 263 rue de Paris – Case 544 - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01-42-26-55-20 – courriel : [orga@cgt-ep.org](mailto:orga@cgt-ep.org) – site : [www.cgt-ep.org](http://www.cgt-ep.org)

Pensez à nous envoyer un RIB pour le prélèvement automatique

