



Le GPS

Le Guide Pratique Spelc

2024
2025

➔ **ÉPAULER**

➔ **REPRÉSENTER**

➔ **DÉFENDRE**



RÉALISTES, PAS IDÉALISTES

**NOTRE TRAVAIL À L'ÉCOLE EST SEMÉ D'EMBÛCHES !
VEILLONS SUR NOS DROITS.**

L'ÉDUCATEUR

Spelc
au cœur
de l'action



Supplément
à L'ÉDUCATEUR Spelc n° 295



Victoria,
professeure des écoles.

S'engager auprès de ceux
qui se mettent au service
des autres, c'est ça être
assurément humain.



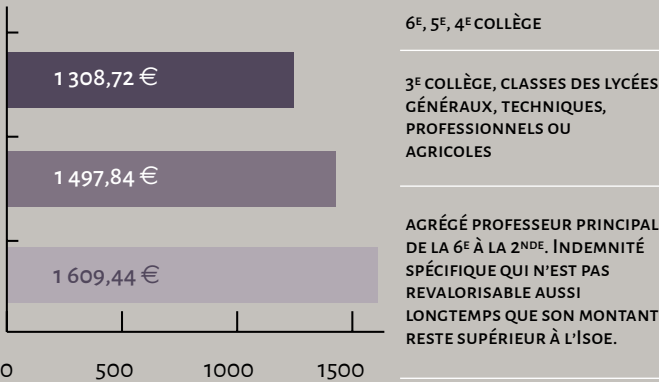
Assurément
Humain

Indemnités

Données fournies avec une valeur du point d'indice estimée à **59,0734 €** au 1^{er} juillet 2023.

Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isae en 1^{er} degré et Isoe en 2nd degré) – Part fixe : 2 550 €

**Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
(Isae en 2nd degré)
Part modulable (professeur principal) :**



Indemnité de sujétions particulières documentalistes : 2 550 €.

Indemnité de fonction de maître formateur : 1 925 €.

Prime d'entrée dans le métier (ne pas avoir exercé plus de 3 mois avant la nomination) : 1 500 €.

Part fonctionnelle de l'Isae et de l'Isae (Pacte enseignant) de 1 250 € par mission.
Les missions sont diverses avec en priorité le remplacement de courte durée.
Maximum de 3 750 € en école, collège ou lycée général et technologique (3 missions).
Maximum de 7 500 € en lycée professionnel (6 missions).

Heures supplémentaires

	HEURES SUPP. ANNÉE **	HEURES SUPP. PAR MOIS (SUR 9 MOIS) **	HEURES SUPP. EFFECTIVES HSE
Agrégés HC* et EXC* (15 h)	1 934,41	214,93	67,16
Agrégés (15 h)	1 758,56	195,40	61,06
Agrégés HC et EXC EPS (17 h)	1 706,83	189,65	59,26
Agrégés EPS (17 h)	1 551,67	172,41	53,87
Certifiés et PLP HC et EXC (18 h)	1 340,84	148,98	46,55
Bi-admissibles (18 h)	1 315,51	146,17	45,67
Certifiés et PLP (18 h)	1 218,95	135,44	42,32
PEPS HC et EXC (20 h)	1 206,76	134,08	41,90
PEPS (20 h)	1 097,06	121,90	38,09
AE (18 h)	1 024,69	113,85	35,57

* HC = Hors classe / EXC = Classe exceptionnelle

**Majoration de 20 % pour la première HSA



Grilles indiciaires

Valeur du point de la Fonction publique : 59,0734 € au 1^{er} juillet 2023. Salaire mensuel brut :

$$\frac{\text{indice} \times \text{valeur du point}}{12}$$

Évaluez votre salaire grâce à notre calculateur en ligne sur <https://www.spelc.fr/remuneration/simuler-salaire/>.

Professeurs des écoles (PE), certifiés, PEPS, PLP, PLPA, agrégés

ÉCHELON	DURÉE	PE, PEPS, CERTIFIÉS, PLP, PLPA DEPUIS JANVIER 2024		AGRÉGÉS DEPUIS JANVIER 2024		PRIME D'ATTRACTIVITÉ
		INDICE	SALAIRE BRUT EN €	INDICE	SALAIRE BRUT EN €	
1	1 an	395	1 944,50 €	455	2 239,87 €	177,50 €
2	1 an	446	2 195,56 €	503	2 476,16 €	248,33 €
3	2 ans	453	2 230,02 €	518	2 550,00 €	280,83 €
4	2 ans	466	2 294,02 €	547	2 692,76 €	265 €
5	2,5 ans	481	2 367,86 €	584	2 874,91 €	240 €
6	3 ans	497	2 446,62 €	623	3 066,89 €	208,33 €
7	3 ans	524	2 579,54 €	664	3 268,73 €	125 €
8	3,5 ans	562	2 766,60 €	715	3 519,79 €	33,33 €
9	4 ans	595	2 929,06 €	762	3 751,16 €	33,33 €
10	4 ans	634	3 121,04 €	805	3 962,84 €	0 €
11		678	3 337,65 €	835	4 110,52 €	0 €

NB : les échelons 6 et 8 peuvent être raccourcis d'une année pour 30 % des promouvables.

Hors classe PE, certifiés, PLP, PEPS,

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	2 ans	595	2 929,06 €
2	2 ans	629	3 096,43 €
3	2,5 ans	673	3 313,03 €
4	2,5 ans	720	3 544,40 €
5	3 ans	768	3 780,70 €
6	3 ans	811	3 992,38 €
7		826	4 066,22 €

Classe exceptionnelle PE, certifiés, PLP, PEPS,

ÉCHELON	CHEVRON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
			INDICE	SALAIRE BRUT
1		2 ans	700	3 445,95 €
2		2 ans	740	3 642,86 €
3		2,5 ans	780	3 839,77 €
4		3 ans	835	4 110,52 €
5	A1	1 an	895	4 405,89 €
	A2	1 an	930	4 578,19 €
	A3		977	4 809,56 €

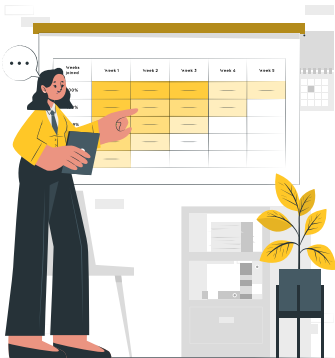
Hors classe agrégés

ÉCHELON	CHEVRON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
			INDICE	SALAIRE BRUT
1		2 ans	762	3 751,16 €
2		2 ans	805	3 962,84 €
3		3 ans	835	4 110,52 €
4	A1	1 an	895	4 405,89 €
	A2	1 an	930	4 578,19 €
	A3		977	4 809,56 €

Classe exceptionnelle agrégés

ÉCHELON	CHEVRON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
			INDICE	SALAIRE BRUT
1		2,5 ans	835	4 110,52 €
2	A1	1 an	895	4 405,89 €
	A2	1 an	930	4 578,19 €
	A3	1 an	977	4 809,56 €
3	B2	1 an	1 018	5 011,39 €
	B3		1 072	5 277,22 €

ENSEIGNANTS.



Pour obtenir de plus amples renseignements,
consultez notre site régulièrement mis à jour :
<https://www.spelc.fr/remuneration/consulter-les-grilles/>.



Instituteurs

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	9 mois	361	1 777,12 €
2	9 mois	371	1 826,35 €
3	1 an	383	1 885,43 €
4	1,5 an	390	1 919,89 €
5	1,5 an	400	1 969,11 €
6	1,5 an	413	2 033,11 €
7	3 ans	422	2 077,41 €
8	3,5 ans	443	2 180,79 €
9	4 ans	464	2 284,17 €
10	4 ans	499	2 456,47 €
11		538	2 648,46 €

PEGC, CE EPS

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	1 an	335	1 649,13 €
2	1,5 an	353	1 737,74 €
3	1,5 an	373	1 836,20 €
4	2,5 ans	390	1 919,89 €
5	3 ans	408	2 008,50 €
6	3 ans	429	2 111,87 €
7	3 ans	448	2 205,41 €
8	3,5 ans	472	2 323,55 €
9	3,5 ans	496	2 441,70 €
10	3,5 ans	525	2 584,46 €
11		554	2 727,22 €

Adjoints d'enseignement

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	1 an	337	1 658,98 €
2	1 an	355	1 747,59 €
3	1 an	376	1 850,97 €
4	2 ans	392	1 929,73 €
5	3 ans	410	2 018,34 €
6	3 ans	436	2 146,33 €
7	3 ans	455	2 239,87 €
8	3,5 ans	481	2 367,86 €
9	3,5 ans	511	2 515,54 €
10	4,5 ans	542	2 668,15 €
11		565	2 781,37 €

Hors classe PEGC, CE EPS

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	2 ans	471	2 318,63 €
2	3 ans	495	2 436,78 €
3	3 ans	524	2 579,54 €
4	3 ans	553	2 722,30 €
5	3 ans	626	3 081,66 €
6		672	3 308,11 €

Classe exceptionnelle PEGC, CE EPS

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	1 an	626	3 081,66 €
2	2,5 ans	678	3 337,65 €
3	2,5 ans	720	3 544,40 €
4	2,5 ans	768	3 780,70 €
5		811	3 992,38 €



Grilles indiciaires (suite)

Agricole : enseignant contractuel catégorie 3 (hors PPCR)

ÉCHELON	DURÉE	BAC + 5		BAC + 3 ET + 4		BAC + 2	
		INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT
1	3 ans	439	2 161,10 €	393	1 934,65 €	379	1 865,73 €
2	3 ans	471	2 318,63 €	415	2 042,96 €	397	1 954,34 €
3	3 ans	503	2 476,16 €	436	2 146,33 €	415	2 042,96 €
4	3 ans	535	2 633,69 €	458	2 254,63 €	433	2 131,57 €
5	3 ans	567	2 791,22 €	480	2 362,94 €	451	2 220,18 €
6	3 ans	601	2 958,59 €	503	2 476,16 €	469	2 308,79 €
7				525	2 584,46 €		

Maîtres délégués

ÉCHELON	DURÉE	MD 1			MD 2		
		INDICE	SALAIRE BRUT	PRIME GRENELLE	INDICE	SALAIRE BRUT	PRIME GRENELLE
1	3 ans	376	1 850,97 €	125,00 €	366	1 801,74 €	125,00 €
2	3 ans	393	1 934,65 €	116,67 €	373	1 836,20 €	125,00 €
3	3 ans	415	2 042,96 €	108,33 €	377	1 855,89 €	116,67 €
4	3 ans	436	2 146,33 €	100,00 €	394	1 939,58 €	112,50 €
5	3 ans	458	2 254,63 €	91,67 €	412	2 028,19 €	108,33 €
6	3 ans	480	2 362,94 €	91,67 €	430	2 116,80 €	100,00 €
7	3 ans	503	2 476,16 €	58,33 €	462	2 274,33 €	91,67 €
8	3 ans	528	2 599,23 €	58,33 €	494	2 431,85 €	91,67 €
9	3 ans	553	2 722,30 €	58,33 €	526	2 589,38 €	58,33 €
10	3 ans	578	2 845,37 €	58,33 €	558	2 746,91 €	58,33 €
11	3 ans	603	2 968,44 €	58,33 €	590	2 904,44 €	58,33 €
12	3 ans	628	3 091,51 €	58,33 €	625	3 076,74 €	58,33 €
13	3 ans	655	3 224,42 €	58,33 €			
14	3 ans	685	3 372,11 €	58,33 €			
15	3 ans	715	3 519,79 €	58,33 €			
16	3 ans	746	3 672,40 €	58,33 €			
17	3 ans	788	3 879,15 €	58,33 €			
18	3 ans	826	4 066,22 €	58,33 €			

Autorisations d'absences

Pour événements familiaux (de droit).

Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables à prendre dès le jour de la naissance ou le 1^{er} jour ouvrable qui le suit et de façon consécutive (en cas d'adoption : 3 jours fractionnables à prendre dans les 15 jours entourant l'événement).

Pour événements familiaux (l'accord de l'autorité administrative est indispensable).

- Mariage ou pacte civil de solidarité (Pacs) de l'enseignant : à faire coïncider avec les congés. Les 5 jours dans la fonction publique sont peu accordés aux enseignants.
- Mariage d'un parent, enfant, frère ou sœur : 2 jours ouvrés considérés comme "convenances personnelles".
- Maladie très grave ou décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant : 3 jours ouvrables + jusqu'à 48 h de délai de route.
- Maladie très grave ou décès des frères, sœurs, grands-parents, beaux-parents : 1 jour ouvrable + jusqu'à 48 h de délai de route.
- Décès d'un proche : 1 jour considéré comme "convenance personnelle".

Pour ces absences de courte durée, pas de retenue sur traitement, étant entendu que,

si les nécessités de l'enseignement l'exigent, l'enseignant devra remplacer les heures qu'il n'aura pas faites.

Le traitement peut être maintenu dans ces derniers cas.

Pour soigner un enfant malade (l'accord de l'autorité administrative est indispensable).

Durée annuelle de demi-journées accordables = nombre de demi-journées hebdomadaires de service plus 2 demi-journées, quelle que soit la quotité de travail et quel que soit le nombre d'enfants, jusqu'à 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé).

Le nombre de jours est doublé si l'enseignant élève seul son enfant, ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie, de par son emploi, d'aucune autorisation rémunérée pour ce motif.

Pour passer un concours organisé par l'Éducation nationale (de droit mais sous réserve des nécessités de service).

Autorisation d'absence de 2 jours ouvrables avant le début de l'une des épreuves (écrites ou orales). Fractionnable si demande (1 jour pour l'écrit, 1 jour pour l'oral).

Disponibilités Enseignants sous contrat définitif Périodes non rémunérées

Disponibilités de droit

Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ou pour donner des soins à un enfant, au conjoint, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou à un ascendant atteint d'un handicap ou suite à un accident ou à une maladie grave nécessitant la présence d'une tierce personne.

- Pour les titulaires : par année, mais renouvelable sans limitation tant que les conditions requises sont réunies.
- Pour les maîtres stagiaires, intitulé "congé" : un an renouvelable 2 fois, avec report de stage.
- Pour les maîtres et si 1 an d'ancienneté, intitulé "congé" : durée maximale de 3 ans, renouvelable si les conditions sont réunies. Demande de réintégration à formuler 3 mois avant expiration.

Disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire lié par un Pacs.

- Pour les titulaires : par année, mais renouvelable sans limitation tant que les conditions sont remplies. Pas de perte de contrat ou d'agrément, mais service non protégé.
- Pour les stagiaires, intitulé "congé" : un an renouvelable 2 fois avec report de stage.
- Pour les maîtres délégués (si 1 an d'ancienneté) intitulé "congé" : durée maximale de 3 ans, renouvelable si conditions réunies.

Disponibilité pour adopter un ou plusieurs enfants outre-mer ou à l'étranger.

Durée : 6 semaines par agrément.

Disponibilités accordées sous réserve des nécessités du service

Disponibilité pour convenances personnelles.

Ne peut excéder cinq années consécutives. Elle est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins dix-huit mois de services effectifs continus.

NB : les périodes de disponibilité accordées avant l'entrée en vigueur du décret de 2019 sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs dans la fonction publique. Pas de perte de contrat ou d'agrément, mais service non protégé.

Autres disponibilités (service non protégé).

- Pour étude ou recherche : 2 x 3 ans maximum.
- Pour créer ou reprendre une entreprise : 2 x 1 an maximum.
- Pour exercer un mandat : pendant la durée du mandat.





Prévoyance

La prévoyance vient en aide à ceux qui restent après un décès, mais surtout elle assure un complément de salaire lorsqu'on

passse à demi-traitement, pendant certaines périodes d'arrêt de travail.

Garanties en vigueur

TRAITEMENT ANNUEL DE RÉFÉRENCE (TAR)	Traitement indiciaire brut + indemnités + supplément familial + Isae ou + Isoe parts fixe et modulable.
CAPITAL DÉCÈS	3 fois le traitement annuel brut de référence (déduction faite du capital versé par l'État au conjoint).
MAJORATION DU CAPITAL PAR PERSONNE À CHARGE ⁽¹⁾	1,5 fois le traitement annuel brut de référence.
RENTE ÉDUCATION ⁽¹⁾	Enfant de moins de 6 ans : 6 % du TAR brut. Enfant de 6 ans à moins de 16 ans : 9 % du TAR brut. Enfant de 16 ans jusqu'au 23 ^e anniversaire : 15 % du TAR brut.
GARANTIE DE REVENUS	95 % du traitement net afférant au traitement de référence pour tous congés. 100 % du traitement net afférant au traitement de référence en cas de reprise en situation d'invalidité ou à temps partiel pour raison de santé ou pour handicap, sous conditions ⁽²⁾ .
Cotisation globale : 1,25 % (taux contractuel = 1,05 % à charge de l'établissement et 0,2 % à celle de l'enseignant). Un taux d'appel révisable peut modifier la cotisation établissement.	

(1) Majoration du capital ou rente éducation.
(2) Tout arrêt de travail antérieur au 01-01-2015 reste couvert par les garanties antérieures : 92 % et 94 % selon les cas.

Départ en formation

Pour partir en formation, il faut trouver celle qui vous correspond, ainsi que son financement.

Le portail *Formiris* publie la totalité de l'offre de formation validée, mais aussi la gestion de la demande d'inscription et la validation des départs en formation, pour la formation continue. Vérifiez que votre chef d'établissement vous a bien enregistré dans la base de données et a mis à jour vos coordonnées. *Formiris* fournit des liens à partir de son site.

Formiris effectue les remboursements de vos frais par virement directement de compte à compte et sans intermédiaire.

Ne pas partir en formation sans ces trois documents: l'accord de l'autorité

académique, la convocation de l'organisme de formation et l'accord de prise en charge par *Formiris*. Conservez bien les justificatifs de tous les frais engagés!

Après le stage, *Formiris* paie les frais pédagogiques à l'organisme de formation. À l'issue de la formation, l'organisme formateur transmet à *Formiris* une attestation de présence. Vous n'avez que quatre semaines pour déclarer ces frais à réception de la notification. Passé ce délai, le dossier est définitivement clos.

Pour mobiliser votre compte personnel de formation (CPF), vous devez suivre scrupuleusement les indications de la circulaire idoine de votre rectorat. En cas de difficultés, posez vos questions à vos représentants Spelc!

Congés liés à la famille

Congé de maternité

De 16 à 46 semaines selon qu'il s'agisse d'une naissance simple ou de naissances multiples, et en fonction du rang de naissance.

Possibilité de report entre les périodes de congé prénatal ou postnatal sous certaines conditions.

- **Pour les contractuelles** : plein traitement maintenu pendant toute la durée du congé.
- **Pour les salariées de l'enseignement privé (Sep)** : maintien de salaire total pour les salariées ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'établissement, minoré des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS).

NB : les congés pathologiques sont traités comme un congé de maladie pour le traitement.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- **En cas de naissance unique**, 25 jours calendaires, décomposés en 2 périodes : période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance (celui de 3 jours) et une autre de 21 jours calendaires. Pour les Sep, le maintien de salaire à 100 % est de 11 jours pour une naissance unique.
- **Pour des naissances multiples** : 32 jours calendaires, décomposés en 2 périodes : période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance et une autre de 28 jours calendaires. Pour les Sep, le maintien de salaire à 100 % est de 18 jours pour des naissances multiples.

La période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune à prendre dans les 6 mois.

Congé d'adoption

Accordé au père ou à la mère (ou réparti entre

les deux parents adoptifs). Variant de 16 à 22 semaines après l'arrivée de l'enfant au foyer selon son rang dans la fratrie. Congé majoré si partagé entre les 2 parents.

Congé parental

Accordé au père et/ou à la mère jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant (prolongeable si naissances multiples), ou en cas d'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint la fin de l'obligation scolaire. Prestations Caf possibles.

- **Pour les Sep** : 1^{ère} période de 1 an. Possibilité de congé total ou à temps partiel (minimum 16h).
- **Pour les enseignants** : par périodes de 2 à 6 mois renouvelables. Protection du service : une année scolaire entière, participation obligatoire au mouvement si au-delà. Intégralité des droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

Congé de présence parentale

- Accordé de plein droit à chaque parent ayant à sa charge un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant la présence d'une personne à ses côtés.
- Possibilité de bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale.
- 310 jours ouverts sur une période de 36 mois (renouvelable 1 fois) pour une même pathologie. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. Chaque jour devient sécable.

Congé de solidarité familiale

- Non rémunéré, mais l'Assurance maladie peut verser une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie pendant 21 jours.
- 3 mois renouvelables 1 fois. Le congé peut être pris à temps plein, transformé en activité à temps partiel ou fractionné (avec

ENSEIGNANTS ET SALARIÉS.

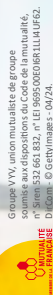
Congé de proche aidant

- **Pour les Sep, si un an d'ancienneté :** non rémunéré, possibilité de suspendre son contrat. En l'absence d'accord dans la branche, ce congé est de 3 mois renouvelables, maximum 1 an dans toute la carrière. Après accord de l'employeur, il peut aussi prendre la forme d'une activité à temps partiel ou être fractionné. Le salarié peut être employé ou dédommagé par la personne aidée s'il n'est pas son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs.

Congés de maladie

Connaissez-vous le fonds social EEP Solidarité ?

Il peut accorder une aide financière, à caractère exceptionnel, aux salariés de la branche EPNL et aux enseignants qui se retrouvent en situation difficile suite à une maladie, un décès ou dans l'accompagnement d'un parent ou enfant handicapé.



www.groupe-vyv.fr



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

Représentation des personnels

Chaque établissement d'au moins 11 salariés équivalents temps plein (ETP) doit maintenant avoir son comité social et économique (CSE). Si tel n'était pas le cas, n'hésitez pas à déposer plainte par lettre recommandée avec AR adressée au procureur de la République pour entrave à la constitution du CSE.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés (article L2315-36 du Code du Travail).

Dans les conditions prévues par la loi, les enseignants (titulaires, suppléants, stagiaires), les salariés des établissements, les AESH :

- entrent dans l'effectif de l'établissement ;
- sont électeurs et éligibles ;
- bénéficient des services de ces instances.

L'année scolaire 2024-2025 devrait voir le renouvellement d'un certain nombre de CSE. Il est primordial de présenter partout des listes Spelc. En effet, c'est à l'occasion du 1^{er} tour de cette élection que se joue la représentativité du Spelc au niveau national dans les branches de l'enseignement privé non lucratif (EPNL) et de l'enseignement agricole privé (Cneap). De plus, pour être nommé délégué syndical, il faut avoir recueilli sur son nom au moins 10 % des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour.

Une élection au CSE pour quatre missions

Missions des anciens délégués du personnel (DP) pour les établissements de 11 à 49 salariés.

- Présenter au chef d'établissement les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires.
- Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'établissement.

- Exercer, à titre individuel, le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L.2312-59 et L. 2312-60 du Code du Travail.
- Saisir l'inspecteur du travail des plaintes et observations relatives à l'application du droit du travail.

S'ajoutent deux autres missions pour les établissements de 50 salariés et plus.

Les missions de l'ancien comité d'entreprise (CE) :

- mission économique : être informé et donner son avis sur tous les changements qui impactent l'ensemble scolaire (recrutement, licenciement, investissements...);
- mission à caractère social : gestion des œuvres sociales et de leur budget, s'il existe (Noël, aide aux enfants des salariés pour un voyage à l'étranger, pot de fin d'année...).

Les consultations récurrentes obligatoires annuelles (établissements de 50 salariés et + seulement).

Chaque année, le CSE doit obligatoirement être consulté sur 3 thèmes liés à la vie de l'entreprise :

- ses orientations stratégiques ;
- sa situation économique et financière ;
- sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Pour permettre au CSE de formuler un avis éclairé, une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) doit être mise en place et le CSE peut diligenter des expertises.

Des heures de délégation doivent être accordées par l'Ogec de l'établissement aux salariés ou aux enseignants qui sont élus titulaires dans cette instance représentative des personnels. Les titulaires ont la possibilité de mutualiser une partie de leurs heures de délégation avec les suppléants.

Durée du travail & congés payés

Pour les salariés dont la durée contractuelle est inférieure à 24 h hebdomadaires, quel que soit leur poste,

il est dû 4 semaines à 0 h obligatoires dont deux accolées aux congés payés estivaux.

PERSONNELS CONCERNÉS	DURÉE EFFECTIVE (HORS JOURS FÉRIÉS)	CONGÉS PAYÉS DONT 4 SEMAINES EN ÉTÉ
Services supports (non-cadres)	1 558 h + 7 h*	36 jours (6 semaines)
Éducation et vie scolaire (non-cadres)	1 470 h + 7 h*	51 jours (8,5 sem.) (+ une sem. à 0 h obligatoire)
Cadres	1 558 h + 7 h*	36 jours (6 semaines)

* Journée de solidarité

Arrêt maladie

Pas de délai de carence pour les salariés totalisant 1 an de présence dans l'établissement.

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR À 100 %
Entre 1 an et 11 ans	40 premiers jours
Au-delà de 11 ans et jusqu'à 16 ans	60 premiers jours
Au-delà de 16 ans	90 premiers jours

La subrogation concerne les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) mais aussi les indemnités versées par la Prévoyance, au terme du maintien de salaire.

Dans la branche EPNL, un salarié absent pour maladie non professionnelle, acquiert des congés payés pendant une durée ininterrompue d'un an de suspension du contrat, dans la limite de 6 semaines. En cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, il s'agira, la première année, de 6 semaines ou 8,5, selon son statut.

Congé pour maternité, paternité ou d'adoption

Après un an d'ancienneté dans l'établissement, maintien de la rémunération pendant le congé maternité, paternité (conditions spécifiques) ou adoption, déduction faite des IJSS.



Contrat & rémunération

Les informations de ces pages se rapportent essentiellement aux salariés des établissements privés (Sep), mais, pour la plupart, également aux formateurs.

La nouvelle convention collective EPNL s'applique depuis le 1^{er} septembre 2022.

1. Documents personnels à posséder impérativement

- Contrat de travail et avenants qui l'actualisent.
- Fiche de poste et fiche de classification.
- Bulletins de salaire.
- Notices sur la prévoyance et la complémentaire santé.
- Programme de répartition de la durée du travail (PRDT). Un PRDT prévisionnel est fourni à chaque salarié avant la rentrée. À défaut, le programme antérieur est reconduit. Le définitif est délivré 3 semaines après la rentrée.

Ce dernier porte sur la période allant du 1^{er} septembre de l'année en cours au 31 août de l'année suivante.

Doivent y apparaître : semaines de travail, semaines à 0 heure ou périodes non travaillées (temps partiel annualisé), jours ou semaines de congés payés, nombre d'heures de travail effectif pour l'année scolaire. En aucun cas il ne peut être fait des "réserves d'heures" et il est interdit de reporter ou de récupérer des heures sur l'année suivante.

La rémunération est calculée par la multiplication d'un coefficient global avec la valeur du point Sep : 19,93 € à compter du 1^{er} septembre 2024.

Nous invitons les salariés des autres sections (professeurs hors contrat, sous contrat simple, psychologues...) à contacter le Spelc, qui leur

fournira les informations supplémentaires adéquates.

2. Classifications et rémunérations

La fiche de poste du salarié décrit ses fonctions. Le référentiel prévoit 91 fonctions regroupées en 2 ensembles de métiers : "pédagogie, éducation et vie scolaire" et "services supports". Les personnels sont classés dans l'une des 4 strates prévues. À l'intérieur de chaque strate, 3 degrés permettent d'affiner le classement selon différents critères : technicité, responsabilité, autonomie, communication et management. Les éléments suivants composent le coefficient global de rémunération.

2.1 Points liés au poste de travail

Nombre de points du poste de travail =
base + (nombre de degrés x valeur du degré).

Voir tableaux page suivante.

Un poste de travail est dit plurifonctionnel s'il est composé d'une ou deux fonctions relevant d'une strate supérieure à la strate de rattachement. La valorisation consiste à ajouter la valeur d'un ou plusieurs degrés au coefficient de base (informations complémentaires dans les publications Spelc).

2.2 Valorisation des critères de reconnaissance

Ancienneté : chaque année et sur l'ensemble de la carrière, un nombre de points est attribué.

Strate I : 6 points dès la 2^e année.

Strate II : 5 points dès la 2^e année.

Strate III : 5 points dès la 3^e année.

Strate IV : 5 points dès la 4^e année.

	STRATE I - BASE 965								
NOMBRE DE DEGRÉS	4	5	6	7	8	9	10	11	12
VALEUR D'UN DEGRÉ	30	28	25	22	20	18	18	18	18
NOMBRE DE POINTS DU POSTE DE TRAVAIL	1085	1105	1115	1119	1125	1127	1145	1163	1181

	STRATE II - BASE 950										
NOMBRE DE DEGRÉS	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
VALEUR D'UN DEGRÉ	30	30	27	27	25						
NOMBRE DE POINTS DU POSTE DE TRAVAIL	1100	1130	1139	1166	1175	1200	1225	1250	1275	1300	1325

	STRATE III - BASE 850										
NOMBRE DE DEGRÉS	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
VALEUR D'UN DEGRÉ	70										
NOMBRE DE POINTS DU POSTE DE TRAVAIL	1200	1270	1340	1410	1480	1550	1620	1690	1760	1830	1900

	STRATE IV - BASE 800										
NOMBRE DE DEGRÉS	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
VALEUR D'UN DEGRÉ	120										
NOMBRE DE POINTS DU POSTE DE TRAVAIL	1400	1520	1640	1760	1880	2000	2120	2240	2360	2480	2600

Nombre de points du poste de travail = base + (nombre de degrés x valeur du degré)

2.3 Catégories professionnelles

La catégorie professionnelle du poste de travail est déterminée à partir de la strate retenue.

Est ainsi considéré comme :

- employé : tout salarié occupant un poste de travail de strate I ou II ;
- agent de maîtrise : tout salarié occupant un poste de travail de strate III (sauf s'il est cadre en application des stipulations ci-dessous) ;
- cadre :
 - tout salarié occupant un poste de travail de strate IV ;
 - salarié de strate III, totalisant au moins 12 degrés au titre des critères classant, dont 3 en "responsabilité" et 3 en "autonomie".

2.4 Formations professionnelles suivies et attestées

Tous les trois ans, chaque salarié (sauf intérimaire) bénéficie d'un entretien professionnel obligatoire pour faire le point sur les formations suivies et les perspectives d'évolution professionnelle. Il faut réviser les fonctions et critères classant et effectuer les mesures correctives si besoin. Évolution au moins équivalente à 15 points ou attribués *a minima*.

Lors d'un départ en formation, l'employeur et le salarié s'entendent dans un document "d'engagements réciproques".

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif de la période sexennale est remis au salarié.

2.5 L'implication professionnelle

Elle demeure en vigueur mais n'est définie par aucun critère objectif.

Absences rémunérées pour événements familiaux

En vigueur au 01.01.2022, exprimées en jours ouvrables sauf précision contraire.

- 3 jours en cas de naissance pour le père ou le conjoint, concubin ou pacsé de la mère ;
- 3 jours pour l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption ;
- 4 jours en cas de mariage ou de pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- 3 jours en cas de mariage ou de Pacs d'un enfant du salarié ;
- 5 jours en cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs, du concubin ;
- 5 jours en cas de décès de l'un des parents du salarié et 3 jours en cas de décès d'un grand-parent ;
- 3 jours en cas de décès d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-parent du salarié (soit les parents du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin) ;
- 8 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans ;
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant

de plus de 25 ans non parent lui-même et 8 jours ouvrés dans le cas contraire ;

- 3 jours en cas d'ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou d'un enfant ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue chez un enfant d'un handicap, cancer ou pathologie chronique avec apprentissage thérapeutique.

Absences pour enfant malade de moins de 16 ans (sur justificatif médical) et quel que soit son âge s'il est en situation de handicap

- Trois jours par enfant et par année scolaire (pris par journée ou demi-journée) avec maintien du salaire.
- Six jours supplémentaires avec demi-salaire.

Absence rémunérée pour examen et concours : temps nécessaire pour le déplacement et les épreuves plus 2 jours/an pour la préparation.

Mutuelle d'entreprise pour les salariés du privé (Régime EEP Santé)

L' accord "interbranches" du 18.06.2015 a créé le régime EEP Santé piloté par la CPN EEP Santé.

Les assureurs recommandés proposent notamment des réseaux de soins aux tarifs

intéressants. Niveaux de couverture : socle (obligatoire, financé à 50 % au moins par l'employeur), options 1, 2 et 3 (mutualisées et facultatives). Le décret du 11-01-2019 a institué le panier "100 % santé" à compter du 01/01/2020.

Cotisations mensuelles forfaitaires pour les salariés et leurs ayants droit pour 2023 :

	Socle		Options (en complément du socle)		
	Régime gén.	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
SALARIÉ	50,30 €	30,40 €	13,30 €	34,20 €	50,50 €
CONJOINT	55,60 €	33,50 €			
ENFANT*	27,90 €	17 €	7,40 €	18,60 €	27,90 €

* La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant affilié.



**VOUS
ÊTES
UNIQUE.**

**Vos
aspirations
méritent
qu'on milite.**

SALAIRE bloqué ? SANTÉ menacée ?

Bien vous défendre,
c'est d'abord bien vous connaître.

Soutenez les représentants
qui vous écoutent et vous épaulent.

ÉLECTIONS TPE

**25 NOVEMBRE
9 DÉCEMBRE
2024**

VOTEZ Spelc,
le syndicat des **SOLUTIONS SUR-MESURE.**

Spelc
au cœur
de l'action

➔ **Élections dans les Très Petites Entreprises,
pour représenter les salariés de l'enseignement privé.**

Prévoyance

La prévoyance vient en aide à ceux qui restent après un décès, mais surtout elle assure un complément de salaire lorsqu'on passe à demi-traitement, pendant certaines périodes d'arrêt de travail.

Garanties en vigueur

Le tableau ci-contre ne donne qu'une partie des garanties. Les textes des accords et de la convention, ainsi que tous les documents relatifs à la prévoyance, sont sur <https://www.spelc.fr/profile/salarie-etablissement/les-textes-officiels/>.



POUR TOUS LES PERSONNELS : NON-CADRES, CADRES ET ASSIMILÉS		
CAPITAL DÉCÈS	3 FOIS LE SALAIRE ANNUEL BRUT DE RÉFÉRENCE	
MAJORATION DU CAPITAL PAR PERSONNE À CHARGE ⁽¹⁾	1,5 fois le salaire annuel brut de référence.	
RENTE ÉDUCATION ⁽¹⁾	Enfant de moins de 6 ans : 6 % du salaire annuel de référence (SAR brut). Enfant de 6 ans à moins de 16 ans : 9 % du SAR brut. Enfant de 16 ans jusqu'au 23 ^e anniversaire : 15 % du SAR brut.	
GARANTIE DE REVENUS	95 % du SAR net pour tout congé ou toute invalidité. ⁽²⁾	
COTISATION GLOBALE	Non-cadres	Cadres et assimilés (Tranche A + B)
	1,55 %	1,70 %
EMPLOYEUR SALARIÉ	1,35 %	1,50 %
	0,20 %	0,20 %

(1) Majoration du capital ou rente éducation.

(2) Tout arrêt de travail antérieur au 01-01-2015 reste couvert par les garanties antérieures : 92 % et 94 % selon les cas.

Départ en formation (année civile)

Le salarié doit s'inscrire au "Plan de développement des compétences" que le chef d'établissement soumet, pour avis, aux délégués du personnel (membres du CE ou du CSE lorsqu'il y en a un). Sinon, il faut s'adresser directement au chef d'établissement et, si possible, en informer son représentant Spelc local.

Chaque salarié est responsable de son parcours professionnel et doit s'inscrire en créant son compte sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr>. Ce site est le seul existant et valable ! Attention, nous avons noté un grand nombre de faux sites, tous malveillants. Ne répondez à aucun appel ou SMS concernant le CPF car ce service n'existe pas, il est donc ou commercial ou malhonnête.

Vérifiez si votre capital formation est à jour. Dans le cas contraire, rapprochez-vous de votre représentant Spelc.

À ce CPF, a été ajouté le CPF de transition, qui permet de financer des projets de changement de carrière. Sur ce thème un peu plus technique, il est préférable de faire appel à votre représentant Spelc. Pour partir en formation, employeurs et salariés doivent :

- définir le projet qui correspond au mieux aux besoins des salariés et des établissements ;
- déterminer les dates et l'organisme compétent ;
- s'assurer que les règles de prise en charge par l'Opérateur de compétences (Opc) sont respectées (voir ces règles sur <https://www.akto.fr/particulier-se-former/>).

Représentés à tous niveaux

Vous êtes salarié de droit privé

La nouvelle convention collective, que le Spelc a refusé de signer, est applicable depuis le 1^{er} septembre 2023. Vous pouvez la consulter sur notre site internet :

<https://www.spelc.fr/telecharger-la-convention-collective/>. De nombreux changements ont eu lieu, en particulier pour les nouveaux entrants dans l'enseignement agricole privé.

Personnel administratif et technique, formateur en formation continue, enseignant, documentaliste, personnel de vie scolaire, le Spelc vous représente :

- aux commissions paritaires nationales (CPN et CCPNI) du Cneap ;
- aux négociations annuelles obligatoires (NAO) ;
- aux conseils régionaux de l'enseignement

- agricole privé (Creap) ;
- dans les comités sociaux et économiques (CSE) des établissements.

Vous êtes contractuel de droit public auprès du ministère de l'Agriculture

Enseignant ou documentaliste, le Spelc vous représente :

au niveau national :

- au ministère de l'Agriculture ;
- au Conseil de perfectionnement de l'Institut de formation de l'enseignement agricole privé (Ifeap).

au niveau régional :

- aux cellules régionales de l'emploi (CRE) ;
- aux commissions consultatives des personnels (CCP).

au niveau local :

- dans les CSE des établissements.



“ Des solutions d'assurance et des services, pour tous, répondant aux besoins actuels et à venir. ”

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

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

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock - 24-205-016

Plus forts ensemble

Son positionnement original et représentatif dans l'Institution fait du Spelc un syndicat unique et efficace, expert et performant.

Qu'est-ce qu'un chef d'établissement du 1^{er} degré ?

- Un enseignant avant tout, rémunéré par l'État.
- Un cadre en responsabilité et donc en situation d'autorité.
- Un cadre missionné par sa tutelle.
- Un salarié de l'Ogec, son employeur (seulement pour sa fonction de direction), qui lui donne délégation.
- Un responsable attentif à chaque membre de son établissement.
- Un garant de la mission pastorale à qui une tutelle confie toute une communauté éducative.

Que vous propose le Spelc ?

- Un syndicat :
 - autonome et indépendant ;
 - attaché à la liberté d'enseignement ;
 - reconnu et représentatif ;
 - qui permet la réflexion, qui favorise la recherche de solutions ;
 - à l'écoute et attaché au dialogue ;
 - qui veut être force de proposition ;
 - présent dans les départements, les régions et au niveau national ;
 - qui épaula, représente et défend, au plus près de ses préoccupations, chaque chef d'établissement.
- Un accompagnement et une défense auprès des instances garantes du Code du Travail.
- Une commission interne exclusivement dédiée aux chefs d'établissement du 1^{er} degré

(CE1) qui travaille régulièrement avec celle des enseignants du 1^{er} degré.

Que demande le Spelc pour vous ?

À l'Institution

- Qu'elle respecte la pluralité syndicale, en particulier dans les instances représentatives.
- Qu'elle reconnaisse, dans le statut des chefs d'établissement, les missions et fonctions particulières de ceux du 1^{er} degré, suivant la réalité de leur école.
- Qu'elle soit garante de l'application de la rémunération prévue par le statut.
- Qu'elle fasse vivre une formation initiale et continue répondant aux besoins exprimés par les collègues.
- Qu'elle respecte la loi, spécialement en ce qui concerne les négociations salariales. Ces dernières relèvent du dialogue social entre employeurs et salariés et non pas des seules décisions du collègue employeur.
- Qu'elle prenne en compte le besoin d'un adjoint ou d'un responsable de site pour les directions multi sites avec un contrat et une rémunération clairement identifiés.

À l'État

- Qu'il reconnaisse enfin les CE1 des écoles privées sous contrat en leur appliquant les mesures octroyées à leurs collègues du public, après négociations :
 - bonifications indiciaires ;
 - indemnités de sujétion spéciale.

Au regard des multiples tâches (administration, pédagogie, éducation, gestion, travaux, ressources humaines...) qui incombent aux CE1, le Spelc milite pour l'attribution d'au moins une ½ journée de décharge de direction par semaine pour les écoles à moins de 4 classes. Pour l'octroi des décharges, le Spelc réclame la prise en compte de tous les dispositifs de l'école inclusive dans le calcul du nombre de classes.

Documents et outils spécifiques sur

<https://www.spelc.fr/profile/chef-etablissement-1er-degre/>

Bonjour la Mutuelle ! Je souhaite changer
de couverture santé. **Quels sont les atouts
de votre couverture Lumina Santé ?**

**Dès 15€/mois*, vous bénéficiez de toutes les garanties
d'une couverture santé**

+

- Des téléconsultations gratuites **auprès de médecins 24h/24 et 7j/7 !**
- **8 consultations** par an auprès de **psychologues** conventionnés
- Des tarifs privilégiés chez **15 000 partenaires de santé (optique, dentaire, audiologie, ostéopathie)**
- un forfait médecine douce (**ostéopathe, chiropracteur, podologue, pédicure...**)

©AdobeStock

REJOIGNEZ-NOUS !

En tant qu'adhérent Spelc, vous bénéficiez
d'un **tarif privilégié tout au long de l'année !**

OBTENEZ UN DEVIS EN 3 MINUTES AU 01 85 53 50 66

Du lundi au jeudi de 08h30 à 18h00 et le vendredi de 08h30 à 17h30



*Après déduction des 15€/mois pris en charge par votre employeur

Retraite : une situation complexe en

Les renseignements fournis ici correspondent à la réforme des retraites de 2023.

Les personnels des établissements privés sous contrat sont concernés par plusieurs régimes de retraite : le régime général de la Sécurité sociale (RGSS) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA), les régimes complémentaires de retraite Agirc-Arrco ⁽¹⁾ et Ircantec ⁽²⁾.

Les enseignants peuvent éventuellement bénéficier du régime temporaire de retraite de l'enseignement privé (Retrep) et du régime additionnel.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les nouveaux enseignants relèvent de l'Ircantec et non plus de l'Agirc-Arrco.

1. Le régime général de la Sécurité sociale ou de la MSA permet de percevoir une pension de retraite qui s'élève au maximum à 50 % du salaire annuel moyen (des 25 meilleures

années, limité au plafond de la Sécurité sociale).

2. Le régime complémentaire Agirc-Arrco complète le régime général. Le montant est fonction du nombre de points acquis au cours de la carrière.

3. Le régime additionnel de retraite complète la retraite de la plupart des enseignants. Son montant correspond à un pourcentage des pensions acquises dans le régime général et l'Agirc-Arrco comme enseignant du privé.

4. Le Retrep permet à certains enseignants de cesser leur activité avant l'âge légal de départ à la retraite du régime général.

Le Spelc demande l'équité pour tous les personnels :

-pension de réversion : mêmes conditions d'ouverture des droits que les fonctionnaires ;

Le Spelc demande la parité pour les enseignants : "à carrière équivalente, retraite identique".

Votre future pension calculée pour vous

Des référents Spelc-retraite sont disponibles dans chaque région pour répondre à vos questions, détecter les erreurs de votre dossier, vous conseiller et évaluer le montant de votre future pension avec la réforme des retraites de 2023...

Une fiche "étude de retraite" est disponible sur le site du Spelc. Une évaluation du montant de votre future pension de retraite

sera calculée à différentes dates de départ, sous réserve de votre adhésion effective au Spelc.

Faites confiance aux compétences du réseau retraite Spelc !



Consultez le site
<https://www.spelc.fr/services/preparer-ma-retraite/retraite/>

constante évolution



- Régime additionnel : combler entièrement la différence avec les pensions de retraite du public.
- Augmenter la part des cotisations patronales de 50 % à 60 % comme pour les autres régimes de retraite.

- (1) Agirc-Arrco : Association des régimes de retraite complémentaires cadres et non-cadres.
- (2) Ircantec : Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités.

RETRAITÉS.



Restez avec nous au Spelc

Six bonnes raisons de renouveler votre adhésion, même retraités :

- être informés sur toutes les questions concernant les retraités ;
- être défendus : le Spelc est membre de la Fédération nationale des associations de retraités (Fnar) et, de ce fait, de la Confédération française des retraités (CFR) ;
- vous engager, au nom de la Fnar, dans le système de santé et dans différentes structures locales, régionales et départementales, pour défendre les intérêts des retraités et des personnes âgées ;
- maintenir le lien avec vos collègues retraités ;
- marquer votre fidélité au Spelc et votre solidarité avec les collègues en activité ;
- bénéficier de tarifs préférentiels, grâce aux partenariats souscrits par la Fnar.

Des informations et activités sur-mesure :

- une commission spécifique au sein de la Fédération des Spelc ;
- un réseau de "retraités-relais" ;
- la revue nationale *L'Éducateur Spelc* ;
- une publication, *La lettre des retraités* (3 parutions par an) ;

- un abonnement au *Courrier des retraités* de la Fnar offert par certains syndicats (4 numéros/an) ;
- des voyages organisés (l'Ouzbékistan en 2019, la Côte d'Émeraude en Bretagne et les Pouilles en Italie en 2022, la Jordanie en 2023, le Portugal en 2024) ;
- une rubrique "retraités" sur <https://www.spelc.fr/profile/retraite/> ; l'accès au site de la Fnar : www.fnar.info.

Pour faire entendre la voix de ses adhérents retraités, le Spelc est en lien avec...

- la Confédération française des retraités (1,5 million de retraités adhérents) dont la Fnar est membre fondateur.
- des milliers de retraités d'autres professions. Faisons-nous entendre haut et fort, auprès :
 - de l'opinion publique ;
 - des médias ;
 - des pouvoirs publics ;
 - des parlementaires ;
 - dans toutes les instances où nous siégeons au nom de la Fnar pour représenter les aînés et mettre en évidence leur place et leur rôle dans la société.

Santé et Prévoyance

Le partenaire confiance de l'enseignement privé



Votre protection sociale, notre métier !

Mon Spéc local

contact@uniprevoyance.fr
www.uniprevoyance.fr