



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2024 | 2025



ENSEIGNANTS

**ENSEIGNEMENT
PRIVÉ
SOUS CONTRAT**

Livret mis à jour

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

SOMMAIRE

APPLICATION DU Snec-CFTC

→ 03

LE TEMPS DE TRAVAIL
ET SON ORGANISATION

→ 04

CALCULER SON SALAIRE

→ 07

SALAIRE ET AVANCEMENT

→ 11

COMPRENDRE SON BULLETIN DE SALAIRE

→ 15

MOUVEMENT DES MAÎTRES

→ 17

AVANCEMENT / RDV DE CARRIERE

→ 18

LES 60 ANS DU SNEC-CFTC

→ 20

PROFESSEURS DOCUMENTALISTES

→ 22

MAÎTRES DÉLÉGUÉS

→ 24

HSA ET HSE

→ 25

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

→ 27

FORMATION

→ 29

AUTORISATIONS D'ABSENCE

→ 30

PROTECTION SOCIALE

→ 32

ACTION SOCIALE

→ 34

SORTIE DU MÉTIER

→ 35

ÉLECTIONS TPE

→ 37

PRÉSIDENTS ACADÉMIQUES

→ 38

CALENDRIER SCOLAIRE 2024-2025

→ 39

Edito

Cher(e) collègue,

Le Snec-CFTC, syndicat libre et indépendant, doté d'une éthique de dialogue et de négociation, fête cette année ses 60 ans d'existence ! Six décennies d'action, de détermination et de conviction, consacrées à la défense des droits des maîtres des établissements privés sous contrat et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

C'est avec plaisir que le Snec-CFTC, acteur majeur de l'enseignement privé sous contrat, vous offre ce livret de rentrée 2024-2025 qui vous accompagnera tout au long de cette année scolaire.

Vous y trouverez des informations synthétiques relatives à votre statut, vos obligations de service, votre carrière, votre rémunération et vos droits.

Notre syndicat se compose d'une équipe de femmes et d'hommes de terrain qui ont à cœur de vous conseiller, de vous accompagner et de vous soutenir. Il est en effet primordial, dans ce contexte de perpétuelle évolution de notre métier d'être informé et de ne pas se retrouver seul.

Au nom de toute l'équipe qui a contribué à l'élaboration de ce livret, nous vous souhaitons une excellente année scolaire.

Véronique Cotellet, présidente,
Marielle Souvignet, responsable secteur 1^{er} degré,
Carole Brochard, responsable secteur 2nd degré,
les élus CCMMEP (Emmanuel Iltis, Anne Cabaret,
Delphine Bouchoux, Charlotte PETIT, Claire Laviron,
Romain Martignoles).

***Pour entrer en contact
avec un responsable local : voir p.38***

**Syndicat National
de l'Enseignement Chrétien**

Tour ESSOR
14, rue Scandicci
93500 Pantin
Tél. : 01 84 74 14 00
www.snec-cftc.fr
facebook.com/snec.cftc
1erdegre@snec-cftc.fr
2nddegre@snec-cftc.fr

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


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





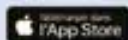
TÉLÉCHARGEZ VOTRE NOUVELLE APPLICATION !

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...

LE TEMPS DE TRAVAIL ET SON ORGANISATION

DANS LE PREMIER DEGRÉ

L'obligation réglementaire de service (ORS)

24 heures hebdomadaires d'enseignement à tous les élèves.

108 heures annuelles (3 heures hebdomadaires en moyenne) réparties de la manière suivante :

↳ 36 heures consacrées à des activités pédagogiques complémentaires organisées dans le cadre du projet d'école, par groupes restreints d'élèves, pour l'aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages, pour une aide au travail personnel ou pour une activité prévue par le projet d'école ;

↳ 48 heures consacrées aux travaux en équipes pédagogiques, aux relations avec les parents, à l'élaboration et au suivi des projets personnalisés de scolarisation pour les élèves handicapés ;

↳ 18 heures consacrées aux actions de formation continue pour au moins la moitié d'entre elles et à de l'animation pédagogique ;

↳ 6 heures¹ de participation aux conseils d'école obligatoires (spécifique à l'enseignement public).

Afin de reconnaître le temps nécessaire aux enseignants du 1^{er} degré pour dialoguer avec les parents et les responsables légaux ainsi que les personnels médico-sociaux, quand un ou plusieurs élèves en situation de handicap sont scolarisés dans une même classe, un volume horaire de 6 heures est pris sur les 48 heures relevant des obligations réglementaires de service.

Un arrêté du 9 novembre 2015 (Bulletin officiel du 26 novembre 2015) fixe les durées hebdo-

madaires de chaque domaine disciplinaire et des récréations : environ 15 minutes en école élémentaire et 30 minutes en école maternelle.

Tout temps supplémentaire ne peut relever que du volontariat et ne saurait être imposé aux maîtres.

Temps de surveillance obligatoire des élèves

↳ Contrat d'association : de l'accueil (10 minutes avant le début de classe) à leur sortie.

↳ Contrat simple : de l'accueil (15 minutes avant le début de classe) à leur sortie.

↳ Il n'est pas prévu de temps de surveillance à la sortie des élèves. Les seules obligations sont :

- En maternelle : confier les enfants à des adultes autorisés ;

- En primaire : surveiller les élèves jusqu'à l'enceinte de l'établissement.

1. Pour les établissements catholiques, ce temps est ajouté à celui consacré aux travaux en équipes pédagogiques ou consacré aux conseils d'établissement si tous les enseignants y participent.

« La rémunération (...) est décomptée au prorata des heures d'enseignement effectivement assurées... » (article R914-84 du Code de l'éducation). Les maîtres sont donc réglementairement libres d'accepter ou de refuser tout travail non rémunéré. Le temps consacré au caractère propre ne fait pas partie des 108 h. Il relève du volontariat.

DANS LE SECOND DEGRÉ

Le maximum réglementaire de service

Dans les lycées d'enseignement général ou technologique, exception faite de l'EPS, toutes les heures effectuées dans les classes de première et de terminale sont pondérées à 1,1 et ce dans la limite de 10 heures. Toutes les heures effectuées dans les classes de BTS sont pondérées à 1,25.

On peut imposer deux heures supplémentaires.

Le maximum de service peut être allégé pour les enseignants à temps complet dont le service est partagé sur 2 établissements de 2 communes différentes ou sur 3 établissements distincts.

Dans les collèges où il n'y a pas de personnel de laboratoire, le maximum de service des enseignants assurant au moins huit heures en SVT ou en sciences physiques est réduit d'une heure.



Les indemnités pour missions particulières

Les IMP viennent reconnaître des missions complémentaires aux missions qui s'imposent aux enseignants (missions de coordonnateur, de référent, de tutorat...). Voir www.sneec-cftc.fr.

5 taux annuels sont prévus : voir p.8

↳ L'attribution des IMP doit faire l'objet d'une consultation des maîtres par le chef d'établissement (entre février et juin pour la rentrée suivante).


↳ Le chef d'établissement doit tenir les enseignants informés des suites données à la consultation.

Pour limiter les invisibles (heures en dehors de la classe et qui échappent à la mesure), le Sniec-CFTC demande la création d'un forfait analogue aux 108 heures du 1^{er} degré. Il demande aussi la rémunération des dépassements.

Le Sniec-CFTC demande la limitation de la durée et de l'amplitude de la journée de travail, la définition d'un temps de repos entre deux journées de travail consécutives et la fixation d'un temps minimum de pause méridienne (voir code du travail).

Le temps devant élèves dans le second degré

Agrégés	15 heures hebdomadaires sauf : EPS (17 heures)
Autres échelles de rémunération ¹	18 heures sauf : <ul style="list-style-type: none"> - EPS (20 heures) dont trois heures forfaitaires consacrées à l'association sportive et à l'entraînement de ses membres - Documentation (30 heures + 6 heures consacrées aux relations avec l'extérieur) - Ulis ou Segpa (21 heures)
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (ex. chefs de travaux) PLP assistants techniques des chefs de travaux	39 heures



“ 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

CALCULER SON SALAIRE

LE SALAIRE MENSUEL BRUT

La valeur du point de la fonction publique est de 59,0734 € brut depuis le 1^{er} juillet 2023.

**Salaire mensuel brut =
indice x valeur annuelle du point
de la fonction publique / 12**

➤ Exemple

Pour un professeur des écoles, certifié, PLP, PEPS au 9^e échelon :

$$595 \times 59,0734 / 12 = 2\,929,05 \text{ €}$$

SECOND DEGRÉ L'INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES (ISOE)

Part fixe

Les maîtres du second degré à temps complet perçoivent tous la part fixe de l'Isoc. Mensualisée, elle est versée de septembre à août et proratisée en cas de service à temps partiel ou incomplet, ainsi qu'en cas de demi-traitement (congé maladie), congé de formation...

L'AVIS DU SNEC-CFTC

Les dernières mesures sont insuffisantes pour revaloriser la profession et renforcer son attractivité.

Le SNEC-CFTC demande un vrai plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu par les enseignants ces trois dernières décennies.

Part modulable

Le chef d'établissement désigne les professeurs principaux et les professeurs référents d'un groupe d'élèves pour la durée de l'année scolaire, avec l'accord de l'intéressé. Ceux-ci touchent la part modulable de l'Isoc dont le montant est fonction du niveau d'enseignement. Les montants à jour figurent sur notre site (page « Enseignants »).

Le montant de l'Isoc attribuée aux professeurs référents d'un groupe d'élèves (1^{re} et terminale LEGT) est de 748,92 € brut par an (62,41 € brut/mois) depuis le 1^{er} septembre 2023.

L'indemnité de suivi et d'orientation (Isoc) au 1^{er} septembre 2023 (en brut)

Part fixe	Part modulable (professeurs principaux)		
	6 ^e , 5 ^e , 4 ^e	3 ^e , 2 nd e, CAP, BEP, Bac pro 3 ans, 1 ^{re} , terminale	Autres divisions des LP
2 550 €/an 212,50 €/mois	1 308,72 €/an 109,06 €/mois	1 497,84 €/an 124,82 €/mois	951,96 €/an 79,33 €/mois

Nouveau : Part fonctionnelle

Elle est versée (en 9 mensualités) aux maîtres acceptant des missions supplémentaires dans le cadre du « pacte » : 1 250,00 € brut par an 138,89 € brut par mois par unité de pacte, maximum 3 unités.

En LP, cela peut aller jusqu'à 7500 € brut / an.

PREMIER DEGRÉ L'INDEMNITÉ DE SUIVI, D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES (ISAE)

La part fixe de l'Isae dont la création en 2013 a répondu à une revendication du SNEC-CFTC, s'élève à 2 550 € brut par an, soit 212,50 € brut par mois. Peut s'y ajouter une part fonctionnelle (idem 2nd degré, voir ci-dessus).

Le SNEC-CFTC a obtenu que l'Isae soit portée au montant de l'Isoc.

LES INDEMNITÉS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SECOND DEGRÉ)

Les heures supplémentaires annuelles (HSA) sont attribuées pour la totalité de l'année scolaire et sont payées en 9 fois (d'octobre à juin). Le taux de la première HSA est majoré de 20 %.

Les HSA, les IMP et la part fonctionnelle de l'Isae/Isoe sont exonérées d'IRPP (dans la limite de 7 500 € par an) et de cotisations salariales mais sont soumises à la CSG et à la CRDS.

Les heures supplémentaires effectives (HSE) sont attribuées notamment dans le cadre de l'accompagnement éducatif, des remplacements de courte durée et des stages pendant les vacances. Sont réglées les heures effectuées au cours du mois.

PLUS D'INFOS

Retrouvez le montant des HSA et des HSE sur www.snec-cftc.fr (page Enseignant).

AUTRES INDEMNITÉS 1^{ER} ET 2ND DEGRÉS (LISTE NON EXHAUSTIVE)

Indemnité de résidence	Le versement est conditionné au lieu d'implantation de son établissement. Zone 1 : 3 % et plancher à 54,05 € Zone 2 : 1 % et plancher à 18,01 €
Supplément familial de traitement	Ouvert aux maîtres contractuels et délégués. 1 enfant : 2,29 € 2 enfants : 76,97 € à 116,55 € 3 enfants : 192,06 € à 297,61 € Par enfant supplémentaire : 137,18 € à 216,34 €.
Indemnités pour mission particulière	Taux annuel : 312,50 € / 625 € / 1 250 € (taux plein) / 2 500 € / 3 750 € Versement en 9 fois ou en une fois selon que la mission est ponctuelle ou sur l'ensemble de l'année scolaire.
Indemnités de sujétion 2nd degré	- Au moins 6 h en 1 ^{er} , Tle pro et/ou CAP, au moins 6 h d'EPS en 1 ^{er} ou Tle LEGT : 400 € brut/an - Plus de 35 élèves (au 15/10) : 1250 € brut/an

LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Sont éligibles :

- Les maîtres en contrat définitif, quelle que soit l'échelle de rémunération (MA contractuels et AE inclus), jusqu'au 9^e échelon de la classe normale.
 - Les maîtres délégués (en CDD ou en CDI).
- « Montants : voir page suivante ».

LA PRIME D'ÉQUIPEMENT

Sont éligibles, à condition d'être en fonction le 1^{er} janvier :

- ↳ Les maîtres contractuels et agréés définitifs et provisoires (stagiaires), à l'exclusion des professeurs documentalistes.
- ↳ Les maîtres délégués suivants pourront en bénéficier s'ils sont en fonction le 1^{er} janvier :

- Maîtres en CDI ;
- Maîtres avec CDD d'une durée d'au moins un an ;
- Maîtres avec CDD successifs d'une durée cumulée d'au moins un an sous réserve que l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Montant annuel : 176 € brut (environ 145 € net).
Les maîtres exerçant à temps partiel ou à temps incomplet perçoivent la prime à taux plein.

Pour le Snec-CFTC, tous les maîtres, y compris ceux en congé de maladie ou de formation au 1^{er} janvier, doivent toucher cette prime.

La revalorisation de l'Isae et de la part fixe de l'Isoe ont répondu partiellement à la demande du Sniec-CFTC de revaloriser l'ensemble des primes et indemnités.

MONTANT DE LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ POUR LES MAÎTRES CONTRACTUELS DÉFINITIFS (TOUTES ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION Y COMPRIS AE ET MA EN CONTRAT DÉFINITIF)

Echelon de la classe normale	Montant annuel brut	Equivalent mensuel brut
1	2 130 €	177,50 €
2	2 980 €	248,33 €
3	3 370 €	280,83 €
4	3 180 €	265,00 €
5	2 880 €	240,00 €
6	2 500 €	208,33 €
7	1 500 €	125,00 €
8	400 €	33,33 €
9	400 €	33,33 €

MONTANT DE LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ POUR LES MAÎTRES DÉLÉGUÉS

Indice majoré	Montant annuel brut	Indice majoré	Montant annuel brut
inférieur ou égal à 376	1 500 €	504	1 050 €
377-393	1 400 €	505	1 000 €
394	1 350 €	506	950 €
395-415	1 300 €	507	900 €
416-417	1 250 €	508	850 €
418-436	1 200 €	509	800 €
437	1 150 €	510	750 €
438-503	1 100 €	511 et plus	700 €

Pour le Sniec-CFTC, la revalorisation de la prime d'attractivité est une mesure socialement injuste, car elle ne bénéficie pas aux collègues en seconde partie de carrière. Pour le Sniec-CFTC, c'est l'ensemble des salaires qui doivent être revalorisés.

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.ag2rmondiale.fr/convention-collective-nationales/ccn-enseignement-prive-cadres-non-cadres



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

SALAIRE ET AVANCEMENT DES MAÎTRES DÉLÉGUÉS

Depuis la rentrée 2023, la rémunération des maîtres délégués est cadrée par un indice minimum et un indice maximum. S'il existe une grille nationale indicative, la politique de rémunération relève désormais des lignes directrices de gestion rectorales.

Attention : il n'y a plus de déroulement automatique de « carrière » (avancement par le choix ou par l'ancienneté) mais la possibilité de réévaluer la rémunération au vu des résultats de l'évaluation triennale obligatoire. Cette possibilité ne concerne que les maîtres en CDI et ceux recrutés à l'année. Les maîtres délégués recrutés avant le 6 février 2024 seront évalués avant le 31 décembre 2025.

GRILLES INDICATIVES DE RÉMUNÉRATION DES MAÎTRES DÉLÉGUÉS AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2024

1 ^{ère} catégorie	Indice Brut	Indice Majoré	Salaire brut mensuel
1	408	376	1 850,97 €
2	441	393	1 934,65 €
3	469	415	2 042,96 €
4	500	436	2 146,33 €
5	529	458	2 254,63 €
6	560	480	2 362,94 €
7	591	503	2 476,16 €
8	623	528	2 599,23 €
9	657	553	2 722,30 €
10	690	578	2 845,37 €
11	722	603	2 968,44 €
12	755	628	3 091,51 €
13	791	655	3 224,42 €
14	830	685	3 372,11 €
15	869	715	3 519,79 €
16	910	746	3 672,40 €
17	966	788	3 879,15 €
18	1015	826	4 066,22 €

2 ^{ème} catégorie	Indice Brut	Indice Majoré	Salaire brut mensuel
1	367	366	1 801,74 €
2	386	373	1 836,20 €
3	419	377	1 855,89 €
4	442	394	1 939,58 €
5	465	412	2 028,19 €
6	493	430	2 116,80 €
7	536	462	2 274,33 €
8	579	494	2 431,85 €
9	621	526	2 589,38 €
10	662	558	2 746,91 €
11	705	590	2 904,44 €
12	751	625	3 076,74 €

Le montant des heures supplémentaires (p.25) est désormais celui des contractuels du public.

L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT (MAÎTRES DÉLÉGUÉS)

Sont concernés les CDD signés à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée inférieure ou égale à un an, renouvellement(s) inclus. La signature d'un CDI et la réussite à un concours (affectation en tant que stagiaire) font perdre le bénéfice de l'indemnité. De même en cas de démission en cours de CDD.

Montant : 10 % de la rémunération brute globale perçue pendant la période y ouvrant droit.

Versement au plus tard un mois après la fin du contrat.

L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS NON PRIS

Les maîtres délégués recrutés avant le 1^{er} octobre pour un remplacement couvrant le reste de l'année scolaire bénéficient du maintien de leur rémunération jusqu'au 31 août. Cela inclut les maîtres reconduits périodiquement sans interruption.

Les autres maîtres bénéficient d'une indemnité de congés payés de 10 %.

Le Snec-CFTC demandait que les maîtres en situation précaire bénéficient d'une prime de précarité. L'état a répondu à cette demande mais partiellement. Le Snec-CFTC continuera à agir pour que tous les maîtres en situation précaire (incluant les « CDI ») en bénéficient.



TOUTES LES GRILLES SUR
WWW.SNEC-CFTC.FR

PROFESSEURS DES ÉCOLES, CERTIFIÉS, PEPS, PLP AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2024

Échelon	Durée		Rémunération	
	Avancement accéléré	Ancienneté	Indice	Mensuel brut en €
1		1an	395	1 944,49 €
2		1 an	446	2 195,56 €
3		2 ans	453	2 230,02 €
4		2 ans	466	2 294,01 €
5		2 ans 6 mois	481	2 367,85 €
6	2 ans	3 ans	497	2 446,62 €
7		3 ans	524	2 579,53 €
8	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	562	2 766,60 €
9		4 ans	595	2 929,05 €
10		4 ans	634	3 121,04 €
11	sans limite		678	3 337,64 €

Hors classe			
Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans	595	2 929,05 €
2	2 ans	629	3 096,43 €
3	2 ans 6 mois	673	3 313,03 €
4	2 ans 6 mois	720	3 544,40 €
5	3 ans	768	3 780,69 €
6	3 ans	811	3 992,37 €
7	sans limite	826	4 066,21 €

Classe exceptionnelle			
Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans	700	3 445,94 €
2	2 ans	740	3 642,85 €
3	2 ans 6 mois	780	3 839,77 €
4	3 ans	835	4 110,52 €
5	1 an	895	4 405,89 €
	1 an	930	4 578,18 €
	sans limite	977	4 809,55 €

PROFESSEURS AGRÉGÉS AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2024

Classe normale des agrégés				
Ech.	Durée		Indice	Mensuel brut
1	1 an		455	2 239,86 €
2	1 an		503	2 476,16 €
3	2 ans		518	2 550,00 €
4	2 ans		547	2 692,76 €
5	2 ans 6 mois		584	2 874,90 €
6	3 ans	2 ans	623	3 066,89 €
7	3 ans		664	3 268,72 €
8	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	715	3 519,79 €
9	4 ans		762	3 751,16 €
10	4 ans		805	3 962,84 €
11	sans limite		835	4 110,52 €

Hors-classe des agrégés				
Ech.	Durée		Indice	Mensuel brut
1	2 ans		762	3 751,16 €
2	2 ans		805	3 962,84 €
3	3 ans		835	4 110,52 €
Hors-échelle A	1 an		895	4 405,89 €
	1 an		930	4 578,18 €
	sans limite		977	4 809,55 €

Classe exceptionnelle des agrégés				
Ech.	Durée		Indices	Mensuel brut
1	2 ans 6 mois		835	4 110,52 €
Hors-échelle A	1 an		895	4 405,89 €
	1 an		930	4 578,18 €
	1 an		977	4 809,55 €
Hors-échelle B	1 an		977	4 809,55 €
	1 an		1018	5 011,39 €
	sans limite		1072	5 277,22 €

Affectation

- Désignation du service gestionnaire
 - N° du poste : département + code de l'établissement
 - N° de gestion + département
- Libellé du poste** : établissement du contrat
Siret : numéro de Sécurité Sociale de l'employeur

Temps de travail

- ≥ 70 % du temps complet « + de 151,67 h »
- < 70 % : fraction

À Payer

- Traitement brut
- ISOE (part fixe / modulable / fonctionnelle) / ISAE (part fixe / fonctionnelle)

S'il y a lieu :

- HSA et/ou HSE
- Prime d'attractivité
- Prime d'équipement
- Participation abonnement domicile/travail, forfait mobilité durable
- Participation complémentaire santé
- Indemnité de sujétion
- Indemnité pour mission particulière
- Indemnité de résidence
- Supplément familial de traitement
- Régularisations
- Indemnité vie chère (DOM)

Déductions

- CSG, CRDS
- Cotisations sociales (vieillesse, allocations familiales, solidarité autonomie, maladie)
- Cotisation au RAEP
- Cotisation prévoyance
- Cotis. retraite complémentaire RUAA ou Ircantec
- Transfert primes / points
- S'il y a lieu : régularisations
- S'il y a lieu : PREFON

Depuis janvier 2019

- Net à payer avant impôts
- Montant prélevé à la source

Identification

- 206 = Éducation nationale
- N° d'immatriculation de l'enseignant à la Sécurité Sociale
- Code-clé
- Grade (échelle de rémunération)
- Nombre d'enfants à charge ouvrant droit au SFT
- Échelon dans le grade
- Indice majoré correspondant au grade et à l'échelon
- Temps partiel : fraction du temps de travail

Rappels éventuels

- (un décompte doit être fourni) :
- MC = mois en cours.
 - AC = rappel (ou précompte) concernant l'année en cours
 - AA = appel (ou précompte) concernant l'année ou les années antérieure(s)
- Les taux de cotisation sur les rappels sont ceux en vigueur **à la date de leur paiement.**

Bases Sécurité Sociale

- Base de calcul des cotisations de SS de l'année (total du salaire brut depuis le 1^{er} janvier)
- Base de calcul des cotisations de SS du mois (total du salaire brut comptabilisé ce mois)

Montant imposable

- Salaire net à payer cumulé depuis le 1^{er} janvier + CSG non déductible + CRDS
- Salaire net à payer du mois + CSG non déductible + CRDS

Principales abréviations

- C.S.G. : contribution sociale généralisée
- C.R.D.S. : contribution au remboursement de la dette sociale
- A.F. : allocations familiales (versées par la Caisse d'allocations familiales)
- RAEP : retraite additionnelle des maîtres de l'enseignement privé
- A.T. : accident du travail
- Cot. sal. : cotisation salariale
- Cot. pat. : cotisation patronale
- Tr. 1 : tranche 1 = partie du salaire inférieure au plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)
- Tr. 2 : tranche 2 = partie du salaire supérieure au PMSS
- Plaf. : plafonné (assis sur la partie du salaire inférieure au PMSS)
- Déplaf. : déplafonné (assis sur la totalité du salaire)
- DRFIP : Direction régionale des finances publiques
- IJSS : indemnités journalières de la Sécurité sociale
- RUAA : Régime unifié Agirc-Arrco, depuis 2023
- Ircantec : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques



Adresse du maître

Agent payeur (DRFIP)

Salaire brut et charges
Salaire net du mois

Date de mise en paiement, compte sur lequel est viré le salaire



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/>



LE MOUVEMENT DES MAÎTRES

Le mouvement est une procédure d'affectation de droit public. Il repose sur la consultation de la commission consultative des maîtres (CCMA ou CCMD/I). Pour les services des établissements catholiques et d'autres établissements qui ont adhéré à l'accord, le cadre légal et réglementaire est complété par un accord national et des commissions de l'emploi.

Les CCM et commissions de l'emploi arrêtent des propositions qui sont soumises aux chefs d'établissement, dans le cadre des priorités réglementaires. Par ordre de priorité décroissant :

1. maîtres en contrat définitif en demande de réemploi ou de complément horaire ;
2. maîtres en contrat définitif en demande de mutation ;
3. stagiaires validés ;
4. lauréats de concours externes* ;
5. lauréats de concours internes*.

Ces priorités sont codifiées A, B, C, D, E ,F par l'accord sur l'emploi et déclinées en sous-priorités pouvant tenir compte, notamment, de la situation familiale ou médicale.

Le calendrier du mouvement est académique :

- ↳ Inscription des maîtres contractuels définitifs au mouvement habituellement en décembre-janvier.
- ↳ Candidatures en avril.
- ↳ Étude des candidatures par les CCM en mai et juin.

* Les maîtres qui étaient déjà en contrat définitif dans la discipline du concours sont en priorité 2.

Attention :

- ↳ Signalez toute inscription à un concours à votre chef d'établissement afin de permettre votre inscription au mouvement dans la perspective d'une admission.
- ↳ Le service d'un maître contractuel définitif nommé sur un service vacant publié s'inscrivant au mouvement est déclaré susceptible d'être vacant. Il ne deviendra vacant que si le maître obtient sa mutation. S'il ne l'obtient pas, il conserve automatiquement son service. Il est donc inutile de candidater sur son propre service.
- ↳ L'emploi des maîtres délégués en CDI fait l'objet d'une étude par la commission de l'emploi. Les maîtres délégués en CDI sont affectés à l'année scolaire. S'ils ne relèvent pas de nomination par le recteur, l'État a l'obligation jurisprudentielle de chercher un nouvel emploi.

Pour nos adhérents : Argos

Parce que changer de département (en 1^{er} degré) ou d'académie (en 2nd degré) c'est faire un saut vers l'inconnu, le Snec-CFTC propose à ses adhérents un service exclusif d'accompagnement dans la démarche de mutation : Argos. Contactez vos responsables locaux.

Dispositif passerelle

Le ministère de l'Éducation nationale a répondu favorablement à une demande ancienne du Snec-CFTC : permettre à celles et ceux qui le souhaitent la mobilité entre le 1^{er} et le 2nd degrés. Le dispositif permet aussi aux certifiés, PLP, PEPS de changer d'unité pédagogique et d'échelle de rémunération au sein du 2nd degré.

Conditions et modalités : www.snec-cftc.fr

AVANCEMENT RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

LES DEUX PREMIERS RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Les certifiés, PLP, PEPS et professeurs des écoles bénéficient de 3 rendez-vous de carrière :

- le premier dans la 2^e année du 6^e échelon pour un avancement accéléré au 7^e échelon (2 ans au lieu de 3 ans) ;
- le second pour les maîtres ayant 18 à 30 mois d'ancienneté dans le 8^e échelon pour un avancement accéléré au 9^e échelon (2,5 ans au lieu de 3,5 ans). 30 % d'entre eux bénéficient d'un avancement accéléré.

ACCÈS À LA HORS CLASSE

Le 3^e rendez-vous de carrière est organisé pour les maîtres ayant 1 an d'ancienneté dans le 9^e échelon pour le passage à la hors classe (possible à partir du 9^e échelon avec 2 années d'ancienneté) 23 % des candidats seront promus.

NB : Au-delà de cette ancienneté il n'y a pas de rendez-vous de carrière et l'administration s'appuiera sur l'expérience et l'investissement professionnels sur la durée de la carrière pour donner une appréciation au maître.

Critères de priorité :

- avis du recteur ou de son représentant à partir de l'avis du chef d'établissement et du corps d'inspection ;
- ancienneté dans la plage d'appel (ancienneté acquise au-delà de 2 ans au 9^e échelon).

Le Sniec-CFTC s'oppose à la pérennité de l'avis donné pour le passage à la hors-classe.

ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

- Il n'y a désormais plus qu'un vivier pour accéder à la classe exceptionnelle. En effet, le 1^{er} vivier (accès par l'exercice pendant 6 ans de missions et responsabilités peu fréquentes dans l'enseignement privé sous contrat) a été supprimé.
- La seule condition d'accès à la classe exceptionnelle est d'avoir atteint le 5^e échelon de la hors-classe (4^e pour les agrégés), parcours professionnel « *exceptionnel* ». Il n'y a pas à faire acte de candidature.

Le nombre annuel de promotions est calculé de façon à ne pas dépasser le taux de 10,5 % de maîtres d'une échelle de rémunération classés à la classe exceptionnelle.

Modalités d'inspection

- ↳ Les maîtres qui bénéficient de rendez-vous de carrière doivent être prévenus avant les vacances d'été. La date de l'inspection leur est annoncée 15 jours avant sur leur boîte académique professionnelle.
- ↳ Les inspections ont lieu entre le 1^{er} octobre et le 31 mai.

L'évaluation se fait en trois temps :

- inspection en classe ;
- entretien avec l'IA-IPR ou 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 de la grille de compétences ci-contre.

Il est vivement conseillé de préparer ces rendez-vous de carrière à l'aide du document d'appui proposé par le ministère et en complétant le curriculum sur l-professionnel.

LA GRILLE D'ÉVALUATION

Compétences ²		Niveau d'expertise ³			
		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.				

Une grille spécifique est mise en œuvre pour les professeurs documentalistes et pour les chefs d'établissement du premier degré totalement déchargés.

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

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

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

- appréciations générales des évaluateurs (inspecteur, chef d'établissement) ;
- observations de l'enseignant.

L'appréciation finale est du ressort de l'autorité académique (ou du ministre, pour les agrégés).

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

Les recours

Seule l'appréciation finale de l'autorité académique ou du ministre peut être contestée par le maître, dans un délai d'un mois, de 15 jours après communication. En l'absence de réponse défavorable de l'administration dans un délai d'un mois, le maître peut saisir la CC-MA/D/I.

NB : Pour les agrégés, tout recours est à exercer auprès du Ministre.

Les élus Snec-CFTC peuvent vous accompagner dans vos recours administratifs et contentieux.

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 rectorats 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 Spelo.

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...



PROFESSEURS DOCUMENTALISTES

MAXIMUM RÉGLEMENTAIRE DE SERVICE

36 heures hebdomadaires dans les collèges, lycées GT et LP réparties de la façon suivante :

- 30 heures dans les établissements scolaires ;
- 6 heures consacrées aux relations avec l'extérieur.

Les 30 heures peuvent comprendre, avec l'accord des professeurs documentalistes, des heures d'enseignement. Chacune d'elles est alors décomptée pour la valeur de 2 heures.

Le Snec-CFTC demande que les rectorats veillent à l'application par les établissements du décompte 1 heure d'enseignement = 2 heures de CDI conformément à la circulaire n° 2015-057 du 29-4-2015 sur les obligations de service.

PAS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les professeurs documentalistes n'ont pas droit aux heures supplémentaires (HSA ou HSE). Ils peuvent uniquement exercer des vacations et des heures d'accompagnement éducatif.

PAS D'ISOE PART MODULABLE

Les professeurs documentalistes ne peuvent pas exercer la fonction de professeur principal rétribuée par la part modulable de l'Isoc.

INDEMNITÉS

ISP : indemnité de sujétion particulière, alignement de l'ISP sur la part fixe de l'ISOE : 2550 €/ an. (demande du Snec-CFTC satisfaite).

IMP : indemnité de mission particulière. Les professeurs documentalistes peuvent être référents culture et/ou référents pour les ressources et usages pédagogiques numériques. Une IMP à taux plein = 1 250 €.

Code	Libellé indemnité	Montant horaire brut	Texte de référence
2232	Vacation devoirs faits	30,00 €	Décret n° 96-80 du 30 janvier 1996
1757	Vacations des intervenants chargés, à titre accessoire, de diverses tâches (remplacement, interventions projets)	+/- 41,16 € (selon le niveau d'expertise) Taux académique déterminé selon l'action ou le dispositif	Décret 2012-871 du 11 juillet 2012
1555	Accompagnement éducatif hors temps scolaire en collège	30,00 €	Décret 96-80 du 30 janvier 1996

Le Snec-CFTC demande

- L'accès à la fonction de professeur principal et à sa rémunération (part modulable de l'ISOE).
- A bénéficier de la prime d'équipement.
- La création d'HSE spécifiques, fléchées exclusivement sur les professeurs documentalistes.
- L'alignement de la rémunération des devoirs faits sur celle des enseignants des autres disciplines.
- La création d'un corps d'inspection spécifique.
- L'ouverture d'une agrégation en information-documentation.



Denis B. sociétaire a dit :

“**Mon conseiller Macif,
il prend le temps de
m'écouter, je suis rassuré.**

Pas juste des conseils
mais des conseils justes, Denis.

**Grâce à ses conseillers basés en France
et son réseau de plus de 450 agences,
la Macif affiche 91% de sociétaires satisfaits⁽¹⁾.**



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

(1) Satisfaction de la qualité de la relation suite à un contact en agence ou par téléphone. Baromètre Marque Macif réalisé du 01 janvier 2023 au 30 septembre 2023 auprès de 21 749 répondants.

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.

MAÎTRES DÉLÉGUÉS

Ces 20 dernières années l'action du Sniec-CFTC a permis plusieurs avancées.

↳ passage des suppléants du 1^{er} degré, des MA4 et des MA3 sur l'échelle de rémunération des MA2 ;

↳ passage des suppléants sur l'échelle de rémunération des MA1 tout ou partie des MA2 du 2nd degré (septembre 2015) et du 1^{er} degré (septembre 2021) ;

↳ possibilité de bonifier la rémunération en cas de difficulté de recrutement.

Depuis la rentrée 2023 :

- Les maîtres délégués sont rémunérés selon les mêmes modalités (grille indiciaire et heures supplémentaires) que leurs homologues du public. **C'est une demande ancienne du Sniec-CFTC qui a été satisfaite. La rémunération peut être revalorisée tous les 3 ans.**

- Revalorisation de l'Isae, de l'Isoe, de l'ISP des professeurs documentalistes (voir p.22).

- Revalorisation de la prime d'attractivité (p.9).

- Ils bénéficient d'un droit à formation en matière d'adaptation à l'évolution de l'emploi.

C'est une autre demande du Sniec-CFTC qui a été satisfaite.

- Il n'y a plus d'indemnités de vacances mais indemnisation des congés payés non pris à l'instar des contractuels du public. (voir p.12) Attention : en cas de recrutements successifs excluant les périodes de vacances, contacter un responsable Sniec-CFTC pour vous conseiller sur la conduite à tenir.

Les maîtres délégués en CDI bénéficient désormais du dispositif de rupture conventionnelle. **C'est une avancée obtenue par le Sniec-CFTC.**

Le Sniec-CFTC a demandé que ce dispositif soit sécurisé :

Rien ne garantit une politique rectorale en matière de rémunération (voir p.11 et 12) aussi avantageuse pour les maîtres délégués que pour leurs homologues du public. Les élus et responsables locaux du Sniec-CFTC seront vigilants.

LES REVENDICATIONS DU SNEC-CFTC POUR LES MAÎTRES DÉLÉGUÉS

↳ Des avances « justes », des régularisations rapides et un « vrai salaire » (comprenant Isae, part modulable de l'Isoe et HSA) dès le mois de septembre.

↳ L'indemnisation des frais de déplacement et autres frais professionnels.

↳ De vraies mesures de déprécarisation :

- Des contingents suffisants aux concours pour pourvoir aux besoins permanents (services vacants).

- L'organisation des concours internes dans tous les départements (pour le 1^{er} degré) et dans toutes les disciplines (2nd degré).

- Un plan de déprécarisation par l'ancienneté et la possibilité de recruter directement sous contrat à l'instar des personnels de catégorie 3 du ministère de l'Agriculture.

↳ Le versement de l'indemnité de précarité à tous les maîtres délégués, quelle que soit la durée de l'engagement, qu'il y ait reconduction ou non.

↳ Le droit aux prestations chômage pour les maîtres en CDI en perte horaire.

↳ La portabilité du CDI vers l'enseignement public.

↳ La fin de la pratique consistant à rémunérer en HSA des heures entrant dans l'ORS.

LES HSA ET HSE (2ND DEGRE)

LES HSA

Les HSA rémunèrent des heures effectuées pendant la totalité de l'année scolaire (36 semaines de cours).

Le montant de l'HSA est calculé par référence au traitement annuel brut moyen de la classe normale (CN). Comme il y a 36 semaines de cours sur les 52 que compte l'année, cette somme est multipliée par 36/52, soit 9/13.

1^e HSA : + 20 %.

Maîtres à la hors-classe (HC) ou à la classe exceptionnelle (CE) : + 10 %.

Elles sont versées en neuf fois (d'octobre à juin). En cas d'absence, il y a retrait de 1/270 de l'indemnité annuelle par journée d'absence.

LES HSE

Les HSE rémunèrent des travaux effectués de façon temporaire : accompagnement éducatif, stages pendant les vacances, remplacements de courte durée notamment. Elles sont versées après service fait.

Le montant de l'HSE est celui d'une HSA majoré de 25 % pour les heures d'enseignement, minoré de 50 % pour les heures de surveillance.

Echelle de rémunération	Taux annuel		Taux mensuel		Taux des HSE	
	1 ^e HSA	Suivantes	1 ^e HSA	Suivantes	Enseignement	Surveillance
Agrégés 15 h/semaine, CN	2 110,28 €	1 758,57 €	234,48 €	195,40 €	61,06 €	24,42 €
Agrégés 15 h/sem., HC ou CE	2 321,31 €	1 934,43 €	257,92 €	214,94 €	67,17 €	26,87 €
Certifiés & PLP 18 h/sem., CN	1 462,75 €	1 218,96 €	162,53 €	135,44 €	42,32 €	16,93 €
Certifiés & PLP 18 h/sem., HC ou CE	1 609,02 €	1 340,85 €	178,78 €	148,98 €	46,56 €	18,62 €
Maîtres délégués 1 ^e catégorie 18 h/sem.	1 311,85 €	1 093,21 €	145,76 €	121,47 €	37,96 €	15,18 €
Maîtres délégués 2 ^e catégorie 18 h/sem.	1 213,82 €	1 011,52 €	134,87 €	112,39 €	35,12 €	14,05 €



Pour les maîtres exerçant en EPS et pour les autres échelles de rémunération : www.sneec-cftc.fr.



Adhérents Sniec-CFTC : des tarifs privilégiés sur vos contrats d'assurance

Pour toute nouvelle souscription à une assurance **auto, habitation ou santé** avant le 31/12/2024 :

10%
de réduction
+ 2 mois offerts*

Pour toute adhésion groupée à une assurance **auto + habitation** avant le 31/12/2024 :



**PROTECTION JURIDIQUE
Spéciale Enseignant**

1 an offert

OBTENEZ UN DEVIS EN 3 MINUTES AU 01 85 53 47 28

Du lundi au jeudi de 8h30 à 18h (jusqu'à 17h30 le vendredi)

* Offre réservée aux adhérents du Sniec-CFTC et soumise à conditions.

Mutuelle Saint-Christophe assurances - 277 rue Saint-Jacques - 75256 Paris cedex 05

Tél : 01 56 24 76 00 - www.saint-christophe-assurances.fr

Société d'assurance mutuelle à cotisations variables régie par le Code des assurances - N° SIREN : 775 662 497



TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL

Il existe deux catégories de temps partiel : le temps partiel de droit (TPD) et le temps partiel sur autorisation (TPA).

LE TEMPS PARTIEL DE DROIT (TPD)

Comme son nom l'indique, ce temps partiel n'est pas conditionné par une autorisation. Il est accordé « *de droit* » sous réserve du respect des conditions requises et des délais impartis pour en bénéficier.

Il correspond à une certaine quotité de temps partiel sur service à 100 %. L'enseignant reste titulaire d'un temps complet.

La demande d'un temps partiel de droit est accordée pour raisons familiales (naissance ou adoption), raisons de santé (travailleurs handicapés titulaires de certaines pensions...), soins donnés au conjoint, à un enfant à charge, à un ascendant ou une victime d'un accident ou d'une maladie grave nécessitant la présence d'une tierce personne.

Il est accordé pour une année scolaire renouvelable jusqu'à la veille des 3 ans de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, dans la limite de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Toutefois, le TPD pour raisons familiales est possible en cours d'année scolaire lorsqu'il suit immédiatement un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental si l'enfant a moins de 3 ans.

BON À SAVOIR

Ne pas confondre :

- ➔ Le temps partiel fait suite à une demande du maître (quotité horaire choisie).
- ➔ Le temps incomplet est le plus souvent « *subi* ».
- ➔ Il existe également une possibilité d'allègement de service pour raison thérapeutique.

LE TEMPS PARTIEL SUR AUTORISATION (TPA)

Le TPA est soumis à l'accord préalable du chef d'établissement qui peut s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service.

Le maître en TPA n'est plus titulaire de la partie de service libérée et doit donc participer aux opérations du mouvement pour augmenter sa quotité de service.

Le TPA est accordé pour une année scolaire. Toutefois, il peut débiter en cours d'année scolaire lorsqu'il suit immédiatement un temps partiel de droit ou un congé parental, aux 3 ans de l'enfant.

Dans le premier degré, la durée du service (qui doit être réduite d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet) est aménagée de façon à obtenir un nombre entier de demi-journées.

Pour les enseignants du second degré, la quotité effective de temps partiel est le rapport entre le service décompté (service d'enseignement + pondérations) et le maximum de service.

Le service d'enseignement doit donc être construit pour réaliser la quotité demandée en tenant compte des pondérations.

TPA ET RETRAITE PROGRESSIVE

Les maîtres qui souhaitent bénéficier du dispositif de « *retraite progressive* » (avoir au moins l'âge légal de départ à la retraite moins deux ans et 150 trimestres validés, voir page 35) doivent demander un temps partiel sur autorisation et faire des démarches auprès de la Carsat et de l'Agirc-Arrco.

TPA ET CUMUL D'ACTIVITÉS

Le décret n° 2020-069 du 30 janvier 2020 fixe les modalités de cumul d'activité.

AVEC LE PER PRÉFON-RETRAITE, FAITES LE CHOIX DE LA SÉCURITÉ



LE PER PRÉFON-RETRAITE⁽¹⁾ VOUS GARANTIT :

- ✓ **Une sécurité absolue⁽²⁾** sans renoncer au rendement⁽³⁾ pour votre épargne retraite.
- ✓ **Des frais parmi les plus bas du marché⁽⁴⁾.**



**POUR PLUS
D'INFORMATIONS,
CONTACTEZ-NOUS**

3025

Service & appel
gratuits

du lundi au vendredi de 9h à 18h



(1) Le régime Préfon-Retraite est un contrat d'assurance de groupe, régime régi par les articles L.441- 1 et suivants du Code des assurances dont l'objet est l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payable aux affiliés (dispositif éligible au PER). Il est souscrit par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon) association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant son siège social au 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris. L'objet social de l'association est d'offrir aux fonctionnaires et assimilés des régimes de prévoyance complémentaire, notamment en matière de retraite ; d'assurer la représentation des affiliés auprès des pouvoirs publics et des gestionnaires des régimes créés ; de veiller au respect des valeurs des organisations syndicales fondatrices de solidarité, de progrès social et d'égalité dans la gestion des fonds collectés par les régimes créés, notamment par le choix d'investissements socialement responsables. Il est distribué par la S.A.S Préfon-Distribution au capital social de 200 000 € entièrement libéré. 794 053 629 R.C.S. Paris immatriculée à l'ORIAS sous le n° 13008416 et ayant son siège social au 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris. Préfon Distribution propose aux agents publics, anciens agents publics et à leurs conjoints le régime de retraite Préfon-Retraite particulièrement conçu pour répondre à leurs attentes et spécificités. Il est souscrit auprès de CNP Retraite, Fonds de retraite professionnelle supplémentaire régi par le code des assurances, ayant son siège social : 4 promenades Cœur de Ville - 92130 Issy-les-Moulineaux, 892 347 501 RCS Nanterre, S.A au capital de 50 039 269 euros entièrement libéré, IDU EMP FR231782_01ZWUC. CNP Retraite est réassurée pour le régime Préfon-Retraite par Axa et Allianz. (2) Pour chaque euro versé, vous connaissez le montant de la rente acquise à 60 ans, celle-ci ne peut pas baisser. (3) Le rendement du fonds Préfon-Retraite a été de 2.90% au 31/12/2023. (4) Aucun frais sur les rentes, 2.05% de frais sur versement, frais sur encours plafonnés à 0.60%.

PARTIR EN FORMATION

LA FORMATION CONTINUE

Dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective, sous la responsabilité du chef d'établissement, les maîtres sont invités à participer à des actions de formation.

Ces formations font l'objet chaque année d'un plan au niveau national et dans chaque territoire où les conseils d'administration de Formiris décident de l'utilisation des budgets formation et s'emploient à articuler de manière cohérente les choix des échelons au national et au régional.

Les frais liés à la participation à ces formations (dits *frais annexes*) peuvent être pris en charge à certaines conditions par Formiris.

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Les maîtres contractuels ou agréés définitifs, qui comptent trois années de service effectif peuvent solliciter auprès de l'Administration un congé de formation professionnelle. Ces congés prévoient, pendant le temps de la formation :

- une cessation de l'activité habituelle (qui peut aller jusqu'à l'année complète),
- l'attribution d'un suppléant sur l'emploi momentanément libéré,
- le versement pendant une année maximum, d'une indemnité forfaitaire à hauteur de 85 % du salaire brut et de l'indemnité de résidence (supplément familial maintenu en totalité). Cette indemnité est plafonnée à l'indice 650.

La durée possible du congé est de 3 ans sur la carrière (dont un an rémunéré).

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Chaque enseignant titulaire travaillant à temps complet bénéficie depuis le 1^{er} janvier 2017

d'un Compte Personnel de Formation (CPF). Chaque année, les maîtres qui travaillent à temps complet voient leur compte crédité de 25 heures dans la limite de 150 heures.

Un agent à temps partiel, acquiert les mêmes droits qu'une personne à temps plein.

Pour les agents à **temps incomplet**, l'alimentation des droits est **proratisée** en fonction de la durée de travail.

Formations éligibles :

Les formations qui permettent l'accès à une qualification ou développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité fonctionnelle/géographique, promotion, reconversion, prévention d'une inaptitude).

Sont ainsi prioritaires les formations :

- en combinaison avec le congé de formation professionnelle,
- en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences,
- pour préparer des examens et concours administratifs.

Le financement de la formation pourra être assuré par Formiris dans la limite du budget alloué.

Le Sniec-CFTC demande la création d'un congé de reconversion professionnelle pour les maîtres souhaitant quitter l'enseignement.

Sur le portail de Formiris :

- Consultation des offres de formation individuelle visible par tous.
- Inscription, mettre à jour des données (mail, affectation) et déclaration des frais annexes dès la fin d'une session de formation.

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Autorisations d'absence de droit liées aux élections	
Travaux des assemblées publiques électorales	Plein traitement
Participation en tant que membre d'un conseil municipal, général ou régional : aux séances plénières, aux réunions des commissions dont il est membre, aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter sa collectivité.	L'employeur n'est pas tenu de payer comme temps de travail le temps passé par l'élu aux séances et réunions précitées.
Crédits d'heures accordés aux membres des conseils municipaux, généraux et régionaux	Sans traitement - aménagement en début d'année scolaire du service hebdomadaire des personnels enseignants.
Candidature à une fonction publique élective	Sans traitement 10 à 20 jours récupérables

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	Plein traitement - 2 jours ouvrables fractionnables précédant la 1 ^{re} épreuve + durée du concours.
Pour jury d'examen	Plein traitement
Participation aux travaux des organismes professionnels	Plein traitement
Autorisation d'absence pour participer aux CCM	Plein traitement - Durée totale = délais de route et durée prévisible de la réunion + temps égal à cette durée pour la préparation et le compte rendu des travaux.
Mandat syndical	10 à 20 jours par an selon les niveaux.
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'administration.	
Décès ou maladie très grave du conjoint, partenaire du Pacs, père, mère. D'un enfant, depuis peu cette absence est de droit	3 jours ouvrables ¹ plein traitement (éventuels délais de route 48h maxi aller et retour). Enfant - 25 ans et enfant parent lui-même : 14 jours ouvrables + congé de deuil de 8 jours. Enfant + 25 ans : 12 jours ouvrables + congé de deuil.
Mariage ou Pacs du maître	5 jours ouvrables ¹ plein traitement (éventuels délais de route 48h maxi aller et retour)
Maladie ou garde momentanée d'un enfant (en nombre de ½ journées d'absence)	Droit par année civile ou scolaire, selon les académies : nombre de demi-journées travaillées (1h à 4h de cours) + 2 demi-journées (âge limite : 16 ans, pas de limite d'âge si enfant handicapé). La durée est doublée si le conjoint ne peut en bénéficier.
Déplacement à l'étranger à titre personnel	Sans traitement
Préparation à l'accouchement Aménagements d'horaires pendant la grossesse	Plein traitement 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 48 heures maxi aller et retour).

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

Santé et Prévoyance

Le partenaire confiance de l'enseignement privé



Votre protection sociale, notre métier !

PARTICIPATION DE L'ÉTAT A LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2022, l'État finance partiellement la complémentaire santé des agents publics : 15 € par mois, 50 % à compter de 2026. C'est une demande du Sniec-CFTC qui a été satisfaite.

Peuvent en bénéficier :

- les maîtres contractuels provisoires et définitifs,
- les fonctionnaires nommés dans un établissement privé sous contrat d'association,
- les maîtres délégués (en CDD et en CDI),
- les AESH.

La demande de remboursement doit être faite via la plateforme Colibris de votre académie (accès avec vos codes académiques habituels).

La démarche est simple et rapide. Elle ne pourra être effectuée que si vous téléversez l'attestation dématérialisée délivrée par votre organisme de complémentaire santé (mutuelle ou entreprise d'assurance) précisant que vous avez souscrit un contrat « *responsable et solidaire* » (tous les autres contrats ne sont pas éligibles).

Si besoin, vous pouvez consulter le tutoriel mis à votre disposition par le ministère :



https://www.sniec-cftc.fr/wp-content/uploads/2021/11/20211122-men_colibris_mode-operatoire-psc.pdf

RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET PRÉVOYANCE

Je suis...	Maître contractuel et agréé à titre définitif ou à titre provisoire (stagiaire)		
Affilié au...	Régime spécial des fonctionnaires depuis 2005.		
A qui dois-je envoyer mon arrêt maladie ?	Je conserve le volet 1 (qui indique la pathologie) et je transmets les volets 2 et 3 au chef d'établissement qui fera suivre à l'administration.		
Conditions d'indemnisation	Aucune ancienneté n'est requise.		
Types de congé maladie et durée d'indemnisation			
		Plein traitement	Traitement réduit*
	Congé de maladie ordinaire	3 mois	9 mois à 50 %
	Congé de longue maladie	1 an	2 ans à 60 %
	Congé de longue durée	3 ans	2 ans à 50 %
Prévoyance	Les maîtres cotisent à hauteur de 0.2 % pour la prévoyance.		

*En cas de traitement réduit, **c'est obligatoirement à l'établissement de faire les démarches auprès de la prévoyance** (article II,15 et III,15 du contrat d'assurance). Le complément prévoyance est à hauteur de 95 % du salaire net de référence.
NB : les périodes ne sont pas cumulables.

Je suis...	Maître délégué (sous contrat d'association ou contrat simple) CDD OU CDI																
	sous contrat d'association	sous contrat simple															
Affilié au	Régime général de la sécurité sociale																
A qui dois-je envoyer mon arrêt maladie ?	Je transmets les volets 1 et 2 à la CPAM et le volet 3 au chef d'établissement. Si mon médecin télétransmet à la CPAM, je remets le volet 3 uniquement à mon chef d'établissement.																
Conditions et durée d'indemnisation		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Plein traitement</th> <th>Traitement réduit*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Congé maladie ordinaire</td> <td colspan="2">Arrêt du traitement -Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)+ complément de la prévoyance à demander par votre établissement.</td> </tr> <tr> <td>Moins de 4 mois d'ancienneté</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Après 4 mois de services</td> <td>3 mois</td> <td>9 mois à 50 %</td> </tr> <tr> <td>Congé grave maladie</td> <td>1 an</td> <td>2 ans à 60 %</td> </tr> </tbody> </table>		Plein traitement	Traitement réduit*	Congé maladie ordinaire	Arrêt du traitement -Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)+ complément de la prévoyance à demander par votre établissement.		Moins de 4 mois d'ancienneté			Après 4 mois de services	3 mois	9 mois à 50 %	Congé grave maladie	1 an	2 ans à 60 %
		Plein traitement	Traitement réduit*														
	Congé maladie ordinaire	Arrêt du traitement -Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)+ complément de la prévoyance à demander par votre établissement.															
	Moins de 4 mois d'ancienneté																
Après 4 mois de services	3 mois	9 mois à 50 %															
Congé grave maladie	1 an	2 ans à 60 %															
	Arrêt du traitement Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)																
Prévoyance	Les maîtres cotisent à hauteur de 0.2 % pour la prévoyance.																

*En cas de traitement réduit, c'est obligatoirement à l'établissement de faire les démarches auprès de la prévoyance (article II,15 et III,15 du contrat d'assurance). Le complément prévoyance est à hauteur de 95 % du salaire net de référence.
NB : les périodes ne sont pas cumulables.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Action sociale des régimes de prévoyance

Une difficulté suite à un accident de la vie, une perte d'emploi, un handicap, une maladie, un décès...

Pensez à contacter votre régime de prévoyance.

Il peut vous accompagner et vous épauler dans ces moments difficiles.

Vous pouvez également faire appel au **Fonds social de l'Enseignement privé - EEP Solidarité**.



L'ACTION SOCIALE

PRISE EN CHARGE PARTIELLE DE L'ABONNEMENT DE TRANSPORT

Elle est ouverte aux maîtres contractuels et délégués pour les déplacements domicile-travail en transports collectifs. Versement mensuel, montant plafonné à 75 % du douzième du montant annuel de l'abonnement. La demande doit être adressée aux services académiques.

Forfait mobilités durables : jusqu'à 300 €/an pour les agents utilisant le vélo ou le covoiturage au moins 100 jours par an.

PRIME D'ENTRÉE DANS LE MÉTIER (1 500 €)

Cette prime de 1 500 € est versée aux maîtres qui n'ont pas exercé les fonctions d'enseignant (rémunéré par l'État) pendant plus de trois mois préalablement à l'année de stage.

AIDE AU DÉMÉNAGEMENT

Les maîtres contractuels définitifs, sous certaines conditions réglementaires (durée de service dans le précédent établissement ou rapprochement familial) peuvent bénéficier des dispositions du décret n°90-437 du 28 mai 1990 pour la prise en charge de leurs frais de déménagement.

↳ Contacter les services académiques pour obtenir le formulaire de demande.

CHÈQUES VACANCES



Sous conditions réglementaires (notamment de revenus), les enseignants des établissements privés peuvent prétendre aux chèques-vacances.

↳ Pour tout renseignement, consultez le site www.fonctionpublique-chequesvacances.fr.

CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU) GARDE D'ENFANTS

Le droit au Cesu est ouvert à compter de la fin du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'aux 3 ans de l'enfant, ainsi que pour les enfants de 3 à 6 ans.

↳ Le montant de l'aide varie entre 400 € et 700 € (pour une année pleine), en fonction du revenu fiscal de référence et du nombre de parts fiscales du foyer.

↳ Le Cesu peut être utilisé pour la garde d'enfants à domicile ou hors domicile (crèche, assistant maternel agréé).

↳ Formulaire et démarches : www.cesu-fonctionpublique.fr

REMBOURSEMENT DE FRAIS ENGAGÉS POUR FORMATION INITIALE

Concours externe / Cafep : Selon le décret n° 2014-1021 du 8 septembre 2014, les stagiaires peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire de formation (IFF) de 1 100 € au titre des périodes de formation initiale en établissement d'enseignement supérieur.

Conditions : Accomplir la période de mise en situation professionnelle en établissement à raison d'un demi-service dans une commune distincte de l'établissement d'affectation et de la commune de leur résidence familiale (la notion de commune étant celle de commune non limitrophe).

Autres concours : Remboursement par Formiris. Demander l'identifiant (adresse mail) au chef d'établissement et conserver les justificatifs.

REMBOURSEMENT DE FRAIS ENGAGÉS POUR FORMATION CONTINUE

Remboursement par Formiris si l'établissement adhère. Demander l'identifiant (adresse mail) au chef d'établissement et conserver les justificatifs.

RETRAITE - DÉMISSION

RUPTURE CONVENTIONNELLE

DÉPART EN RETRAITE

Depuis le 1^{er} septembre 2023, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est relevé à raison de 3 mois par génération pour atteindre l'âge de 64 ans (génération 1968) en 2030.

Parallèlement, il y a accélération de la loi Toussaint : la durée d'assurance est augmentée d'un trimestre par an à partir de la génération née en septembre 1961, pour atteindre 172 trimestres (43 annuités) à compter de la génération née en 1965.

A noter :

➔ Les maîtres du 1^{er} degré comptant 15 ans dans l'échelle des instituteurs titulaires avant le 09/11/2010 (ou 17 ans dans les autres cas) peuvent prétendre partir à 57 ans pour les personnes nées avant le 1^{er} septembre 1966. Pour les personnes nées à compter du 1^{er} septembre 1966, l'âge d'ouverture des droits est relevé à raison de 3 mois par génération pour atteindre l'âge de 59 ans (génération 1973) en 2030.

➔ Il n'y a pas de condition d'âge :

- si le conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable (15 ans de service requis) ;
- pour les parents comptant 15 ans de services dans l'enseignement privé avant le 01/01/2012 et :

- ayant 3 enfants vivants ou ayant élevé 3 enfants pendant 9 ans avant l'âge de 16 ans (20 ans si à charge) ;

- ou ayant 1 enfant vivant âgé de plus d'1 an atteint d'une infirmité > ou = à 80 % ;

- à condition d'avoir, pour chaque enfant, entre les 4 semaines précédant et les 36 mois suivant sa naissance ou son adoption interrompu son activité pendant 2 mois ou réduit son activité dans le cadre d'un temps partiel.

Le Snc-CFTC demande :

- La possibilité de partir en retraite sans décote.
- La prise en compte des années d'études dans les années de cotisation.

- pour les maîtres déclarés inaptes par le conseil médical en formation plénière (sans condition d'ancienneté).

Les maîtres du 1^{er} degré ont désormais la possibilité de partir en retraite en cours d'année scolaire. C'est une demande du Snc-CFTC qui a été satisfaite.

DÉMISSION

La demande est à adresser 4 mois au moins avant la date demandée.

Toutefois :

- La démission n'a d'effet que si elle est acceptée par l'Administration et prend effet à la date fixée par elle.
- L'agent qui cesse ses fonctions avant la date fixée par l'Administration peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Ouvert à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025, ce dispositif expérimental permet de mettre fin d'un commun accord à un contrat définitif ou, désormais, à un CDI de droit public. Le maître doit ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et ne pas justifier de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein.

Les maîtres délégués en CDI peuvent maintenant demander une rupture conventionnelle. Une autre demande du Snc-CFTC satisfaite.

A noter :

- L'accord du rectorat est loin d'être automatique !
- La rupture conventionnelle ouvre droit au versement d'une allocation chômage.
- En cas de nouveau recrutement dans la fonction publique d'État dans les 6 ans suivant la rupture conventionnelle, l'agent devra rembourser l'indemnité de rupture à l'État au plus tard dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

Pour en savoir plus : snc-cftc.fr



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Salariés,
ASEM,
formateurs
des petites
écoles et
instituts de
formations
privés* :

Du 25/11 au 09/12/2024

Elections

T.P.E.

Très Petites Entreprises*

VOTEZ ET FAITES VOTER :

Syndicat
cftc

bons plans CFTC
et + encore

*Moins de 11 salariés

Le Snc-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.snc-cftc.fr/> ou directement :



NOS PRÉSIDENTS ACADÉMIQUES

Plus de contacts sur notre site : www.snec-cftc.fr



**UNE QUESTION ? UN PROBLÈME ? UNE DEMANDE PARTICULIÈRE ?
CONTACTEZ-NOUS, NOUS RÉPONDONS À VOS QUESTIONS.**

Académie	Président.e	Email	Téléphone
Aix-Marseille	Rémi ROUX	acad.aix-marseille@snec-cftc.fr	06 26 54 63 69
Amiens	Diogène PONTHEU	acad.amiens@snec-cftc.fr	07 66 58 20 84
Besançon	Patrice MOUTON	acad.besancon@snec-cftc.fr	06 74 82 40 05
Bordeaux	Estelle SICARD	acad.bordeaux@snec-cftc.fr	06 16 68 29 76
Clermont-Ferrand	Pierre MISSIOUX	acad.clermont-ferrand@snec-cftc.fr	06 65 62 77 38
Créteil	Audrey HOFLACK	contact.creteil@snec-cftc.fr	07 68 07 00 54
Dijon	Michèle KERLO	acad.dijon@snec-cftc.fr	07 81 71 80 62
Grenoble	Victoria DI MARTINO-HOCHOLZER	acad.grenoble@snec-cftc.fr	06 84 71 03 87
Guadeloupe	Max DATIL	acad.guadeloupe@snec-cftc.fr	06 90 44 21 06
Guyane	Mario ARETHAS	acad.guadeloupe@snec-cftc.fr	06 94 40 21 49
La Réunion	Gladys CADET	acad.reunion@snec-cftc.fr	06 92 18 21 81
Lille	Yann COUDEL	acad.lille@snec-cftc.fr	06 09 39 05 33
Limoges	Marielle SOUVIGNET	acad.limoges@snec-cftc.fr	06 12 21 97 45
Lyon	Frédéric GIRAUD	acad.lyon@snec-cftc.fr	06 21 08 43 90
Martinique	Marina BERMONVILLE	acad.martinique@snec-cftc.fr	06 96 43 97 70
Montpellier	Yann LIAGRE	acad.montpellier@snec-cftc.fr	06 13 48 13 59
Nancy-Metz	Pablo BRUN	acad.nancy-metz@snec-cftc.fr	06 43 92 43 27
Nantes	Charlotte PETIT	acad.nantes@snec-cftc.fr	06 89 50 26 63
Nice et Corse	Stéphane LETEINTURIER	acad.nice@snec-cftc.fr	06 08 63 21 78
Normandie	Alain POULIQUEN	acad.normandie@snec-cftc.fr	06 51 94 65 07
Orléans-Tours	Elisabeth ALLIAS	acad.orleans-tours@snec-cftc.fr	06 13 93 51 54
Paris	Laurène JOANNIC	acad.paris@snec-cftc.fr	07 83 20 52 30
Poitiers	Marc REINHOLDT	acad.poitiers@snec-cftc.fr	06 59 42 38 30
Reims	Olivier JACOB	acad.reims@snec-cftc.fr	07 82 10 51 43
Rennes	Christian GUILLERM	acad.rennes@snec-cftc.fr	06 92 18 21 81
St Pierre et Miquelon	Christine CORMIER	acad.spm@snec-cftc.fr	05 08 41 57 47
Strasbourg	Corinne KWIATKOWSKI	acad.strasbourg@snec-cftc.fr	06 62 49 30 88
Toulouse	Pascal PATRIER	acad.toulouse@snec-cftc.fr	05 63 91 23 36
Versailles	Claire LAVIRON	acad.versailles@snec-cftc.fr	06 21 58 20 03

CALENDRIER SCOLAIRE 2024-2025

2024-2025	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	Vendredi 30 août 2024		
Rentrée des élèves	Lundi 2 septembre 2024		
Vacances de la Toussaint	Samedi 19 octobre 2024 - Lundi 4 novembre 2024		
Vacances de Noël	Samedi 21 décembre 2024 - Lundi 6 janvier 2025		
Vacances d'hiver	22 février - 10 mars 2025	8 février - 24 février 2025	15 février - 3 mars 2025
Vacances de printemps	19 avril - 5 mai 2025	5 avril - 22 avril 2025	12 avril - 28 avril 2025
Vacances d'été*	Début des vacances samedi 5 juillet 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 élèves n'auront pas classe le vendredi 30 mai 2025.

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.



Victoria,
professeure des écoles.

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



Assurément
Humain