



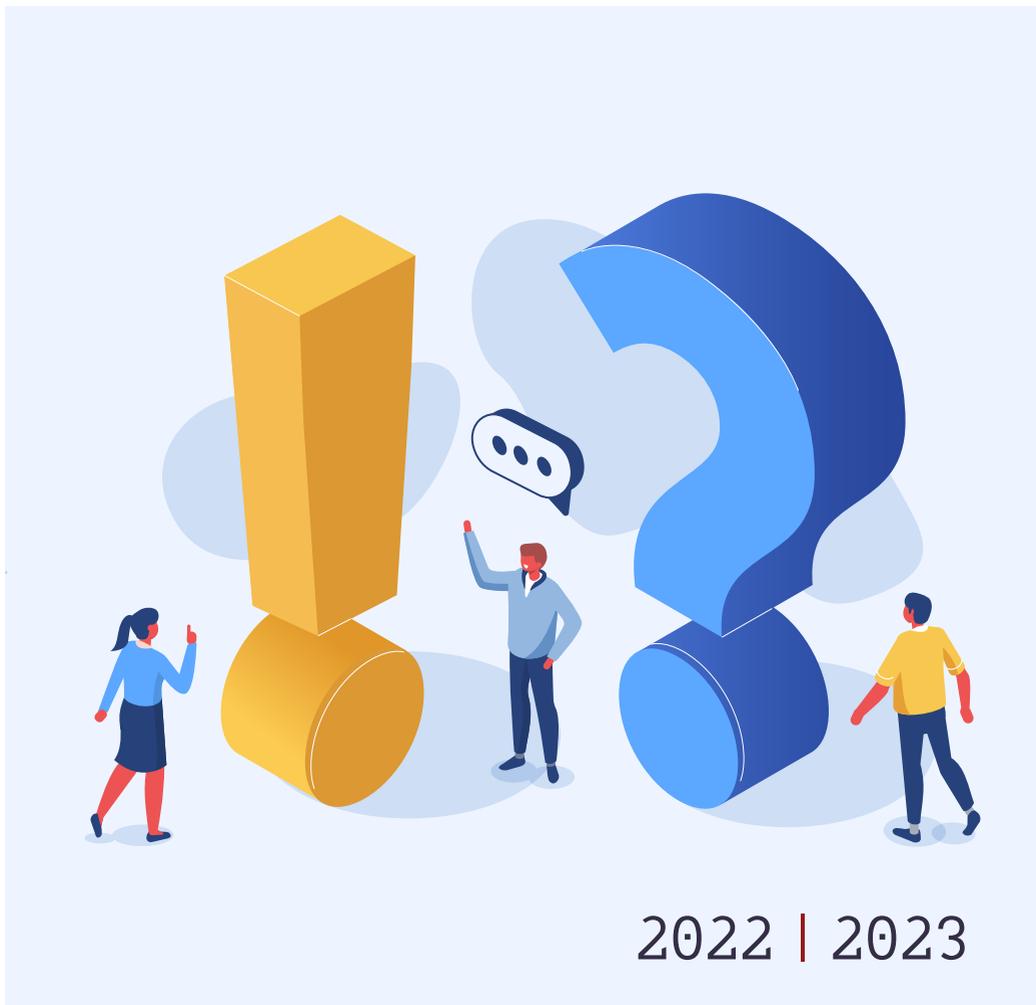
Le **GPS**

Le Guide Pratique Spelc

➔ **ÉPAULER**

➔ **REPRÉSENTER**

➔ **DÉFENDRE**



L'ÉDUCATEUR



Supplément
à L'ÉDUCATEUR Spelc
n° 283

NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI FONT GRANDIR LES AUTRES.

-10%*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO



**1^{er} ASSUREUR DES AGENTS
DU SERVICE PUBLIC**

ASSURÉMENT HUMAIN

Karine,
enseignante.

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2021.

*Offre réservée aux agents du service public, personnels de l'enseignement. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES.



Par Régine Mahé, présidente



À votre service

Chère Collègue, cher Collègue,

La Fédération des Spelc est heureuse de vous offrir le *Guide pratique Spelc* (GPS) version 2022-2023. Si la diffusion d'informations utiles constitue une part importante de sa mission syndicale, le Spelc est avant tout un syndicat de terrain, proche de vous. Je vous invite à contacter nos délégués dans votre établissement, votre département ou votre région. Vous trouverez les coordonnées des responsables sur notre site national : www.spelc.fr. Ils sont à votre écoute et vous feront bénéficier de l'expertise que vous attendez d'une organisation puissante et représentative, entièrement dévouée à votre service. Tout au long de votre carrière, mais aussi à la retraite, vous pourrez compter sur la compétence et la disponibilité des militants et des responsables.

Le Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique (Spelc) est libre et indépendant, majeur dans l'enseignement privé. Il a remporté le plus grand nombre de sièges lors des dernières élections professionnelles. Afin de s'ouvrir à d'autres pratiques et d'élargir son horizon, il adhère à la Confédération européenne des syndicats indépendants (Cesi) car, de nos jours, être acteur sur la scène européenne est devenu indispensable.

Cette représentativité fait du Spelc un interlocuteur efficace et reconnu dans l'Institution et auprès des administrations compétentes. Rares sont les organisations syndicales autonomes et apolitiques à vous offrir une palette de services aussi large et un tel accompagnement au quotidien.

En adhérent au Spelc, vous bénéficierez de cette expérience reconnue et marquerez votre attachement à une organisation syndicale constructive. Vous assurerez ainsi la défense de vos intérêts et contribuerez à la promotion de nos professions et au développement d'une éducation de qualité.

4

ENSEIGNANTS

10

**ENSEIGNANTS
ET SALARIÉS**

13

**ENSEIGNEMENT
AGRICOLE**

14

SALARIÉS

19

**CHEFS
D'ÉTABLISSEMENT**

20

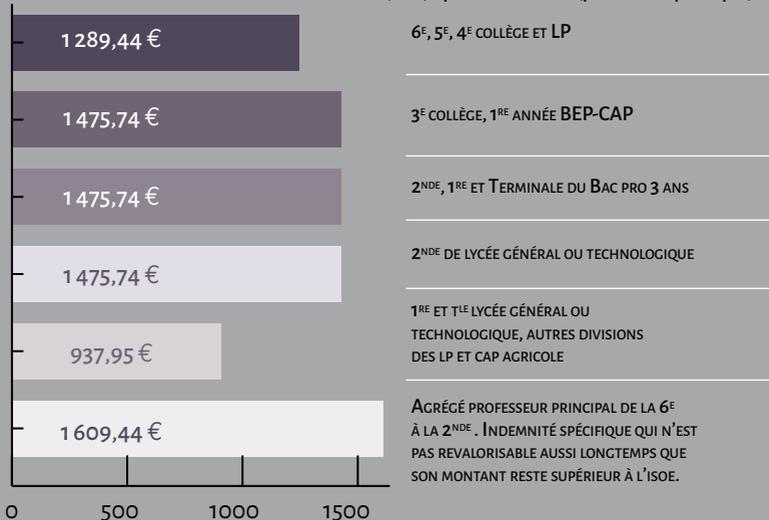
FUTURS RETRAITÉS

Indemnités

Nous avons effectué les calculs avec une valeur du point d'indice estimée à 58,2004 € au 1/7/2022.

Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe - 2nd degré) - Part fixe : 1 256,03 €

Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe) - part modulable (professeur principal)



Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae - 1^{er} degré) 1 200 €

Indemnité de sujétions particulières documentalistes 1 000 €

Indemnité pour activités péri-éducatives (taux horaire) 24,64 €

Indemnité de fonction de maître formateur 1 250 €

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

Heures supplémentaires

	HEURES SUPP. ANNÉE**	HEURES SUPP. PAR MOIS (SUR 9 MOIS)**	HEURES SUPP. EFFECTIVES HSE
Agrégés HC* et EXC* (15 h)	1 891,06	210,11	65,66
Agrégés (15 h)	1 719,15	191,01	59,69
Agrégés HC et EXC EPS (17 h)	1 668,57	185,39	57,93
Agrégés EPS (17 h)	1 516,89	168,54	52,66
Certifiés et PLP HC et EXC (18 h)	1 308,72	145,41	45,44
Bi-admissibles (18 h)	1 284,89	142,76	44,61
Certifiés et PLP (18 h)	1 189,75	132,19	41,31
PEPS HC et EXC (20 h)	1 177,84	130,87	40,89
PEPS (20 h)	1 070,77	118,97	37,17
AE (18 h)	998,36	110,92	34,66
MA 1	958,06	106,45	33,26
MA 1 EPS	862,26	95,80	29,93
MA 2	859,57	95,57	29,84
MA 2 EPS	773,61	85,95	26,86

* HC = Hors classe / EXC = Classe exceptionnelle

** Majoration de 20 % pour la première HSA

Grilles indiciaires

Valeur du point de la Fonction publique: 58,2004 € au 1^{er} juillet 2022. Salaire mensuel brut: **indice x 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, Cat. 2 & 4 de l'agricole

ÉCHELON	DURÉE	PE, PEPS, CERTIFIÉS, PLP, PLPA		BI-ADMISIBLES		AGRÉGÉS	
		DEPUIS JUILLET 2022		DEPUIS JUILLET 2022		DEPUIS JUILLET 2022	
		INDICE	SALAIRE BRUT EN €	INDICE	SALAIRE BRUT EN €	INDICE	SALAIRE BRUT EN €
1	1 an	390	1 891,51 €			450	2 182,52 €
2	1 an	441	2 138,86 €	445	2 158,26 €	498	2 415,32 €
3	2 ans	448	2 172,81 €	452	2 192,22 €	513	2 488,07 €
4	2 ans	461	2 235,87 €	473	2 294,07 €	542	2 628,72 €
5	2,5 ans	476	2 308,62 €	501	2 429,87 €	579	2 808,17 €
6	3 ans	492	2 386,22 €	525	2 546,27 €	618	2 997,32 €
7	3 ans	519	2 517,17 €	551	2 672,37 €	659	3 196,17 €
8	3,5 ans	557	2 701,47 €	593	2 876,07 €	710	3 443,52 €
9	4 ans	590	2 861,52 €	635	3 079,77 €	757	3 671,48 €
10	4 ans	629	3 050,67 €	675	3 273,77 €	800	3 880,03 €
11		673	3 264,07 €	703	3 409,57 €	830	4 025,53 €

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

Hors classe PE, certifiés, PLP, PEPS,
Cat. 2 & 4 de l'agricole

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JUILLET 2022	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	2 ans	590	2 861,52 €
2	2 ans	624	3 026,42 €
3	2,5 ans	668	3 239,82 €
4	2,5 ans	715	3 467,77 €
5	3 ans	763	3 700,58 €
6	3 ans	806	3 909,13 €
7		821	3 981,88 €

Classe exceptionnelle PE, certifiés, PLP, PEPS,
Cat. 2 & 4 de l'agricole

ÉCHELON	CHEVRON	DURÉE	DEPUIS JUILLET 2022	
			INDICE	SALAIRE BRUT
1		2 ans	695	3 370,77 €
2		2 ans	735	3 564,77 €
3		2,5 ans	775	3 758,78 €
4		3 ans	830	4 025,53 €
spécial	A1	1 an	890	4 316,53 €
	A2	1 an	925	4 486,28 €
	A3		972	4 714,23 €

Les promotions aux échelons spéciaux (HEA = hors échelle) sont contingentées à hauteur de 20 % de l'effectif de la classe.

Hors classe agrégés

ÉCHELON	CHEVRON	DURÉE	DEPUIS JUILLET 2022	
			INDICE	SALAIRE BRUT
1		2 ans	757	3 671,48 €
2		2 ans	800	3 880,03 €
3		3 ans	830	4 025,53 €
4	A1	1 an	890	4 316,53 €
4	A2	1 an	925	4 486,28 €
4	A3		972	4 714,23 €

Classe exceptionnelle agrégés

ÉCHELON	CHEVRON	DURÉE	DEPUIS JUILLET 2022	
			INDICE	SALAIRE BRUT
1		2,5 ans	830	4 025,53 €
2	A1	1 an	890	4 316,53 €
2	A2	1 an	925	4 486,23 €
2	A3	1 an	972	4 714,23 €
3	B2	1 an	1013	4 913,08 €
3	B3		1067	5 174,98 €

ENSEIGNANTS.

Maîtres auxiliaires

ÉCHELON	DURÉE		DEPUIS JUILLET 2022			
			MA 1		MA 2	
	CHOIX (20 %)	ANCIENNETÉ	INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT
1	2,5 ans	3 ans	349	1 692,66	321	1 556,86 €
2	2,5 ans	3 ans	376	1 823,61	335	1 624,76 €
3	2,5 ans	3 ans	395	1 915,76	351	1 702,36 €
4	3 ans	4 ans	416	2 017,61	368	1 784,81 €
5	3 ans	4 ans	439	2 129,16	384	1 862,41 €
6	3 ans	4 ans	460	2 231,02	395	1 915,76 €
7	3 ans	4 ans	484	2 347,42	416	2 017,61 €

Adjoints d'enseignement

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JUILLET 2022	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	1 an	332	1 610,21 €
2	1 an	350	1 697,51 €
3	1 an	371	1 799,36 €
4	2 ans	387	1 876,96 €
5	3 ans	405	1 964,26 €
6	3 ans	431	2 090,36 €
7	3 ans	450	2 182,52 €
8	3,5 ans	476	2 308,62 €
9	3,5 ans	506	2 454,12 €
10	4,5 ans	537	2 604,47 €
11		560	2 716,02 €

Instituteurs

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JUILLET 2022	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	9 mois	356	1 726,61 €
2	9 mois	366	1 775,11 €
3	1 an	378	1 833,31 €
4	1,5 an	385	1 867,26 €
5	1,5 an	395	1 915,76 €
6	1,5 an	408	1 978,81 €
7	3 ans	417	2 022,46 €
8	3,5 ans	438	2 100,07 €
9	4 ans	459	2 226,17 €
10	4 ans	494	2 395,92 €
11		533	2 585,07 €

Hors classes PEGC, CE EPS

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JUILLET 2022	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	2 ans	466	2 260,12 €
2	3 ans	490	2 376,52 €
3	3 ans	519	2 517,17 €
4	3 ans	548	2 657,82 €
5	3 ans	621	3 011,87 €
6		667	3 234,97 €

PEGC, CE EPS

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JUILLET 2022	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	1 an	330	1 600,51 €
2	1,5 an	348	1 687,81 €
3	1,5 an	368	1 784,81 €
4	2,5 ans	385	1 867,26 €
5	3 ans	403	1 954,56 €
6	3 ans	424	2 056,41 €
7	3 ans	443	2 148,56 €
8	3,5 ans	467	2 264,97 €
9	3,5 ans	491	2 381,37 €
10	3,5 ans	520	2 522,02 €
11		549	2 662,67 €

Classe exceptionnelle PEGC, CE EPS

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JUILLET 2022	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	1 an	621	3 011,87 €
2	2,5 ans	673	3 264,07 €
3	2,5 ans	715	3 467,77 €
4	2,5 ans	763	3 700,58 €
5		806	3 909,13 €

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	434	2 104,91 €	388	1 881,81 €	374	1 813,91 €
2	3 ans	466	2 260,12 €	410	1 988,51 €	392	1 901,21 €
3	3 ans	498	2 415,32 €	431	2 090,36 €	410	1 988,51 €
4	3 ans	520	2 522,02 €	453	2 197,07 €	428	2 075,81 €
5	3 ans	562	2 725,72 €	475	2 303,77 €	446	2 163,11 €
6	3 ans	596	2 890,62 €	498	2 415,32 €	464	2 250,42 €
7				520	2 522,02 €		

Autorisations d'absences

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

- Naissance ou adoption : 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'évènement).
- Mariage ou 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. 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.
- 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".

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

Disponibilités de droit

- Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans (8 ans pour les délégués auxiliaires, suppléants et stagiaires) ou pour donner des soins à un enfant, au conjoint, au partenaire lié par un 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 : 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 délégués rectoraux (DR) et si 1 an d'ancienneté : durée maximale de 3 ans, renouvelable si les conditions sont réunies. Demande de réintégration à formuler 3 mois auparavant.

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

- Durée : 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 délégués auxiliaires et suppléants (si 1 an d'ancienneté) : 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.

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

passé 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. Enfant de 6 ans à moins de 16 ans : 9 % du TAR. Enfant de 16 ans jusqu'au 23 ^e anniversaire : 15 % du TAR.
GARANTIE DE REVENUS	95 % du SAR (salaire annuel de référence) net quelle que soit la nature du congé. 100 % du SAR (salaire annuel de référence) net en cas de reprise en situation d'invalidité ou à temps partiel pour raison de santé ou pour handicap, sous conditions.
Cotisation globale : 1,35 % (taux contractuel = 1,05 % à charge de l'établissement et 0,3 % à celle de l'enseignant). Un taux d'appel révisable peut modifier la cotisation établissement.	

⁽¹⁾ Majoration du capital ou rente éducation.

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.

Nouveauté, dans le courant de l'année, Formiris va effectuer les remboursements de vos frais par virement et non plus par chèque via les établissements.

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 un justificatif 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 CPF, vous devez suivre scrupuleusement les indications de la circulaire idoïne 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'agit 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 contractuels** : plein traitement maintenu pendant toute la durée du congé.
- **Pour les salariés 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 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.

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 parental

Accordé au père et/ou à la mère jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant 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^{re} période de 1 an. Possibilité de congé total ou à temps partiel (minimum 16 h).
- **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 ouvrés 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 n'est pas fractionnable.

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. Il peut être pris à temps plein, transformé en activité à temps partiel ou fractionné (avec l'accord de l'employeur), de plein droit, sans condition

ENSEIGNANTS ET SALARIÉS.

d'ancienneté. Pour les Sep, sa durée ne peut être imputée sur celle des congés payés annuels.

Congé de proche aidant

Pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

• **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 un 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.

• **Pour les enseignants :** 3 mois, renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière sur une période continue, par périodes fractionnées (1 jour minimum) ou sous forme d'un service à temps partiel. L'agent en congé perçoit une allocation journalière de proche aidant.

Congés de maladie : consulter www.spelc.fr.

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 d'un enfant handicapé.

Le Groupe VYV vous propose son Book Sécu 2022

Document de référence sur les fondamentaux de notre système de Sécurité sociale.

Téléchargez le Book Sécu 2022 >



Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siret 532 641 832, n° LEI 69500016811141F42, Dir. Com. Groupe VYV - © Gettyimages - 06/22.



GRUPE
vyv



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 2022-2023 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

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.

Représentés à tous niveaux

Vous êtes salarié de droit privé

Au moment de l'impression de ce document, la nouvelle convention collective n'est pas encore parue. De nombreux changements vont avoir lieu, en particulier pour les nouveaux entrants de 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 national de l'enseignement agricole (Cnea) ;
- au Conseil de perfectionnement de l'Institut de formation de l'enseignement agricole privé (Ifeap).

au niveau régional :

- aux conseils régionaux de l'enseignement agricole (Crea) ;
- aux cellules régionales de l'emploi (CRE) ;
- aux commissions consultatives des personnels (CCP).

au niveau local :

- dans les CSE des établissements.

Le Spelc siège dans les instances consultatives nationales

Le Spelc défend votre carrière et votre métier :

- à la Commission consultative mixte, la CCM, pour vos nominations, vos avancements, vos congés de formation, vos sanctions disciplinaires...
- au Comité consultatif ministériel, le CCM, pour les effectifs, les emplois, l'échelonnement statutaire, l'égalité professionnelle, la parité, les discriminations...

Au sein des différentes instances dans lesquelles elle est présente, toute l'équipe du Spelc est déterminée à défendre vos intérêts, dans le respect de ses valeurs et dans un esprit libre et constructif.



Contrat & rémunération

Les informations de ces pages se rapportent essentiellement aux salariés des établissements privés (Sep).

Les discussions d'harmonisation des conventions collectives sont terminées.

À compter du 1^{er} septembre 2022, la nouvelle convention collective EPNL s'appliquera dans sa version du 11 avril 2022.

1. Documents personnels à posséder impérativement

- Contrat de travail et avenants qui l'actualisent.
- Fiche de poste et fiche de reclassification.
- 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 (salariés à 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: 18,42 € à compter du 1^{er} septembre 2022.

Nous invitons les salariés des autres sections (professeurs hors contrat, psychologues, formateurs CFC-CFA...) 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

	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)

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 (infos 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.

2.3 Catégories professionnelles : NOUVEAU !

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 et 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 classants, 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 classants 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.

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 j. (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 ou accident, d'origine professionnelle ou non, acquiert des congés payés pendant une durée ininterrompue d'un an de suspension du contrat, dans la limite de 6 semaines.

Congé pour maternité, paternité ou d'adoption

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

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) ;
- 7 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 7 jours ouvrés dans le cas contraire ;
- 3 jours en cas de profession religieuse, 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)

- Trois jours 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 2022 :

	SOCLE		OPTIONS (EN COMPLÉMENT DU SOCLE)		
	Régime gen.	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
SALARIÉ	41,30 €	25 €			
CONJOINT	45,60 €	27,50 €	10,80 €	28 €	38,80 €
ENFANT*	22,80 €	13,90 €	6 €	15,20 €	21,40 €

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

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 www.spelc.fr.

- (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.

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). Enfant de 6 ans à moins de 16 ans : 9 % du SAR. Enfant de 16 ans jusqu'au 23 ^e anniversaire : 15 % du SAR.	
GARANTIE DE REVENUS	95 % du SAR pour tout congé ou toute invalidité. (2) 100 % du SAR net en cas de reprise en situation d'invalidité ou à temps partiel pour raison de santé ou pour handicap, sous conditions.	
COTISATION GLOBALE	Non-cadres 1,55 %	Cadres et assimilés (Tranche A + B) 1,70 %
EMPLOYEUR SALARIÉ	1,35 % 0,20 %	1,50 % 0,20 %
UN TAUX D'APPEL RÉVISABLE PEUT MODIFIER LA COTISATION ÉTABLISSEMENT.		

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 <http://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 (Opco) sont respectées (voir ces règles sur <http://www.collegeemployeur.org>).

Plus forts ensemble



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 ;
 - présent, reconnu et représentatif ;
 - qui permet la réflexion, qui favorise la recherche de solutions ;
 - à l'écoute, attaché au dialogue ;
 - force de proposition ;
 - efficace et 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).

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 collège employeur.

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, 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. Documents et outils spécifiques sur www.spelc.fr.

RETRAITE

Une situation complexe en constante

Les renseignements fournis ici correspondent aux régimes actuels des retraites (2020).

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.

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...

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

vos 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 www.spelc.fr !

évolution



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 ;
- retraites complémentaires : suppression de la minoration temporaire (10 % sur 3 ans).

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

· Régime additionnel : combler entièrement la différence avec les pensions de retraite du public.

(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.

LE CHOIX D'UNE AUTRE VOIE, CELLE DU PARTAGE.



Pour AÉSIO mutuelle, être une mutuelle, c'est penser aux autres plutôt qu'à soi. C'est pourquoi nous en faisons plus pour vous avec une offre santé qui s'adapte vraiment à vos besoins.

C'est aussi ça, créer du lien.

Plus de renseignements 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. ©Gettyimages. Document non contractuel à caractère publicitaire. Imprimeur : EC Communication - 5 av. de la Floure 30200 Bagnols-Sur-Ceze. 22-205-068



Restez avec nous au Spelc

Six bonnes raisons de renouveler votre adhésion, même retraités :

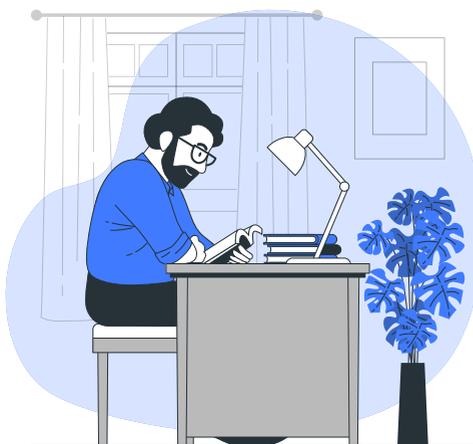
- être informés sur toutes les questions concernant les retraités ;
- être défendus : le Spelc est membre de la Fédération nationale des associations de retraités (Fnar) et, de ce fait, de la Confédération française des retraités (CFR) ;
- vous engager, au nom de la Fnar, dans le système de santé et 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'Irlande et la Sicile en 2018, l'Ouzbékistan en 2019, la Côte d'Émeraude en Bretagne et les Pouilles en Italie en 2022) ;
- une rubrique "retraités" sur www.spelc.fr ; 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) 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.



Bonjour la Mutuelle !

Pourquoi souscrire une assurance Habitation à la Mutuelle Saint-Christophe assurances ?

En tant qu'adhérent Spelc, bénéficiez pour toute nouvelle adhésion :

- **Exclusivité** Mutuelle Saint-Christophe assurances : **le vol de leur ordinateur privé ou professionnel est garanti** à hauteur de 1 000€ par an quel que soit l'endroit où le vol a lieu.
- **D'un tarif systématiquement inférieur** au contrat proposé par votre assureur actuel, à garanties égales !

REJOIGNEZ-NOUS !

En tant qu'adhérent Spelc, vous bénéficiez d'une **offre privilège tout au long de l'année !**

OBTENEZ UN DEVIS EN 3 MINUTES AU 01 85 53 50 36

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



IMPORTANT : Élections 2022

Du 1^{er} au 8 décembre
vous élirez
vos représentants professionnels
nationaux et locaux.

www.spelc.fr/elections2022



VOS AVANTAGES EN ADHÉRENT AU SPELC

- ➔ Vous êtes défendu par un syndicat expert et apolitique.
- ➔ Mutation, formation, promotion, retraite...
Vous êtes accompagné à toutes les étapes de votre carrière.
- ➔ Vous recevez **L'ÉDUCATEUR Spelc**, le magazine qui décrypte vos droits tous les deux mois.
- ➔ Vous bénéficiez d'une protection juridique dans le cadre de vos activités professionnelles, si vous faites l'objet d'une plainte ou subissez des atteintes.

Fédération nationale des Spelc
192 bis rue de Vaugirard - 75 015 Paris
Tél. 01 58 10 13 13 - Mél. federation@spelc.fr

Mon Spelc local