



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien



# LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2022 | 2023



## CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

# SOMMAIRE

UN STATUT UNIQUE  
DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT  
→ 04

INDEMNITÉ DE DIRECTION  
→ 05

DÉCHARGES DE DIRECTION  
→ 06

SALAIRE MENSUEL  
CÔTÉ FONCTION PUBLIQUE  
→ 07

PARCOURS PROFESSIONNELS,  
CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS  
→ 10

FORMATION  
→ 12

NOMINATION ET MOUVEMENT  
DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT  
→ 13

AUTORISATIONS D'ABSENCE  
DES SALARIÉS OGE C  
→ 16

AUTORISATIONS D'ABSENCE  
DES ENSEIGNANTS  
→ 17

CONGÉS DES ENSEIGNANTS  
→ 18

MÉMENTO PRATIQUE SOCIAL  
CONCERNANT LES SALARIÉS OGE C  
→ 20

CALENDRIER SCOLAIRE 2022-2023  
COORDONNÉES DU SNEC-CFTC  
→ 22

Dans la continuité de l'épisode « Covid », notre fonction évolue discrètement. La mise en place à la rentrée des nouveaux seuils de décharges doit faciliter le travail pour une majorité d'entre nous. Nous voyons aussi poindre pour l'avenir des soucis nouveaux avec la proposition de modification de la réglementation qui permettra à des enseignants du second degré de devenir Chef d'établissement dans le premier degré et donc permettre la fusion d'établissements.

En attendant, nous sommes heureux de vous offrir à nouveau ce guide en espérant que vous y trouverez des réponses aux questions que vous vous posez. Nous restons, bien sur, à votre disposition pour répondre à ce qui touche votre carrière et nous veillerons à l'application entière du Statut du chefs d'établissement, y compris dans la reconnaissance de votre ancienneté.

Nous vous souhaitons une bonne année scolaire 2022-2023.

**Fabrice TONSUSO,**  
Président sectoriel national  
06 62 73 79 32  
Syndicat National

**Syndicat National  
de l'Enseignement Chrétien**

Tour ESSOR  
14, rue Scandicci  
93500 Pantin  
Tél. : 01 84 74 14 00  
chefetablissement@snecc-cftc.fr

Réalisation graphique :  
Maud Bourgeois

Impression : CIA Graphic  
Rcs de Nevers 404 816 712  
Ne pas jeter sur la voie publique.

Dépot légal : à parution.  
N° commission paritaire  
CCPAP 0624 S 06945  
valable jusqu'au 30 juin 2024



## Cher(e) collègue,

**Le Snec-CFTC**, syndicat professionnel affilié à la CFTC, a le plaisir de vous offrir ce guide qui vous accompagnera tout au long de l'année scolaire. Il est un condensé des informations liées au droit social concernant votre métier de chef d'établissement.

**Le Snec-CFTC** n'est pas une organisation professionnelle d'établissements mais un syndicat libre, indépendant de tout parti et pouvoir politique ou religieux. Son objet est donc de se centrer sur la personne que vous êtes et non sur votre établissement. C'est un interlocuteur actif tant auprès des autorités administratives que des instances ou autorités institutionnelles pour défendre collectivement ou individuellement vos intérêts professionnels.

**Le Snec-CFTC** agit de manière très concrète. Ses acquis sont réels et vérifiables. Il prend part à un certain nombre d'actions en faveur des chefs d'établissement :

- ➔ interventions auprès du ministère de l'Éducation nationale ;
- ➔ intervention auprès des instances académiques et départementales pour toutes les

questions relatives à la situation d'enseignants (avancement, rémunération, congés, retraite...);

- ➔ accompagnement et défense en cas de litige avec l'employeur privé et l'employeur public.



Pour retrouver les coordonnées des responsables départementaux et académiques, consulter le site :

[www.snec-cftc.fr](http://www.snec-cftc.fr), onglet Snec-CFTC puis « L'organisation »



## COUPON À DÉCOUPER OU À PHOTOCOPIER

Nom :  M.  Mme.....

Prénom : ..... Etablissement et département : .....

Adresse personnelle : .....

Tél. : ..... E-mail : .....

- Souhaite une information sur le Snec-CFTC
- Souhaite bénéficier des services du Snec-CFTC et adhérer

**Document à envoyer au Snec-CFTC**

Tour ESSOR 14, rue Scandicci 93500 Pantin - Tél. : 01 84 74 14 00

## UN STATUT UNIQUE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

**Le Comité national de l'enseignement catholique (Cnec) a adopté un statut du chef d'établissement, commun aux chefs d'établissement du premier et du second degré.**

Le statut et ses annexes « *mettent en valeur les aspects essentiels d'une fonction qui est inséparablement pastorale, éducative, pédagogique, matérielle et administrative* ».

Ils situent cette fonction dans ses relations avec les membres de la communauté éducative: élèves, enseignants, personnels, parents, anciens élèves et, d'une façon plus particulière, avec l'organisme de gestion et l'autorité de tutelle, ainsi qu'avec les instances nationales et territoriales de l'enseignement catholique.

Ils s'imposent à tous les membres dans la totalité de ses dispositions.

Les textes reprennent les principales dispositions du statut de 2013 :

- ➔ l'établissement catholique d'enseignement;
- ➔ l'exercice des responsabilités;
- ➔ la carrière;
- ➔ les traitements et avantages sociaux.

Les principales modifications concernent la rémunération et la formation.

### POINT DE VUE DU SNEC-CFTC

Si la mise en œuvre de ce nouveau Statut s'est faite de manière progressive afin de ne pas déstabiliser les OGEC, aujourd'hui, il doit s'appliquer pleinement à tous, y compris dans la reconnaissance de l'ancienneté. Les chefs d'établissement exerçant dans les petites structures doivent bénéficier au même titre que leurs collègues des nouveaux droits. En englobant les traitements et avantages sociaux, le statut nie la notion de convention collective alors que les chefs d'établissement sont pourtant des salariés.



# INDEMNITÉ DE DIRECTION

La rémunération du chef d'établissement est composée de trois parties :

➔ **La rémunération** correspondant à la rémunération d'enseignant.

➔ **La part de rémunération personnelle** qui comprend trois éléments :

- **une indemnité de fonction** dont le montant est compris entre 70 et 140 points ;

- **une bonification pour formation validée.** Le chef d'établissement détenteur du titre de dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation bénéficie d'une bonification de 40 points ;

- **un avancement triennal.** Une fois la formation initiale validée, le chef d'établissement bénéficie tous les trois ans d'une bonification de rémunération, de 10 et 40 points, liée à son évaluation par l'autorité de tutelle.

➔ **La part de rémunération liée à l'établissement dirigé** qui comprend deux éléments :

- **une indemnité de responsabilité** liée à la taille de l'établissement. La tutelle, après analyse et en accord avec l'organisme de gestion, détermine le montant en points de l'indemnité de responsabilité en fonction de la situation propre de l'établissement, conformément au tableau suivant :

Classe	Situation	Indemnité de responsabilité
A1	jusqu'à 74 élèves	de 10 points à 130 points
A2	de 75 à 149 élèves	de 40 points à 130 points
B1	de 150 à 224 élèves	de 65 points à 160 points
B2	de 225 à 299 élèves	de 110 points à 160 points
C	de 300 à 499 élèves	de 140 points à 190 points
D	de 500 à 749 élèves	de 180 points à 230 points
E	de 750 à 999 élèves	de 220 points à 280 points
F	de 1000 à 1499 élèves	de 270 points à 320 points
G	de 1500 à 1999 élèves	de 310 points à 370 points
H	+ de 2000 élèves	de 360 points à 420 points

- **des indemnités spécifiques** liées à des missions spécifiques.

## DÉCHARGES DE DIRECTION 1<sup>er</sup> DEGRÉ

École maternelle, élémentaire ou primaire	Décharges d'enseignement
Nombre de classes	
1	6 jours fractionnables : 2 à 3 jours mobilisables au premier trimestre, 1 jour mobilisable au deuxième trimestre et 2 à 3 jours mobilisables au troisième trimestre
2 ou 3	12 jours fractionnables à raison d'au moins une journée par mois
4 ou 5	Quart de décharge
6 à 8	Tiers de décharge
9 à 11	Demi-décharge
12 et +	Décharge totale

### ÉCOLES FONCTIONNANT SUR 9 DEMI-JOURNÉES

- ➔ Un quart de décharge libère un jour par semaine et une demi-journée une semaine sur quatre.
- ➔ Un tiers de décharge libère un jour et demi par semaine.
- ➔ Une demi-décharge libère deux jours par semaine et une demi-journée une semaine sur deux.

### ÉCOLES FONCTIONNANT SUR 8 DEMI-JOURNÉES

- ➔ Un quart de décharge libère un jour par semaine.
- ➔ Un tiers de décharge libère un jour par semaine, et, soit un jour une semaine sur trois, soit une demi-journée deux semaines sur trois.
- ➔ Une demi-décharge libère deux jours par semaine.

Nbre de classes	Décharges sur les 36 h d'APC
1 à 2 classes	6 heures
3 à 4 classes	18 heures
5 classes et +	36 heures

### DÉCHARGES MULTI-SITES

Le calcul s'effectue sur la base du nombre total de classes sous la responsabilité du chef d'établissement.

Exemples :

- ➔ un chef d'établissement de 3 écoles de 2 classes, 3 classes, 4 classes bénéficie d'un tiers de décharge au titre des 9 classes.
- ➔ un chef d'établissement d'une école de 8 classes et d'une école de 9 classes bénéficie d'une décharge totale au titre des 17 classes.
- ➔ un chef d'établissement d'une école de 2 classes et d'une école de 5 classes bénéficie d'un quart de décharge au titre des 7 classes.



# SALAIRE MENSUEL CÔTÉ FONCTION PUBLIQUE

## LE SALAIRE BRUT MENSUEL

Le salaire brut mensuel est obtenu en multipliant l'indice correspondant à l'échelon de la catégorie par la valeur annuelle du point de la fonction publique divisée par 12.



### Exemple :

pour un professeur des écoles,  
8<sup>e</sup> échelon, indice 557 :  
 $557 \times 58,2004 / 12 = 2701,46 \text{ €}$

À cette somme s'ajoutent (selon la catégorie ou la situation de l'enseignant) :

- l'indemnité de résidence (commune de l'établissement) ;
- le supplément familial de traitement.

## L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

Lieu d'exercice	Taux	Indemnité de résidence plancher
Zone 1	3 %	44,04 €
Zone 2	1 %	14,68 €
Zone 3	0 %	0,00 €

## POINT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022, la valeur du point de la fonction publique est de **58,2004 €**

## LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Il se compose d'un élément fixe non proratisable et d'un élément proportionnel au traitement brut dans la limite de montants plancher et plafond.

Un maître ayant un indice majoré inférieur ou égal à 449 perçoit un SFT au taux minimal. Celui qui a un indice majoré compris entre 449 et 717 bénéficie d'un SFT en partie proportionnel à son traitement brut.

**Pour un maître à temps partiel**, la part proportionnelle, calculée sur le traitement brut, est réduite. Toutefois, il ne peut pas être inférieur au minimum versé à un maître travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.

Le SFT se cumule avec les autres allocations familiales auxquelles l'agent a droit.

Nombre d'enfants	Élément fixe	Élément proportionnel	Minimum indice plancher 449	Maximum indice plafond 717
1	2,29 €	0 %	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
par enfant en +	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €



**PROFESSEURS DES ÉCOLES, CERTIFIÉS, PEPS, PLP AU 1<sup>er</sup> JUILLET 2022**

Échelon	Durée		Rémunération	
	Avancement accéléré	Ancienneté	Indice	Mensuel brut en €
1		1 an	390	1 891,51
2		1 an	441	2 138,86
3		2 ans	448	2 172,81
4		2 ans	461	2 235,86
5		2 ans 6 mois	476	2 308,61
6	2 ans	3 ans	492	2 386,21
7		3 ans	519	2 517,16
8	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	557	2 701,46
9		4 ans	590	2 861,51
10		4 ans	629	3 050,67
11	sans limite		673	3 264,07

Hors classe			
Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans	590	2 861,51
2	2 ans	624	3 026,42
3	2 ans 6 mois	668	3 239,82
4	2 ans 6 mois	715	3 467,77
5	3 ans	763	3 700,57
6	3 ans	806	3 909,12
7 (01/01/21)	sans limite	821	3 981,87

Classe exceptionnelle			
Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans	695	3 370,77
2	2 ans	735	3 564,67
3	2 ans 6 mois	775	3 758,77
4	3 ans	830	4 025,52

Hea	Hea1	1 an	890	4 316,52
	Hea2	1 an	925	4 486,28
	Hea3	sans limite	972	4 714,23



# Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

Depuis plus  
de 30 ans,  
la Macif protège  
l'activité  
syndicale

[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

## PARCOURS PROFESSIONNEL, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR)

### 3 rendez-vous de carrière (sauf MA) :

- Maîtres au 6<sup>e</sup> échelon dans la deuxième année pour avancement accéléré au 7<sup>e</sup> échelon
- Maîtres au 8<sup>e</sup> échelon comptant entre 18 et 30 mois d'ancienneté pour avancement accéléré au 9<sup>e</sup> échelon.
- Maîtres au 9<sup>e</sup> échelon dans la deuxième année pour le passage à la hors-classe.

### ➔ Modalités d'inspection pour les maîtres et chefs d'établissement :

- Les maîtres et chefs d'établissement qui bénéficieront de rendez-vous de carrière au cours de l'année 2022-2023, doivent avoir été prévenus avant les vacances d'été.

- Les inspections auront lieu entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mai.
- 15 jours avant la date de l'inspection, le maître sera prévenu par l'intermédiaire de la boîte académique professionnelle.
- L'évaluation se fait en 3 temps :
  - inspection en classe ;
  - entretien avec l'IEN (suite à l'inspection) ;
  - entretien avec le chef d'établissement dans les 6 semaines qui suivent l'inspection.
- L'évaluation est faite à partir d'une grille de compétences et sur 4 niveaux d'expertise : « A consolider, Satisfaisant, très satisfaisant, Excellent ».

### GRILLE D'ÉVALUATION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENTS CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT

Compétences <sup>1</sup>		Niveau d'expertise <sup>2</sup>			
		1	2	3	4
Inspecteur	Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique.				
	Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves.				
	Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves.				
	Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
	Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves.				
Chef d'établissement	Coopérer au sein de l'équipe.				
	Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école, de l'établissement.				
	Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages.				
Inspecteur + chef d'établissement	Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques.				
	Accompagner les élèves dans leur parcours de formation.				
	S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.				

1. Cf. référentiel de compétences paru au **Bulletin officiel** du 25 juillet 2013.

2. 1 : à consolider / 2 : satisfaisant / 3 : très satisfaisant / 4 : excellent.

➔ Pour les chefs d'établissements, seul l'avis de l'Inspecteur est requis.

	Compétences <sup>1</sup>	Niveau d'expertise <sup>2</sup>			
		1	2	3	4
Pour les chefs d'établissement bénéficiant d'une décharge complète l'évaluation porte sur 4 points :	Compétences professionnelles et technicité.				
	Contribution à l'activité du service.				
	Capacités relationnelles et aptitude à travailler en équipe.				
	Aptitude à l'animation d'équipe à l'animation de réseau et/ou à la conduite de projet (le cas échéant).				

• Il est vivement conseillé de préparer ces RDV de carrière à l'aide du document d'appui proposé par le ministère et de compléter le CV sur l-professionnel.



**A noter : La situation des professeurs des écoles classés aux 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> échelons de la classe normale et ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté au 9<sup>e</sup> échelon fera l'objet d'un examen spécifique.**

La fiche finale de l'évaluation comporte les rubriques suivantes :

1. Appréciations générales des évaluateurs (Inspecteur, Chef d'établissement).
2. Observations de l'enseignant.

L'appréciation finale est du ressort de l'autorité académique.

L'enseignant pourra faire part de ses observations, voire engager un recours en cas de désaccord.

Les CCMA/D/I sont habilitées à examiner les recours

### Accès à la classe exceptionnelle :

Les chefs d'établissement du 1<sup>er</sup> degré qui, ayant atteint au moins le 3<sup>e</sup> échelon de la hors classe, justifient, à la date d'établissement du tableau d'avancement, de 6 années accomplies dans la fonction (de manière continue ou discontinuée) peuvent prétendre accéder à la classe exceptionnelle au titre du vivier 1 qui constitue 70 % du nombre de promotions.

### SITUATIONS PARTICULIÈRES LIÉES À L'AVANCEMENT :

- ➔ Instituteurs : pas d'avancement accéléré.
- ➔ MA2 : possibilité d'un avancement accéléré « au choix » (20 % des maîtres).
- ➔ Maîtres contractuels et agréés à temps partiel ou incomplet : avancement identique à celui des maîtres exerçant à temps complet.
- ➔ Maîtres délégués à temps partiel ou incomplet : l'ancienneté au regard de l'avancement est proratisée en cas de quotité inférieure au mi-temps.
- ➔ Maîtres en congé parental : ils conservent (depuis 2012) leurs droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, pour la moitié les années suivantes.
- ➔ Chefs d'établissement déchargés d'enseignement : c'est l'IEN qui complètera seul la grille.

## FORMATION

L'enseignement catholique, via l'École des Cadres Missionnés (ECM), met en place des formations lourdes pour les chefs d'établissement sous forme de formation initiale pour les entrants dans le métier et sous forme de formation continue à l'accompagnement des personnes.

Cette formation est sanctionnée d'un diplôme de niveau 1 nommé « *Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation* ».

Parallèlement, une autre formation, dite d'« *accompagnement professionnel* », est mise en place pour les chefs d'établissement « *expérimentés* » afin de leur permettre d'aider leurs pairs.

Ces formations se déroulent sur 2 à 3 ans.

Le texte du comité national de l'enseignement catholique (Cnec) en date du 13 avril 2018, un nouveau texte ayant pour objet de définir les conditions de conception, de réalisation, de financement et d'évaluation de la formation des chefs d'établissement.

### **Parcours de professionnalisation des chefs d'établissement :**

Le parcours est organisé en 3 années :

**1** - Une année de détermination à la mission spécifique de chef d'établissement dans l'Enseignement catholique destinée aux chefs d'établissement du 1<sup>er</sup> du 2<sup>nd</sup> degrés.

**2** - Une année de formation préalable (1<sup>ère</sup> année du Titre) permettant, avant la nomination, de donner au futur chef d'établissement la formation nécessaire à la prise de fonction.

**3** - Une année de formation post-nomination (seconde année du Titre) visant l'approfondissement et le pilotage global.

### **NOTRE POINT DE VUE**

Le diplôme « *dirigeant des organisations éducatives scolaires* » est devenu obligatoire pour accéder à la fonction de chef d'établissement. Délivré à l'issue d'une formation de professionnalisation, il reconnaît les compétences acquises par les futurs cadres dirigeants.

Le Snec-CFTC regrette cependant que cette formation ne soit pas contrôlée par l'Etat dans le cadre du contrat. Ce serait un nouveau pas dans la reconnaissance de la participation des établissements sous contrat avec l'Etat au service public d'éducation et de formation.

Le Snec-CFTC regrette également que la formation n'aborde que très superficiellement le dialogue social et la gestion des ressources humaines.

Le texte prévoit que lors de l'entretien préalable à l'entrée en année de détermination, le candidat est très explicitement informé des contraintes relatives à la mobilité (géographie, type d'établissement). Il est également informé que les besoins de l'Institution peuvent ne pas correspondre immédiatement à ses souhaits ou à ses propres contraintes, familiales notamment.

Cette information donnera lieu de la part du candidat à une reconnaissance écrite, inscrite dans le livret de formation, qu'il entre en formation en ayant conscience des modalités salariales définies par le statut du chef d'établissement et que la mobilité fait partie intégrante de la fonction.



### **EN SAVOIR PLUS**

**Pour plus d'information sur ces formations, nous vous invitons à visiter le site de l'ECM ou son catalogue de formation :**

**[www.ecoledescadresmissionnes.fr](http://www.ecoledescadresmissionnes.fr)**

# NOMINATION ET MOUVEMENT DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

## NOMINATION

La nomination des chefs d'établissement relève de la tutelle compétente (article 1 du statut du chef d'établissement). La nomination entraîne la signature d'un contrat de travail, en qualité de cadre, entre l'organisme de gestion et l'intéressé.

Ce contrat de travail, ses annexes et avenants successifs sont établis conformément au statut et à ses annexes et sont visés par l'autorité de tutelle.

Dès la nomination du chef d'établissement, le conseil d'administration de l'organisme de gestion, après délibération, attribue au chef d'établissement les délégations nécessaires à l'exercice de sa mission telles qu'elles sont prévues à l'article 2.7 du statut et détermine les modalités de leur compte rendu. Le procès-verbal de cette réunion figure en annexe au contrat du chef d'établissement.

## PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai, pour un chef d'établissement entrant en fonction pour la première fois, est de 4 mois. La rupture de la période d'essai est fixée par l'article 3.4.1 du statut des chefs d'établissement.

Un chef d'établissement ayant déjà bénéficié d'un contrat à durée indéterminée relevant du statut de l'enseignement catholique et qui reçoit, pour un autre établissement, une lettre de mission d'une autorité de tutelle, a droit à la signature immédiate d'un contrat à durée indéterminée sans période d'essai. Toutefois, la signature d'un contrat comprenant une période d'essai de 4 mois peut être envisagée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

## MOBILITÉ

Le chef d'établissement informe avant le 1<sup>er</sup> mars, sauf cas de force majeure, son autorité de tutelle et le président de l'organisme de gestion de son souhait de mobilité.

Pour favoriser la mobilité des chefs d'établissement, le montant des frais de déménagement occasionnés par l'acceptation de la mobilité de l'intéressé, à la demande d'une tutelle ou de l'Ogec, est pris en charge par le nouvel établissement dirigé après négociation avec l'organisme de gestion.

## CÉSSATION DE FONCTION

La cessation de fonction peut aussi intervenir au cours de la période d'essai à l'initiative de la tutelle ou du chef d'établissement. Au-delà, la rupture du contrat de travail est possible par commun accord entre l'organisme de gestion et le chef d'établissement.

La démission de la fonction de chef d'établissement entraîne la nomination sur un service d'enseignement dans un autre établissement avec le bénéfice de la priorité accordée aux maîtres en suppression d'emploi par l'accord sur l'emploi.



EN SAVOIR PLUS  
[www.sneec-cftc.fr](http://www.sneec-cftc.fr)



# Uniques, ensemble.

Ensemble, nous nous mobilisons pour une évolution positive de la société. Un monde où tout le monde a sa place. Et ce, quels que soient son identité, son parcours, ses aspirations. Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent. Mieux, elle nous réussissent.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



Retrouvez plus d'infos sur  
[groupe-apicil.com](https://groupe-apicil.com)



Toutes nos mentions légales sur [groupe-apicil.com](https://groupe-apicil.com)  
Crédit photo : Shutterstock - SP22/FCR0139  
Communication publicitaire à caractère non contractuel

# AÉSIO MUTUELLE DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX.



Plus que jamais, nos équipes continuent  
de **se mobiliser pour vous, afin de tisser  
un lien toujours plus solide.**

[aesio.fr](https://aesio.fr)



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

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. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 22-205-051



**AÉSIO**  
MUTUELLE

## AUTORISATIONS D'ABSENCE DES SALARIÉS OGE

Événements	Durée de l'absence rémunérée en jours ouvrés
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours
Naissance ou adoption	3 jours pour le père / 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.
Mariage ou Pacs d'un enfant du salarié	3 jours
Décès du conjoint, d'un partenaire de Pacs, du concubin, d'un ascendant en ligne directe ou descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-parent du salarié. Le beau-parent est le père ou la mère du conjoint, du concubin ou du partenaire de Pacs.	Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable entourant l'événement.
Décès d'un enfant	5 jours
Profession religieuse ou d'ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié	3 jours
Passage d'un examen ou concours universitaire ou professionnel	4 demi-journées par année scolaire

Ces jours d'absence se décomptent en jours ouvrés. Le salarié ne doit subir aucune perte de salaire à l'occasion de ces absences.

Ces jours d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés.

Dans l'hypothèse où le salarié est déjà absent de l'établissement lorsque l'événement se produit (par exemple, un mariage intervenant pendant une période de congés durant une période de fermeture de l'établissement), il ne peut prétendre à aucune rémunération supplémentaire ou prendre les jours prévus pour

cet événement lors de son retour.

Tout salarié peut, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite de 3 jours ouvrables par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu.

Le salarié peut, sur justificatif médical et avec l'accord du chef d'établissement, s'absenter 6 autres jours pendant lesquels il recevra un demi-salaire.

Ces absences pourront être prises par journée ou demi-journée.



**À noter : la convention collective fixe les durées des absences rémunérées.**



# AUTORISATIONS D'ABSENCE DES ENSEIGNANTS

Autorisations d'absence de droit diverses	
Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse	Plein traitement
Mesures de prophylaxie et éviction du maître en cas de maladie contagieuse (obligatoire)	Plein traitement
Pour passer des concours	2 jours ouvrables fractionnables précédant la 1 <sup>re</sup> épreuve + durée du concours Plein traitement
Pour jury d'examen	Plein traitement
Autorisation d'absence pour participer aux CCM	Délais de route et durée prévisible de la réunion + temps de préparation et de compte rendu des travaux - Plein traitement
Participation aux réunions des instances d'organisation syndicale	10 à 20 jours par an selon les niveaux Plein traitement
Participation à un jury de cour d'assises	Plein traitement

Autorisations d'absence facultatives	
L'avis du chef d'établissement est nécessaire, mais la décision est prise par l'autorité académique	
Décès ou maladie très grave du conjoint, partenaire du Pacs, père, mère ou enfants	3 jours ouvrables <sup>1</sup> (plus éventuels délais de route 48 h maxi aller et retour) - Plein traitement
Mariage ou Pacs du maître	5 jours ouvrables <sup>1</sup> (éventuels délais de route 48 h maxi aller et retour) - Plein traitement
Maladie ou garde momentanée d'un enfant (en nombre de demi-journées d'absence)	Par année scolaire : nombre de demi-journées travaillées (1 à 4 h de cours) + 2 (âge limite : 16 ans, pas de limite d'âge si enfant handicapé) Durée doublée si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint n'a aucune autorisation.
Déplacement à l'étranger à titre personnel (autorisation exceptionnelle)	Sans traitement
Préparation à l'accouchement	Plein traitement
Aménagement d'horaires pendant la grossesse	Sur avis du médecin de prévention

Autorisations d'absence accordées par certaines académies	
Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un parent	1 jour ouvrable <sup>1</sup>
Décès d'un frère, d'une sœur, d'autres membres de la famille proche (belle-famille)	1 jour ouvrable <sup>1</sup> (+ délais de route éventuels)

1) Jours ouvrables : tous les jours sauf dimanches et jours fériés.

# CONGÉS DES ENSEIGNANTS

En contrat  
ou agrément définitif

<b>Congé de maladie ordinaire (COM)</b> - 3 mois à plein traitement - 9 mois à demi-traitement + complément prévoyance	Service protégé
<b>Congé de longue maladie (CLM)</b> - 1 an à plein traitement - 2 ans à demi-traitement + complément prévoyance + sup. fam. et indem. de rés. en totalité	Service protégé
<b>Congé de longue durée (CLD)</b> - 3 ans à plein traitement - 2 ans à demi-traitement + complément prévoyance	Service protégé
<b>Congé pour accident de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions</b> Plein traitement jusqu'à guérison ou consolidation puis possibilité - COM (3 mois + 9 mois) - CLM (1 an + 2 ans) - CLD (3 ans + 2 ans)	Service protégé
<b>Congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)</b> Plein traitement jusqu'à la reprise du service ou mise en retraite pour inaptitude. Remboursement des honoraires et des frais médicaux entraînés par la maladie ou l'accident	Service protégé durant la durée du congé et jusqu' 24 mois consécutifs. Le maître est soit réintégré après consolidation, soit mis à la retraite pour invalidité
<b>Congé de longue maladie ou de longue durée d'office</b> 1 mois à plein traitement	Service protégé
<b>Disponibilité d'office</b> À expiration des droits à congés maladie : • 1 an renouvelable 2 fois, voire 3 fois • Sans traitement (mais indemnisation pendant 3 ans maximum à hauteur du demi-traitement ou des 2/3 si 3 enfants + complément prévoyance)	Le maître est soit : • réintégré sur un service vacant; • admis à la retraite ou licencié.
<b>CONGÉ DE MATERNITÉ</b>	
<b>Congé prénatal + postnatal : 16 semaines (6 + 10)</b> 1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>e</sup> enfant : une partie de la période prénatale (3 semaines maximum) peut être reportée sur la période postnatale, à la demande et sur prescription médicale	Plein traitement Service protégé
<b>Naissance d'un 3<sup>e</sup> enfant : 26 semaines</b> • congé prénatal : 8 ou 10 semaines • congé postnatal : 18 ou 16 semaines Report possible d'une partie de la période prénatale sur la période postnatale (cf. 1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>e</sup> enfant)	
<b>Naissances multiples</b> • Jumeaux (34 semaines). Congé prénatal : 12 à 16 semaines; congé postnatal : 22 à 18 semaines • Triplés ou plus (46 semaines). Congé prénatal : 20 à 24 semaines; congé postnatal : 26 à 22 semaines Report possible d'une partie de la période prénatale sur la période postnatale (cf. 1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>e</sup> enfant)	
<b>CONGÉ D'ADOPTION</b>	
<b>Durée après l'arrivée au foyer, 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> enfant : 16 semaines pour 0 ou 1 enfant à charge et une bonification de 25 jours si le congé est réparti entre les 2 parents en activité. À compter du 3<sup>e</sup> enfant : 18 semaines – Adoptions multiples : 22 semaines</b>	Plein traitement Service protégé
<b>CONGÉ DE PATERNITÉ</b>	
<b>25 jours calendaires ou 32 en cas de naissances multiples fractionnables en deux périodes :</b> • 11 jours consécutifs faisant suite au congé de naissance (3 jours) • 21 jours ou 28 jours en cas de naissances multiples. La période de 21 jours ou de 28 jours peut être fractionnée en 2 périodes d'au moins 7 jours chacune. Ces 21 jours ou 28 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.	Plein traitement Service protégé
<b>CONGÉ PARENTAL</b>	
<b>Sous réserve de transposition du texte : Durée: de 2 mois à 3 ans (par périodes de 2 à 6 mois). Pris par: la mère ou le père dans les 3 ans qui suivent la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans. Droit ouvert à chaque naissance ou adoption. Demande initiale 2 mois avant le début du congé. Renouvellement 1 mois avant.</b>	Congé non rémunéré Service protégé pendant 1 an par congé à compter de la rentrée scolaire qui suit le début du congé

CONGÉS DIVERS		
Congé de formation professionnelle	3 ans sur l'ensemble de la carrière, dont 1 an indemnisé à hauteur de 85 % du traitement brut plafonné à l'indice 650	Service protégé
Congé pour validation des acquis de l'expérience	24 h par an fractionnables	Plein traitement
Congé pour bilan de compétences		
Congé pour formation syndicale	12 jours ouvrables par an	Plein traitement
Congé de présence parentale	310 jours ouvrés sur 36 mois, renouvelable en cas de rechute, de nouvelle pathologie ou dégradation de l'état de santé de l'enfant (présenter un nouveau certificat médical).	Sans traitement Service protégé
Congé de solidarité familiale renouvelable une fois, et fractionnable (ex. accompagnement d'une personne en fin de vie)	3 mois maximum	
Service national actif		
Activité militaire (instruction ou réserve)	30 jours maxi par année civile	Plein traitement
Activité dans la réserve de sécurité civile	15 jours maxi par année civile	
Activité dans la réserve sanitaire	45 jours maxi par année civile	
DISPONIBILITÉS DE DROIT		
Pour donner des soins au conjoint (mariage ou pacs), à un enfant ou à un ascendant, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave	3 années, renouvelable 2 fois	Sans traitement le service du maître est protégé pendant 1 an. Au-delà le maître est réintégré après participation au mouvement du personnel
Pour élever un enfant de moins de 12 ans		
Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint (mariage ou pacs), ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (congé de soutien familial)	3 années, renouvelable sans limitation si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours réunies	
Pour adopter un ou plusieurs enfants dans les Dom, les Com ou à l'étranger	6 semaines par agrément d'adoption	Sans traitement le maître est réintégré sur son précédent service
Pour suivre son conjoint (mariage, pacs)	3 années, renouvelable sans limitation si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours réunies	Sans traitement Service non protégé Le maître est réintégré après participation au mouvement du personnel
Pour exercer un mandat d'élu local	Toute la durée du mandat	
DISPONIBILITÉS SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DU SERVICE		
Pour études ou recherches présentant un intérêt général	3 années, renouvelable 1 fois	Sans traitement Service non protégé le maître est réintégré après participation au mouvement du personnel
Pour convenances personnelles	5 années renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière (sous réserve d'avoir été réintégré et accompli 18 mois de services effectifs).	
Pour créer ou reprendre une entreprise	2 années	

Les maîtres du diocèse (premier degré) ou de l'académie (second degré) demandant leur réintégration après une période de congé parental ou de disponibilité au-delà de la période pendant laquelle le service a été protégé, bénéficient de la priorité A3.

Les autres maîtres demandant leur réintégration après une période de congé parental ou de disponibilité au-delà de la période pendant laquelle le service a été protégé, sont classés en priorité B.

# MÉMENTO PRATIQUE SOCIAL CONCERNANT LES SALARIÉS OGE

## DURÉE DE TRAVAIL ET CONGÉS...

➔ **Amplitude de travail** : Un salarié peut effectuer 10 heures de travail maximum par jour. Son amplitude horaire est au maximum de 12 h.

➔ **Congés payés** : Attention, au moins 4 semaines consécutives l'été...

➔ **Durée du travail** : Au maximum 10 heures par jour.

## EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL :

➔ **Embauche d'un salarié** : obligation de faire la déclaration unique d'embauche (DUE). Contacter l'UDOGEC avant de faire le contrat.

➔ **Contrat sur ISIDOOR (FNOGEC) :**

- Il est conseillé de créer un salarié appelé « test » pour faire tous les essais sans craindre de modifier les données déjà enregistrées pour les salariés.
- À la création du contrat, cocher « en cours » car c'est encore un projet. À l'embauche, cocher « validé » car le salarié est présent.
- Pause repas = pause rémunérée et comptée en temps de travail.
- Dans ISIDOOR, la semaine type est la semaine haute.

## PLANNING ANNUEL :

Il est obligatoire pour tous les salariés y compris le chef d'établissement.

➔ Le planning prévisionnel ainsi que la répartition hebdomadaire du travail doivent être remis au salarié au plus tard le 15 septembre et envoyés à l'UDOGEC avant les vacances de la Toussaint.

➔ En cas de retard il y a obligation d'informer les salariés sur ce fait.

## JOURNÉE À 0 HEURES :

**Temps de travail et congés payés**

C'est un système de lissage annuel de la rémunération des salariés.

Deux temps de travail sont applicables aux salariés relevant de la Section 9 (SEP 2015) du chapitre 2 de la CC EPNL

Ces deux temps de travail sont :

- 1470 heures annuelles effectives (hors jours fériés) pour 51 jours de congés payés,
- 1558 heures annuelles effectives (hors jours fériés) pour 36 jours de congés payés.

Les salariés dont le temps de travail est annualisé sur la référence 1470 heures (51 jours de CP) bénéficient d'une semaine à 0 heure (6 jours ouvrables consécutifs).

Les salariés dont la durée de travail annualisée est inférieure à la durée minimale de travail fixée par l'article L. 3123-14-1 du Code du travail (soit 24h), bénéficient de 4 semaines à 0 heure par an.

Deux de ces semaines devront être accolées aux congés payés pris pendant la période de fermeture estivale de l'établissement.

### TEMPS DE PAUSE :

➔ Toute période de travail d'au moins 6H incluant un moment de repas doit être interrompue, sauf accord écrit entre le salarié et l'employeur, par une pause de 45 mn au moins permettant de prendre ce repas.

➔ Si le salarié travaille moins de 6 heures en continu, il n'y a pas de pause. La pause d'une durée inférieure ou égale à 10 minutes **et fixée par l'employeur** est considérée comme temps de travail effectif. Une pause de 20 mn doit être accordée après 6 heures consécutives de travail.

➔ Les personnels qui participent à la prise du repas des élèves de maternelle dans le cadre de leur mission éducative et qui ne peuvent bénéficier d'une pause de 45 minutes avant ou après ce service bénéficient d'une pause d'une demi-heure pour prendre leur propre repas. Cette pause, considérée comme du temps de travail effectif, est rémunérée. Elle figure donc dans le calendrier de modulation et est comptée comme temps de travail effectif.

➔ Une seule pause possible par 1/2 journée pour les contrats à moins de 1008 heures et pas plus de 6 demi-journées par semaine

➔ Si la pause méridienne est supérieure à 2 heures, le salarié doit faire un courrier pour dire que c'est son choix.

### POINTS DE FORMATION ET D'IMPLICATION :

Tous les 3 ans, à l'occasion de l'entretien professionnel obligatoire, l'employeur et le salarié vérifient si les fonctions mobilisées pour le poste correspondent à la réalité des activités du salarié et si les critères classant sont adaptés.

Si tel n'est pas le cas, l'employeur apporte les mesures correctives qui s'imposent. Cette évolution est au moins équivalente à une valorisation de 15 points.

Si une telle évolution n'est ni envisagée ni possible, 15 points sont octroyés automatiquement à la fin de la période triennale, sauf si le salarié a déjà bénéficié d'un élément de reconnaissance pendant la période triennale.

### RÉDUCTION DE SCOLARITÉ :

➔ Salariés OGEC :

➔ 30 % de réduction sur la scolarité sont inscrits dans la convention collective et donc obligatoires.

➔ 30 % au maximum de la facture totale pour les enfants des personnels OGEC de l'école. On peut aussi y mettre garderie, cantine etc...

➔ Pour les enseignants, c'est possible et c'est une recommandation du SGEC qui doit être votée par le CA de l'OGEC.

### TRAVAILLER SEUL DANS L'ÉTABLISSEMENT :

C'est possible mais cela nécessite la mise en place un protocole d'alerte en place en cas d'accident. Cela induit des points en autonomie et en responsabilité dans le classement du salarié et d'abonder des points d'implication professionnelle.

## CALENDRIER SCOLAIRE 2022-2023

	<b>Zone A :</b> Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers	<b>Zone B :</b> Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg	<b>Zone C :</b> Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles
<b>Rentrée des enseignants</b>	Mercredi 31 août 2022		
<b>Rentrée des élèves</b>	Jeudi 1 <sup>er</sup> septembre 2022		
<b>Toussaint</b>	Samedi 22 octobre au lundi 7 novembre 2022		
<b>Noël</b>	Samedi 17 décembre 2022 au mardi 3 janvier 2023		
<b>Hiver</b>	4 février au 20 février 2023	11 février au 27 février 2023	18 février au 6 mars 2023
<b>Printemps</b>	8 avril au lundi 24 avril 2023	15 avril au mardi 2 mai 2023	22 avril au mardi 9 mai 2023
<b>Vacances d'été</b>	Fin des cours jeudi 8 juillet 2023		

Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués.

Le lundi de Pentecôte est un jour sans école (journée de « de solidarité »).

Les classes vaqueront le vendredi 19 mai 2023 et le samedi 20 mai 2023.

Début des vacances d'été : les enseignants appelés à participer aux opérations liées aux examens sont en service jusqu'à la date de clôture de ces examens .

Pour les enseignants, deux demi-journées (ou un horaire équivalent), prises en dehors des heures de cours, pourront être dégagées, durant l'année scolaire, afin de permettre des temps de réflexion et de formation sur des sujets proposés par les autorités académiques.

## COORDONNÉES DU SNEC-CFTC

### Siège du SNEC-CFTC

Tour ESSOR 14, rue Scandicci 93500 Pantin

➔ Tél. 01 84 74 14 00

➔ E-mail : [contact@sne-cftc.fr](mailto:contact@sne-cftc.fr) - Site Internet : [www.sne-cftc.fr](http://www.sne-cftc.fr)

Pour connaître le responsable le plus proche de chez vous, consultez le site [www.sne-cftc.fr](http://www.sne-cftc.fr), onglet SneC-CFTC, « L'organisation »





AG2R LA MONDIALE

Prendre la main  
sur demain

## L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans. AG2R LA MONDIALE renforce son soutien aux aidants au travers de son action sociale et se met à disposition des branches professionnelles pour imaginer un accompagnement adapté à leurs spécificités.

En France 4 millions d'actifs s'occupent d'un proche en situation de dépendance. Au total 1 salarié sur 5 exerce une activité professionnelle en parallèle du temps consacré à ses proches.

Pour soutenir ces derniers, la Loi de financement de la Sécurité sociale 2020 a mis en place depuis le 30 septembre 2020 l'indemnisation du congé « proche aidant ». Ce dispositif permet à un aidant de cesser de travailler temporairement pour s'occuper d'un proche en situation de handicap lourd ou de perte d'autonomie avancée tout en étant indemnisé.

AG2R LA MONDIALE met à disposition de ses bénéficiaires :

- des solutions d'hébergement ou de répit, avec la plateforme téléphonique Orizea, les séjours Vivre le Répit en Famille® et le service SOS-Répit®,
- des bilans de prévention santé dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco,
- l'accès à des acteurs associatifs : l'Association française des aidants, la Compagnie des aidants ou le Relais des aidants,
- des services d'information et d'écoute : l'antenne téléphonique Allo Alzheimer.

Pour plus d'informations



## Santé et Prévoyance

Le partenaire confiance  
de l'enseignement privé



Votre protection sociale,  
c'est notre métier !

Pour toute information : [contact@uniprevoyance.fr](mailto:contact@uniprevoyance.fr)

[www.uniprevoyance.fr](http://www.uniprevoyance.fr)