



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2023 | 2024



CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

Dans tous les établissements et réseaux d'enseignement privé sous contrat

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

LE SNEC-CFTC
→ 14

AUTORISATIONS D'ABSENCE
DES ENSEIGNANTS
→ 18

AUTORISATIONS D'ABSENCE
DES SALARIÉS OGE
→ 19

MÉMENTO PRATIQUE SOCIAL
CONCERNANT LES SALARIÉS OGE
→ 20

CALENDRIER SCOLAIRE 2023-2024
COORDONNÉES DU SNEC-CFTC
→ 22

Cher(e) collègue,

Le Sniec-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 Sniec-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 Sniec-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.sniec-cftc.fr,
onglet Sniec-CFTC puis « L'organisation »

Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

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



Bonjour,

L'année scolaire 22-23 fut marquante par bien des points pour l'ensemble du personnel, les femmes et les hommes présents dans nos établissements. Les sujets comme la réforme des retraites, la mixité sociale ou la revalorisation des salaires des enseignants (socle et pacte) sont autant de sujets qui ont animé et qui animent encore les discussions près de la machine à café, dans la salle des profs ou encore dans la rue.

Le Snec-CFC et l'ensemble des organisations syndicales refusent la logique du pacte qui reprend l'idée de « *travailler plus pour gagner plus* », dégrade les conditions d'exercice de nos métiers, accentue les inégalités entre les femmes et les hommes, entre les enseignant·e·s du premier et du second degré.

Une nouvelle fois, les annonces ministérielles sont effectuées dans l'urgence, par voie de presse, et sans considérer les avis des partenaires sociaux que nous sommes.

Une nouvelle fois, en tant que chef d'établissement, nous verrons notre charge de travail s'alourdir (par la mise en œuvre du pacte) sans contrepartie financière. Rappelons que contrairement à nos homologues de l'enseignement public, l'Etat ne nous verse pas de salaire en qualité de chef d'établissement.

Ceci étant dit, 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 sûr à votre disposition, n'hésitez pas à prendre contact avec nous.

Nous vous souhaitons une bonne année scolaire 2023-2024.

Simon Heimst
Président sectoriel national
chefetablissement@sneccftc.fr



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 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 à 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.



POINT DE VUE DU SNEC-CFTC

Certaines tutelles diocésaines développent dans le premier degré, des regroupements d'écoles dirigées par un seul et même chef d'établissement. Le SNEC-CFTC s'inquiète de cette tendance et craint que la profession de chef d'établissement glisse petit à petit vers celle de gestionnaire comptable et administratif.

Dans ces situations, des enseignants volontaires se voient attribués de nouvelles missions en qualité de responsables de sites.

Questions :

Quel type de contrat, quelles responsabilités et quelle rémunération pour les responsables de sites ?

DÉCHARGES DE DIRECTION 1^{er} 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.



POINT DE VUE DU SNEC-CFTC

Le SNEC-CFTC déplore que les petites écoles n'aient pas bénéficié de l'abondement de décharges de direction acté en 2021 par le ministère de l'Éducation nationale. Pour rappel, seuls les chefs d'établissement des écoles de 6 classes et plus ont vu leur temps de décharge augmenter.

Quel avenir pour les plus petites structures ?

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^e échelon, indice 557 :
 $557 \times 59.0734 / 12 = 2\,741.99 \text{ €}$

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.



POINT DE VUE DU SNEC-CFTC

La valeur du point de la fonction publique a été portée à 59.0734€ au 01/07/2023. Cette "revalorisation" du point de 1.5 % sur un an n'empêche pas la dégradation du pouvoir d'achat des enseignants qui se poursuit avec l'inflation. Le SNEC-CFTC réclame le basculement de l'enveloppe du pacte dans celle prévue pour le socle afin de permettre une véritable revalorisation des salaires sans contrepartie.

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 %	75,99 €	114,99 €
3	15,24 €	8 %	189,45 €	293,43 €
par enfant en +	4,57 €	6 %	135,22 €	213,2 €



PROFESSEURS DES ÉCOLES, CERTIFIÉS, PEPS, PLP AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2023

Échelon	Durée		Rémunération	
	Avancement accéléré	Ancienneté	Indice	Mensuel brut en €
1		1an	390	1 919,88 €
2		1 an	441	2 170,94 €
3		2 ans	448	2 205,40 €
4		2 ans	461	2 269,40 €
5		2 ans 6 mois	476	2 343,24 €
6	2 ans	3 ans	492	2 422,00 €
7		3 ans	519	2 554,92 €
8	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	557	2 741,99 €
9		4 ans	590	2 904,44 €
10		4 ans	629	3 096,43 €
11	sans limite		673	3 313,03 €

Hors classe			
Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans	590	2 904,44 €
2	2 ans	624	3 071,81 €
3	2 ans 6 mois	668	3 288,41 €
4	2 ans 6 mois	715	3 519,79 €
5	3 ans	763	3 756,08 €
6	3 ans	806	3 967,76 €
7	sans limite	821	4 041,60 €

Classe exceptionnelle			
Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans	695	3 421,33 €
2	2 ans	735	3 618,24 €
3	2 ans 6 mois	775	3 815,15 €
4	3 ans	830	4 085,91 €
5	1 an	890	4 381,27 €
	1 an	925	4 553,57 €
	sans limite	972	4 784,94 €

Votre organisation syndicale () nous fait confiance, **pourquoi pas** **vous ?**

La Macif vous propose des solutions
pour vous et votre famille :
auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

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^e échelon dans la deuxième année pour avancement accéléré au 7^e échelon
- Maîtres au 8^e échelon comptant entre 18 et 30 mois d'ancienneté pour avancement accéléré au 9^e échelon.
- Maîtres au 9^e 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 2023-2024, doivent avoir été prévenus avant les vacances d'été.

- Les inspections auront lieu entre le 1^{er} 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 (ou l'IPR pour le 2nd Degré) ;
 - 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 ¹		Niveau d'expertise ²			
		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 ¹	Niveau d'expertise ²				
	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.



Chaque enseignant est promouvable à la hors-classe à partir de la deuxième année du 9^{ème} échelon de la classe ordinaire. Le nombre de promotions est contingenté chaque année par académie. Le classement des candidatures est effectué en CCMD / CCMI pour le 1^{er} degré, et en CCMA pour le 2^d degré. N'hésitez pas à contacter les élus Snec-CFTC de votre département ou académie.

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^{er} degré qui, ayant atteint au moins le 3^e 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 discontinue) 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 (ou l'IA IPR) qui complètera seul la grille.

FORMATION

L'enseignement catholique, via l'École des Cadres Missionnés (ECM), a mis en place depuis 2014 une formation spécifique pour les chefs d'établissement.

Le parcours de formation se déroule sur 2 à 3 ans et, est sanctionné d'un diplôme de niveau 1 (nomenclature française) nommé « *Titre de dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation* ».

Parcours de professionnalisation des chefs d'établissement :

La formation est dispensée par les ISFEC et est identique pour les chefs d'établissement du 1^{er} et du 2nd degré.

Parfois précédée par une année de détermination à la mission de chef d'établissement, le Titre de dirigeant s'échelonne sur deux années universitaires avec la validation successive de blocs de compétences :

Année 1 :

BC2 : Pilotage éducatif et pédagogique (écrit d'une dizaine de pages, accompagnement par un CE).

BC4 : Communication, représentation et contribution de l'organisation sur les plans institutionnel, professionnel et territorial (épreuve orale).

Année 2 :

BC1 : Pilotage global de l'organisation dans un cadre éthique et porteur de sens (écrit d'une cinquantaine de pages, accompagnement par un CE + épreuve orale).

BC3 : Gestion des ressources humaines (épreuve orale).

BC5 : Gestion administrative, économique, financière, matérielle et immobilière de l'organisation (épreuve orale).



POINT DE VUE DU Sniec-CFTC

Le diplôme de « *Titre de 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 Sniec-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 Sniec-CFTC regrette également que la formation n'aborde que très superficiellement le dialogue social et la gestion des ressources humaines.



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

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^{er} 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.sne-cftc.fr

TOUTES LES COULEURS DU



Le Snec-CFTC est légitime à défendre ses adhérents dans tous les établissements ou réseaux d'enseignement privé sous contrat. Vous pouvez adhérer au Snec-CFTC, que vous soyez salarié, chef d'établissement ou enseignant de droit public affecté dans un établissement privé Education nationale ou Enseignement agricole.

Nombre d'établissements privés sous contrat par réseau (rentrée 2021)*

Catholique, dont les établissements agricoles du CNEAP.	7 056	Juif	134
Laique, dont des établissements agricoles UNREP et MFR	673	Protestant	21
		Autres (Steiner...)	18
		Musulman	10
		Arménien	6
Langues dites régionales ou traditionnelles (Voir ci-dessous)			188
Seaska (Basque)	38	ABCМ-Zweispachigkeit (Alsacien)	12
Diwan (Breton)	56	La Bressola (Catalan)	9
Calandreta (Occitan)	71	Scolacorsa (Corse)	2

*D'après le rapport de la cours des comptes (juin 2023) et le site des MFR

Le Snec-CFTC est un des syndicats de la CFTC, confédération fondée en 1919.

Son inspiration : les principes sociaux chrétiens (liberté, solidarité, subsidiarité, justice sociale...) dans lesquels tous les femmes et les hommes peuvent se retrouver, quelles que soient leurs convictions religieuses ou philosophiques.

Son objectif : la recherche de solutions nouvelles aux problèmes individuels et collectifs et la défense des travailleurs, par un syndicalisme positif, respectueux de la dignité humaine dans toutes ses dimensions.

Depuis plus de 100 ans, la CFTC a tracé la voie d'un syndicalisme de construction sociale. Elle s'attache à faire vivre le dialogue social, à rechercher le bien commun et à garantir son indépendance vis-à-vis de tout parti politique ou tout groupe de pression.

Le Snec-CFTC est représentatif dans la branche professionnelle EPNL (enseignement privé) et dans celle de l'Enseignement agricole. Vos représentants défendent de manière constructive l'intérêt des salariés dans les négociations avec les collèges employeurs. Le Snec-CFTC négocie également dans toutes les instances interbranches (formation, santé, prévoyance...).

Dans l'enseignement catholique, le Snec-CFTC est présent dans les instances qui contribuent à la mission éducative confiée à l'école catholique. Il s'agit notamment du Comité national et des commissions 1^{er} et 2nd de l'emploi au niveau national, des Codiec départementaux et des CAE académiques...

Le Snec-CFTC est un interlocuteur des ministères de l'Education nationale et de

l'Agriculture, ou en interministériel, dans toutes les instances qui impactent la carrière des quelque 140 000 enseignants : le Conseil supérieur de l'éducation, la Direction des affaires financières, le comité consultatif ministériel (CCMMEP) à l'Éducation Nationale ou le CCM et le Conseil national de l'Enseignement agricole...

Lors des dernières élections professionnelles de décembre 2022, le Snec-CFTC a été le seul des grands syndicats à progresser en nombre de voix avec un 3^{ème} élu en CCMMEP et un 2^{ème} élu à la Commission mixte paritaire agricole. Toutes ces instances se déclinent également dans les académies et les départements. **Le Snec-CFTC est le 3^{ème} syndicat en nombre d'élus dans ces CCMD/I/A et le 2^{ème} syndicat de l'Enseignement agricole.**

Nos élus vous représentent et vous défendent dans plus d'une centaine d'instances et dans les établissements (DS et CSE)



Des services spécialisés pour répondre à toutes les questions

(Services 1^{er} et 2^d degré, Enseignement agricole, Droit du Travail, Documentation, Protection Sociale, Chefs d'établissement...).

Le Snec-CFTC

une présence dans toutes les académies et tous les départements de métropole et d'outre-mer pour vous accompagner.

Pour trouver votre interlocuteur

<https://www.snec-cftc.fr/> ou directement :



Avec Côté santé, suivez vos remboursements santé en un clin d'œil

Pas toujours facile de voir clair dans vos dépenses de santé !

Entre la Sécurité sociale, la mutuelle et votre reste à charge, le suivi de vos remboursements peut parfois être compliqué. Retrouvez en une seule et même application toutes ces informations.

Vous pouvez même ajouter les membres de votre famille pour suivre votre budget santé global.

N'attendez pas !
Téléchargez gratuitement Côté santé sur :



NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



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

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. 21-005-015

 **AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

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 ^{re} 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 ¹ (plus éventuels délais de route 48 h maxi aller et retour) - Plein traitement
Mariage ou Pacs du maître	5 jours ouvrables ¹ (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 civile : 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 Aménagement d'horaires pendant la grossesse	Plein traitement 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 ¹
Décès d'un frère, d'une sœur, d'autres membres de la famille proche (belle-famille)	1 jour ouvrable ¹ (+ délais de route éventuels)

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

AUTORISATIONS D'ABSENCE DES SALARIÉS OGE

Événements		Durée
Mariage ou Pacs du salarié		4 jours
Naissance ou adoption		3 jours pour le père
Mariage ou Pacs d'un enfant du salarié		3 jours
Décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans		8 jours
Décès d'un enfant de 25 ans et plus	s'il était lui-même parent	8 jours
	s'il n'était pas lui-même parent	5 jours
Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, du père ou de la mère		5 jours
Décès d'un grand parent et plus, d'un beau parent du salarié, Décès d'un frère ou d'une soeur, Décès d'un descendant en ligne directe autre qu'un enfant.		3 jours
Examen ou concours en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) à caractère universitaire ou professionnel		Durée variable prenant en compte le temps pour : 1. passer les épreuves ; 2. déplacement ; 3. la préparation dans la limite de 2 jours par an.
Pour un enfant du salarié, annonce : - de la survenue d'un handicap ; - de l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ; - de l'annonce d'un cancer.		2 jours

Ces absences sont prises en jours ouvrables successifs non fractionnables, sauf accord de l'employeur, dans un délai raisonnable entourant l'événement.

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 sup-

plémentaire ou prendre les jours prévus pour cet événement lors de son retour.

Tout salarié peut, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu son responsable, bénéficier d'une autorisation d'absence dans la limite de 3 jours ouvrables par année scolaire et par enfant pendant lesquels le salaire est maintenu pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans et quel que soit son âge s'il est en situation de handicap.

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.

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.

➔ Un PRDT prévisionnel (ou planning prévisionnel) est remis au salarié avant la rentrée. A défaut, le programme de l'année précédente est reconduit.

Le PRDT définitif (ou planning définitif) est, quant à lui, obligatoirement remis au plus tard 3 semaines après la rentrée de l'établissement ou de la formation.

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

JOURNÉE À 0 HEURE

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 Convention collective 3218 - CCEPNL.

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.

LA FORMATION

Lors d'un départ en formation, l'employeur et le salarié s'entendent dans un document « engagements réciproques » des conséquences au regard du projet et du parcours.

Un élément de reconnaissance peut prendre la forme par exemple d'une évolution de classification par les critères classant, des points (valorisant la formation professionnelle ou d'im-

plication professionnelle), l'obtention d'une certification pouvant faciliter l'employabilité du salarié.

NOUVEAUTÉ : ANALYSE TRIENNALE DE LA CLASSIFICATION

Tous les 3 ans, à l'occasion de l'entretien professionnel obligatoire^[1], 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^[2].

Il peut s'agir d'une évolution individuelle de rémunération liée à :

- ➔ l'attribution de critère(s) classant ;
- ➔ un changement de fonction ;
- ➔ un changement de poste ;
- ➔ un élément de reconnaissance pendant la période triennale notamment dans le cadre d'un départ en formation.

Cette évolution est au moins équivalente à une valorisation de 15 points.

[1] En application de l'accord Interbranches sur l'emploi et le développement des compétences du 2 décembre 2021, un entretien se tient obligatoirement tous les 3 ans. Un entretien peut néanmoins être organisé selon une périodicité inférieure.

[2] Evolution ou révision de la fiche de poste, la fiche de classification et le contrat de travail.

TRAVAILLER SEUL DANS L'ÉTABLISSEMENT

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

CALENDRIER SCOLAIRE 2023-2024

	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	Vendredi 1 ^{er} septembre 2023		
Rentrée des élèves	Lundi 4 septembre 2023		
Vacances de la Toussaint	Samedi 21 octobre 2023 - lundi 6 novembre 2023		
Vacances de Noël	Samedi 23 décembre 2023 - lundi 8 janvier 2024		
Vacances d'hiver	17 février - 4 mars 2024	24 février - 11 mars 2024	10 février - 26 février 2024
Vacances de printemps	13 avril - 29 avril 2024	20 avril - 6 mai 2024	6 avril - 22 avril 2024
Vacances d'été*	Début des vacances samedi 6 juillet 2024		

(*) Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués. Les enseignants appelés à participer aux opérations liées aux examens sont en service jusqu'à la date fixée pour la clôture de ces examens par la note de service établissant le calendrier de la session.

Zone A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers.

Zone B : Aix-Marseille, Amiens, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Normandie, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg.

Zone C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles.

Les classes vaqueront le **vendredi 10 mai 2024 et le samedi 11 mai 2024**.

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 S nec-CFTC

Siège du S nec-CFTC

Tour ESSOR 14, rue Scandicci 93500 Pantin

☎ Tél. 01 84 74 14 00

✉ E-mail : contact@snec-cftc.fr

🌐 Site Internet : www.snec-cftc.fr



Pour connaître le responsable le plus proche de chez vous, consultez le site www.snec-cftc.fr, onglet S nec-CFTC, « L'organisation »



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



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

Santé et Prévoyance

Le partenaire confiance
de l'enseignement privé



Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr