



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2024 | 2025



CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

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



“ Ce qu’on attend
d’une mutuelle ?
Qu’elle s’adapte
à nous, et pas
l’inverse. ”

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d’une protection complète et vraiment adaptée à vos besoins, dès que vous en avez besoin.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous en agence
ou sur aesio.fr



AÉSIO
MUTUELLE



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 23-205-005-2

SOMMAIRE

ÉDITO

→ 04

APPLICATION DU SNEC-CFTC

→ 05

INDEMNITÉ DE DIRECTION

→ 06

DÉCHARGES DE DIRECTION

→ 07

SALAIRE FONCTION PUBLIQUE

→ 08

FORMATION

DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

→ 11

LES 60 ANS DU SNEC-CFTC

→ 12

NOMINATION ET MOUVEMENT

DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

→ 15

PARCOURS PROFESSIONNELS,

CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS

→ 16

AUTORISATIONS D'ABSENCE

DES ENSEIGNANTS

→ 19

FOCUS

SUR LA FICHE DE CLASSIFICATION

→ 20

CALENDRIER SCOLAIRE 2024-2025

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 diocésaines et académiques pour défendre collectivement et 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 ou l'employeur public.

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

Onglet contact et adhésions.

www.sniec-cftc.fr/adherer/

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 2023-2024 a vu se profiler de nouvelles contraintes pour les chefs d'établissement que nous sommes. Parmi celles-ci, nous observons avec craintes les rapprochements d'écoles voulus par les Directions Diocésaines. Si, dans certaines situations, nous comprenons les motivations financières de ces restructurations, nous déplorons profondément les conséquences humaines qu'elles engendrent.

Quand il n'est pas souhaité, le retrait de la mission confiée par la tutelle nourrit un profond sentiment d'injustice dans notre profession où l'engagement personnel est considérable. Nous accompagnons d'ores et déjà de nombreux chefs d'établissement victimes de ces restructurations, leur apportant l'aide et l'expertise nécessaires. Nous intervenons pour faire reconnaître et respecter le droit du travail pour les chefs d'établissement.

Partenaire incontournable, reconnu et influent au sein des institutions académiques et diocésaines, le rôle du Snec-CFTC consiste à informer, conseiller et accompagner au quotidien chaque chef d'établissement dans sa mission. C'est pourquoi nous mettons à votre disposition cette nouvelle édition de notre guide, conçue pour vous apporter des réponses concrètes à vos interrogations les plus fréquentes.

Pour toute information complémentaire, pour obtenir du soutien ou pour nous rejoindre, n'hésitez pas à nous contacter. Nous nous engageons à répondre aux sollicitations en moins de sept jours.

Très belle année scolaire 2024-2025

Simon Heimst
Président sectoriel national
chefetablissement@snec-cftc.fr

ENSEIGNANTS 1er & 2nd Degré

Enseignement Agricole

Chefs d'établissements 1er, 2e, 3e Degré

Salariés ODEC

SUPPLÉANTS (Maternelle, Degré 1er & 2nd)

A.E.S.H. (Écoles Inclusive)

Le seul Syndicat qui accompagne TOUS les professionnels de l'enseignement privé

snec

Chefs d'établissement

Nous contacter

contact@snec-cftc.fr

Adhérer



TÉLÉCHARGEZ VOTRE NOUVELLE APPLICATION !

Une nouvelle appli pour le Sniec-CFTC

Activez les notifications  pour être au courant de toutes les infos au Sniec !



Téléchargez ici 



Créez votre profil pour :

Recevoir toutes les actualités,
Accéder à des infos pratiques,
Découvrir le Sniec-CFTC,
Et bien d'autres choses...

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.



POINT DE VUE DU SNEC-CFTC

Le **SNEC-CFTC** tire la sonnette d'alarme : les chefs d'établissement sont privés du cadre protecteur d'une convention collective. Le **SNEC-CFTC** s'oppose fermement à cette iniquité et demande l'intégration sans délai des questions relatives à leur carrière, rémunération et cessation d'activité au sein du dialogue social et du paritarisme. La commission Chef d'établissement, reçue récemment et à plusieurs reprises au ministère du travail, a plaidé pour un renforcement de ce dialogue, valeur fondamentale pour la CFTC. Le **SNEC-CFTC** ne peut accepter que les chefs d'établissement soient les seuls à subir un tel traitement inégalitaire.

↳ **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^{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

Quel avenir pour les plus petites structures ?

Le SNEC-CFTC constate que le temps de décharge octroyé par l'Éducation nationale est loin de couvrir la charge de travail toujours croissante des chefs d'établissement du 1^{er} degré (notamment pour les plus petites structures). Le SNEC-CFTC milite pour une augmentation du temps de décharge des chefs d'établissement pour toutes les écoles ne bénéficiant pas de service administratif (secrétariat, comptabilité, personnel en charge de la vie scolaire...).

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 Sniec-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 Sniec-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 €



TOUTES LES GRILLES SUR
WWW.SNEC-CFTC.FR

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 €

Le vrai risque, c'est de ne pas l'anticiper

La prévoyance, avec la santé, la retraite et l'épargne, est l'un de nos sujets essentiels au quotidien, depuis plus de 100 ans.

Notre mission, c'est d'anticiper et d'être aux côtés de nos assurés et de leurs bénéficiaires lorsqu'un événement grave survient :

- nous sommes là pour protéger les revenus en cas d'incapacité ou d'invalidité et verser un capital en cas de décès,
- et nous sommes là également pour les soutenir dans ces épreuves.

Aides psychologiques, aides pour les démarches administratives, site communautaire Aidons les nôtres... : nous accompagnons nos assurés en leur proposant une prise en charge complète, et surtout, personnalisée.

Notre responsabilité, c'est d'être présent à tous les moments, et tout au long de la vie. Seule une société de personnes comme AG2R LA MONDIALE, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, peut proposer une approche aussi complète pour protéger ses assurés.

www.ag2rlamondiale.fr/convention-collective-nationales/ccn-enseignement-prive-cadres-non-cadres



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

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 Snec-CFTC

Le diplôme de « *Titre de dirigeant des organisations éducatives scolaires* » permet d'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, la gestion des ressources humaines et le fonctionnement des CSE.



EN SAVOIR PLUS

Pour plus d'informations :
consulter le site Snec-CFTC >
Métiers > Chef d'établissement.



Snec-Infos

29 décembre 2024

60 ANS D' ACTIONS ET DE DÉTERMINATION pour le progrès social, la liberté scolaire et des métiers reconnus !



Le Snec-CFTC célèbre cette année son 60ème anniversaire.

Fondé le 29 décembre 1964, au lendemain de l'implosion de la CFTC, par Louis Tourancheau et ses compagnons, avec la volonté de défendre la liberté scolaire et les métiers de l'enseignement, le Syndicat National de l'Enseignement Chrétien (Snec) s'est lancé dans une grande aventure.

En adoptant le nom de Syndicat National de l'Enseignement Chrétien, les fondateurs affichent clairement leur refus d'une interprétation « publicisante » de la loi Debré votée en 1959 avec le soutien de la CFTC. Ils défendent la liberté de l'enseignement, principe garanti par la Constitution, affirmant que les familles doivent pouvoir choisir une école en fonction des projets éducatifs annoncés et vécus collectivement dans les établissements.

Douze années de travail acharné à parcourir la France pour constituer des équipes de militants et encourager les initiatives locales, à se faire reconnaître par diverses instances : le ministère de l'Éducation nationale, l'Enseignement catholique, les commissions paritaires, les recteurs et les inspections académiques.

En 1976, le **Snec-CFTC** obtient la reconnaissance de son travail et de la justesse de ses combats en devenant le 1er syndicat de l'enseignement privé.

La loi Guermeur de 1977, qu'il a contribué à façonner, a marqué une étape majeure en visant l'égalité entre enseignants du

public et du privé, bien que des défis persistent, notamment la parité en matière de retraite.

Au fil des décennies, le **Snec-CFTC** a défendu activement la liberté de choix des familles et la diversité éducative, s'opposant à des politiques menaçant l'existence des établissements privés comme lors du projet Savary en 1984. Impliqué dans la réforme de l'enseignement agricole en 1983, avec la contractualisation des établissements, et dans la création du régime additionnel de retraite pour les enseignants privés en 2005, il n'a cessé de promouvoir l'égalité professionnelle et la valorisation des métiers de l'éducation.

60 ans d'actions...

En soixante ans, le **Snec-CFTC** a multiplié les actions en faveur des maîtres titulaires, des maîtres délégués, des catégories d'enseignants aujourd'hui éteintes (instituteurs, instituteurs, PCEG, PEGC) pour leur accession aux nouveaux grades, sans oublier les chefs d'établissement. Le **Snec-CFTC** œuvre aussi aux côtés des salariés des établissements de la branche EPNL et dans le secteur agricole pour l'amélioration des conditions de travail et de la rémunération.

En 2022, le **Snec-CFTC** a refusé de signer la nouvelle convention collective des établissements agricoles privés qui marquait le plus fort recul de l'histoire sociale de cette branche ; la CFDT l'a signée. En février 2024, le **Snec-CFTC** a été le seul syndicat à signer l'accord de classifications pour les salariés OGEC, qui permettait d'obtenir de réelles augmentations pour les strates 1 et 2, accord rejeté par la FEP- CFDT et le Spelc.

La persévérance du **Snec-CFTC** dans la défense des droits des salariés et des enseignants ainsi que sa capacité à mener des actions concrètes font de lui un syndicat incontournable, garantissant un avenir meilleur pour tous les acteurs des établissements privés de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole.

60 ans du Snec-CFTC

et l'histoire continue...

1964

Naissance du
Snec-CFTC

1976

Le Snec-CFTC :
1er syndicat de
l'enseignement privé

2026
Le Snec-CFTC
1er syndicat de
l'enseignement privé ?

2004
Création du
régime de retraite
additionnel

1984

Mobilisation pour la
liberté scolaire
Contractualisation des
établissements agricoles

21 octobre 2024

Pau (64) - Palais Beaumont



Tout savoir sur
l'événement...





Vos partenaires sociaux ont choisi le Groupe APICIL

Nous sommes le 3^e groupe de protection sociale français, spécialiste des métiers de la santé, de la prévoyance, de la retraite et de l'épargne.

Paritaire et mutualiste depuis plus de 80 ans, nous nous engageons depuis toujours aux côtés des entreprises et des salariés sur l'ensemble du territoire.

Notre expertise auprès des branches est reconnue par les partenaires sociaux de divers secteurs d'activité qui sont de plus en plus nombreux à nous rejoindre.

APICIL Prévoyance est l'assureur historique du régime conventionnel de prévoyance des Enseignants et des salariés des établissements d'Enseignement Privé. Depuis 2022, APICIL Prévoyance est également assureur recommandé du régime frais de santé des salariés des établissements d'Enseignement Privé.

Pour en savoir plus :

<https://pro.apicil.com/accord-branche/ccn-ep/>



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.

CESSATION 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 d'un chef d'établissement peut se faire par le biais d'une rupture conventionnelle, négociée entre l'Ogec et le chef d'établissement. En cas d'échec de cette négociation ou de retrait de la lettre de mission par la tutelle, un licenciement peut être envisagé. Le Snec-CFTC tient à rappeler que, dans tous les cas, le chef d'établissement bénéficie des droits garantis par le Code du travail, au même titre que n'importe quel salarié.

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.sniec-cftc.fr

> Métiers

> Chefs d'établissement

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 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'ÉTABLISSEMENT 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'établissement, 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.



POINT DE VUE DU Snec-CFTC

La suppression du vivier 1 qui n'était accessible uniquement aux personnes assumant des fonctions spécifiques (chefs d'établissement, formateurs ISFEC, tuteurs, enseignants référents MDA), retarde de cinq ans l'accès à la classe exceptionnelle pour les maîtres qui y étaient éligibles. Cela représente une perte de 9294 € brut sur ces cinq années.

Le Snec-CFTC s'insurge contre cette réforme annoncée comme une revalorisation des fins de carrière alors qu'elle dégrade la rémunération des maîtres les plus engagés au service de l'institution.

SITUATIONS PARTICULIÈRES LIÉES À L'AVANCEMENT :

- ➔ Instituteurs : pas d'avancement accéléré ;
- ➔ 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 : Seul(e) l'IEN (ou IA IPR) complètera la grille.



Iona P. sociétaire a dit :

“**À la Macif, le prix est juste, ça permet de rendre l'assurance accessible.**”

Vous avez tout compris à nos prix, Iona.

La Macif n'a pas d'actionnaire à rémunérer et propose les prix les plus compétitifs pour assurer le plus grand nombre.



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

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.

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.

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.

FOCUS SUR LA FICHE DE CLASSIFICATION

La fiche de classification est un document obligatoire qui permet de fixer le salaire des employés OGEC en fonction de leur poste et de leurs compétences.

COMMENT LA RÉDIGER ?

- 1 Définir le temps de travail global et les missions du salarié au regard de la fiche de poste.
- 2 Calculer le pourcentage de temps de travail pour chaque mission.
- 3 Déterminer la strate de rattachement en fonction de la mission majoritaire.
- 4 Évaluer les compétences du salarié à l'aide de critères classants (technicité, responsabilité, autonomie, communication, management).
- 5 Attribuer des points au salarié en fonction de la strate, des degrés et de l'ancienneté.
- 6 Vérifier la classification tous les 3 ans lors de l'entretien professionnel.

POINTS CLÉS

La fiche de classification est un élément essentiel du contrat de travail.

Elle garantit une rémunération équitable et transparente pour tous les salariés OGEC.

Il est important de la mettre à jour régulièrement pour tenir compte de l'évolution des missions et des compétences du salarié.



POINT DE VUE DU SNEC-CFTC

Le SNEC-CFTC déplore que de nombreux salariés OGEC soient encore rémunérés sur la base « *strate 1, 4 degrés* ». Pour rappel, ce seuil minimum était créé au départ pour des personnes très éloignées du monde du travail, avec peu, voire pas de qualifications. Nous militons pour que les personnels OGEC soient rémunérés sur la base effective des missions confiées et de leurs compétences.

ce sont les missions confiées

Fiche de classification (exemple issu d'ISIDOOR)

à calculer selon le planning annuel

Fonction	Strate	Répartition
14 : Fonction de prise en charge d'un groupe d'élèves ou d'apprenants	II	77%
53 : Fonction ménage et nettoyage	I	23%
		100%

	Degrés	Points
Strate de rattachement	II	950
Critères classants liés au poste		
Technicité	2	54
Responsabilité	1	27
Autonomie	2	54
Communication	2	54
Management	1	27
Total des critères classants	8	216
Plurifonctionnalité		0
Total Points Poste		1166

déterminés par le CE et l'OGEC en fonction des compétences repérées chez le salarié

il s'agit de la fonction majoritaire

calcul :
strate I : 6 pts/an
strate II : 5 pts/an
dès la 2ème année

Critères liés à la personne		Points
Ancienneté (valorisée pour le calcul de la rémunération)	20 an(s) 9 mois	100
Points triennaux et formation professionnelle		
Total Points Personne		100
Coefficient Global		1266
Catégorie professionnelle		Employé
Temps de travail :		

coefficient global = points poste + points personne

Autres informations	
Rémunération brute annuelle issue des classifications	19682,81 C
Rémunération brute mensuelle issue des classifications	1640,23 C
Rémunération brute annuelle contractuelle	0,00 C
Rémunération brute mensuelle contractuelle	0,00 C
Nombre de jours de congés annuel	51

On multiplie le coefficient global par la valeur du point EPNL (19.93€ au 01/09/24) = ce que cela coûte à l'OGEC sur une année.

Attention : le montant indiqué sur la FC correspond au BRUT annuel perçu par la personne (les charges patronales ne sont pas indiquées sur la fiche de classification issue d'ISIDOOR)

CALENDRIER SCOLAIRE 2024-2025

	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	vendredi 30/08/2024		
Rentrée des élèves	lundi 02/09/2024		
Vacances de la Toussaint	samedi 19/10/2024 - lundi 04/11/2024		
Vacances de Noël	samedi 21/12/2024 - lundi 06/01/2025		
Vacances d'hiver	samedi 22/02/2025 lundi 10/03/2025	samedi 08/02/2025 lundi 24/02/2025	samedi 15/02/2025 lundi 03/03/2025
Vacances de printemps	samedi 19/04/2025 lundi 05/05/2025	samedi 05/04/2025 lundi 22/04/2025	samedi 12/04/2025 lundi 28/04/2025
Vacances d'été*	samedi 05/07/2025		

(*) 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 30 mai et le samedi 31 mai (Ascension). Pour les enseignants deux demi-journées, 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@s nec-cftc.fr

🌐 Site Internet : www.s nec-cftc.fr



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

Santé et Prévoyance

Le partenaire confiance de l'enseignement privé



Votre protection sociale, notre métier !



Victoria,
professeure des écoles.

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



Assurément
Humain