

Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

SNEC



2017-2018

-
**CHEFS
D'ÉTABLISSEMENT
DU PREMIER
DEGRÉ**
-

LES ESSENTIELS
DE VOTRE CARRIÈRE

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

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

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

Le Snec-CFTC agit de manière très concrète. Ses acquis sont réels et vérifiables. Il prend part à un certain nombre

d'actions en faveur des chefs d'établissement :

- intervention au ministère de l'Éducation nationale ;
- interventions auprès des instances académiques et départementales pour toutes les questions relatives à la situation d'enseignant (avancement, rémunération, congés, retraite...);
- accompagnement et défense devant les prud'hommes.

ADHÉRER AU SNEC-CFTC, C'EST :

- ne pas se sentir isolé dans son établissement ;
- être écouté, renseigné, conseillé, aidé, défendu ;
- agir pour améliorer le système éducatif, la défense de l'enseignement privé sous contrat ;
- bénéficier des différents services d'un syndicat représentatif (assistance juridique, évaluation retraite, réduction de la cotisation à une mutuelle, Psya).

CONTACT

Pour retrouver les coordonnées des responsables départementaux et académiques, consulter le site : www.snec-cftc.fr, onglet Snec-CFTC puis «L'organisation»



Siège du Snec-CFTC :
128 avenue Jean Jaurès 93697 Pantin cedex
Tél. 01 73 30 42 42
E-mail : chefetablissement@snec-cftc.fr
Site Internet : www.snec-cftc.fr

UN STATUT UNIQUE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

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

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

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

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

Les textes reprennent les principales dispositions du statut de 2010 :

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

Les principales modifications concernent la rémunération et la formation.

À compter de la rentrée 2017, c'est le nombre d'élèves qui servira de critère de référence dans le calcul de la rémunération (jusqu'à présent, c'était le nombre de classes).

La formation des chefs d'établissement devient commune.

POINT DE VUE DU SNEC-CFTC

Si le Sniec-CFTC ne peut que souscrire positivement à la revalorisation salariale, celle-ci pose néanmoins questions :

- » En fixant des «fourchettes» et en prévoyant un délai d'harmonisation en fonction des possibilités financières des établissements, ce statut accroît les inégalités entre les établissements et les chefs d'établissement.
- » En englobant les traitements et avantages sociaux, le statut nie la notion de convention collective alors que les chefs d'établissement sont pourtant des salariés.
- » La mise en place d'une mutualisation n'apparaît pas. Sans mutualisation pour couvrir l'augmentation substantielle des coûts induite par ce nouveau statut, quelle est la perspective réelle de revalorisation de tous les salariés des établissements ? Les chefs d'établissement exerçant dans les petites structures doivent bénéficier au même titre que leurs collègues des nouveaux droits.

DÉCHARGES DE DIRECTION

Depuis la rentrée 2016, le seuil des décharges est établi comme suit :

École maternelle	École élémentaire ou école comprenant à la fois des classes maternelles et élémentaires	Décharges d'enseignement
Nombre de classes		Décharges
1 classe		4 jours fractionnables : 2 à 3 jours mobilisables de la rentrée aux vacances de la Toussaint et 1 à 2 jours mobilisables en mai et juin.
2 classes		10 jours fractionnables (1 jour par mois)
3 classes		
4 à 7 classes		Quart de décharge
8 classes		Tiers de décharge
	9 classes	
9 à 12 classes	10 à 13 classes	Demi-décharge
13 classes et au-delà	14 classes et au-delà	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.

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

A PROPOS DU PONT DE L'ASCENSION 2018

Selon l'analyse de la direction des affaires juridiques du ministère, les maîtres de l'enseignement privé sous contrat d'association, en tant qu'agents publics employés par l'Etat, sont soumis aux dispositions de la circulaire du 8 avril 1982 et ne doivent donc pas travailler un jour férié.

Cette analyse est renforcée par les disposi-

tions de l'article L914-1 du code de l'éducation qui prévoit que les règles générales qui déterminent leurs conditions de service sont celles qui sont applicables aux maîtres titulaires de l'enseignement public. Or ces derniers ne travailleront pas le 8 mai.

Il n'est donc pas possible de décaler les cours du vendredi 11 mai au mardi 8 mai 2018.

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 542 :

$$542 \times 56,2323 / 12 = 2\,539,81 \text{ €}$$

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 LA FONCTION PUBLIQUE

Depuis le 1^{er} février 2017, la valeur du point de la fonction publique est de 56,2323 €

L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

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

LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

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

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

Un agent 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 716 bénéficie d'un SFT en partie proportionnel à son traitement brut.

Pour un agent 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 agent travaillant

à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.

Pour un agent à temps non complet, le SFT est versé en fonction du nombre d'heures de service rapportées à la durée légale et hebdomadaire du travail, soit 25/35^e. Les 2,29 € ne sont pas proratisés.

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

GRILLES MA, PROFESSEURS DES ÉCOLES

MA contractuels et délégués

Échelon	Durée		MA1		MA2	
	Choix (20 %)	Ancienneté (80 %)	Indice	Mensuel brut en €	Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans 6 mois	3 ans	349	1 625,68	321	1 495,25
2	2 ans 6 mois	3 ans	376	1 751,45	335	1 560,46
3	2 ans 6 mois	3 ans	395	1 839,95	351	1 634,99
4	3 ans	4 ans	416	1 937,77	368	1 714,18
5	3 ans	4 ans	439	2 044,91	384	1 788,71
6	3 ans	4 ans	460	2 142,73	395	1 839,95
7	3 ans	4 ans	484	2 254,52	416	1 937,77
8	sans limite		507	2 361,66	447	2 082,17

Professeurs des écoles, certifiés, PEPS, PLP

Échelon	Durée		Rémunération	
	Avancement accéléré	Ancienneté	Indice	Mensuel brut (en €)
1		1 an	383	1 794,74
2		1 an	436	2 043,10
3		2 ans	440	2 061,84
4		2 ans	453	2 122,76
5		2 ans 6 mois	466	2 183,68
6	2 ans	3 ans	478	2 239,91
7		3 ans	506	2 371,12
8	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	542	2 539,82
9		4 ans	578	2 708,51
10		4 ans	620	2 905,33
11	sans limite		664	3 111,51

Hors classe

Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut (en €)
1	2 ans	570	2 671,03
2	2 ans	611	2 863,15
3	2 ans 6 mois	652	3 055,28
4	2 ans 6 mois	705	3 303,64
5	3 ans	751	3 519,19
6	3 ans	793	3 716,01
7			

Classe exceptionnelle

Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut (en €)
1	2 ans	690	3 233,35
2	2 ans	730	3 420,79
3	2 ans 6 mois	770	3 608,23
4	3 ans	825	3 865,96

INDEMNITÉ DE DIRECTION

À compter du 1^{er} septembre 2017, la rémunération du chef d'établissement est composée de trois parties :
1. le maintien de la rémunération perçue à sa première prise de fonction en tant que chef d'établissement ;
2. une part de rémunération personnelle ; 3. une part de rémunération liée à l'établissement dirigé.

Le salaire est calculé en fonction de la valeur du point de la fonction publique.

1. Le maintien de la rémunération correspondant à la rémunération en tant qu'enseignant.

2. La part de rémunération personnelle qui comprend trois éléments :

■ **Une indemnité de fonction** dont le montant est compris entre 70 et 140 points (en fonction des possibilités économiques de l'établissement)¹.

■ **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 sa rémunération, comprise entre 10 et 40 points, liée à son évaluation par l'autorité de tutelle et selon le calendrier suivant : entre 10 et 20 points en 2017-2019, entre 10 et 30 points en 2019-2020, entre 10 et 40 points à partir du 1^{er} septembre 2020.

3. La part de rémunération liée à l'établissement dirigé

Cette part de rémunération liée à l'établissement dirigé comprend deux éléments :

■ **une indemnité de responsabilité** (liée à la taille de l'établissement, perçue par tout chef

d'établissement). Dix catégories d'établissements sont définies. 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 1 000 à 1 499 élèves	de 270 points à 320 points
G	de 1 500 à 1 999 élèves	de 310 points à 370 points
H	+ de 2 000 élèves	de 360 points à 420 points

■ **des indemnités spécifiques** (liées à des missions spécifiques, perçues par les seuls chefs d'établissement exerçant ces missions spécifiques).

Pour les chefs d'établissement du premier degré, les avancements triennaux seront fixés par la tutelle selon les modalités suivantes :

■ avancements triennaux prenant effet au 1^{er} septembre 2017 et au 1^{er} septembre 2018 : entre 10 et 20 points ;

■ avancements triennaux prenant effet au 1^{er} septembre 2019 : entre 10 et 30 points ;

Avancements triennaux prenant effet à partir du 1^{er} septembre 2020 : entre 10 et 40 points.

1. Si les possibilités économiques de l'établissement ne permettent pas de la verser intégralement au 1^{er} septembre 2017, la tutelle peut proposer de la mettre en œuvre sur une période de 3 ans (2017, 2018 et 2019).

COMPRENDRE SA FICHE DE PAIE

- 1**
- Mois du traitement.
 - Temps de travail : «+ de 151,67h» pour un temps supérieur ou égal à 70 % d'un temps complet, sinon fraction.

- 2**
- Affectation :
- désignation du service gestionnaire ;
 - numéro du poste : département, numéro à quatre chiffres de l'établissement (différent du numéro national). Numéro de gestion (901 = écoles, 902 = collèges, 903 = lycées) suivi du numéro du département.
 - Libellé du poste : établissement d'exercice.
 - Siret : numéro de Sécurité sociale de l'employeur.

- 3**
- Identification :
- 106 = Éducation nationale.
 - Numéro d'immatriculation de l'enseignant à la Sécurité sociale.
 - Code-clé.
 - Grade ou qualification administrative.
 - Nombre d'enfants à charge au sens de la Sécurité sociale ouvrant droit au supplément familial.
 - Échelon dans le grade.
 - Indice majoré correspondant au grade et à l'échelon.
 - Temps partiel : fraction du temps de travail.

- 4**
- Le traitement brut ou salaire mensuel de base¹.
 - Temps partiel ou incomplet : calcul au prorata de l'horaire effectué.
 - L'indemnité de résidence.
 - Le supplément familial de traitement, versé aussi longtemps que l'enfant est à charge au sens de la Sécurité sociale. Il s'ajoute aux allocations familiales versées par les CAF.
 - La contribution sociale généralisée (CSG).
 - La contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)
 - Retenues :
 - cotisations ouvrières tranche A et tranche B Urcrep et cotisation GMP ;
 - cotisations de retraite complémentaire prélevées selon la catégorie de rémunération et le montant du salaire brut.
 - On peut trouver aussi dans ce cadre :
 - les cotisations Assedic (contrat simple) ;
 - la contribution de solidarité (contrat d'association) ;
 - les régularisations (indemnités journalières de la Sécu) ;
 - la cotisation Préfon...

- 5**
- Montant des charges patronales versées par l'État pour information.

1. Ces sommes sont exprimées en montant brut ; elles s'additionnent (ou se retranchent) au traitement brut, à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement pour donner le "total brut" du mois.

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR)

Après une première augmentation du nombre de points d'indice (sauf pour les maîtres auxiliaires) incluant une conversion partielle de l'Isae et de l'Isoe part fixe (janvier 2017) et la revalorisation du point d'indice (+ 0,6 % en juillet 2016 et + 0,6 % en février 2017), de nouvelles mesures interviendront à compter du 1^{er} septembre 2017.

LES NOUVELLES MESURES

- Durées de passage dans les échelons réduites (septembre 2017) et possibilité d'un avancement accéléré pour le passage aux 7^e et 9^e échelons.
- Augmentation du nombre de points d'indice (janvier 2018).
- À terme, tous les professeurs des écoles, les agrégés, les certifiés, PLP et PEPS doivent finir leur carrière à la hors classe qui devient le prolongement de la classe normale.
- Création d'une classe exceptionnelle (septembre 2017).
- Mise en place de quatre rendez-vous de carrière :
 - Le premier pour le passage au 7^e échelon ;
 - le second pour le passage au 9^e échelon ;
 - le 3^e pour le passage à la hors classe (possible à partir du 9^e échelon avec 2 années d'ancienneté) ;
 - le 4^e pour le passage à la classe exceptionnelle (sur demande de l'enseignant).

De nouvelles modalités d'inspection

- Les maîtres qui bénéficieront de rendez-vous de carrière au cours de l'année 2017-2018, ont dû être prévenus avant le passage aux vacances d'été.
- Les inspections auront lieu entre le 1^{er} octobre et le 31 mai.
- Un mois avant la date de l'inspection, le maître sera prévenu par l'intermédiaire de sa boîte professionnelle académique.
- L'évaluation se fera en trois temps :
 - inspection en classe ;
 - entretien avec l'IA-IPR (suite à l'inspection) ;
 - entretien avec le chef d'établissement dans les 6 semaines qui suivent l'inspection.
- L'évaluation est faite à partir d'une grille de compétences et sur quatre niveaux d'expertise : «à consolider, satisfaisant, très satisfaisant, excellent». Il est vivement conseillé de préparer ces rendez-vous de carrière à l'aide du document d'appui proposé par le ministère de l'Éducation nationale.

NOUVELLE GRILLE D'ÉVALUATION À LA RENTRÉE 2017

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. 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.

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

La CCM est habilitée à examiner les recours.

FORMATION

Le métier de chef d'établissement évolue pour devenir une profession à part entière. Cela a commencé par la mise en place d'un statut de chef d'établissement.

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

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

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

Ces formations se déroulent sur 2 à 3 ans et sont prises en charge sur budget Opcalia des établissements.



Nous vous rappelons que ces formations peuvent se mettre en place via le droit au CPF lié au statut de cadre dirigeant au sein de l'Ogec.

EN SAVOIR PLUS

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

NOTRE POINT DE VUE

Le diplôme «dirigeant des organisations éducatives scolaires» est devenu obligatoire pour entrer dans 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. Il regrette aussi qu'en l'état actuel elle n'aborde pas la gestion des entretiens liés au rendez-vous de carrière des maîtres, formation qui devrait être assurée par l'Etat, employeur des maîtres.

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 ET CESSATION DE FONCTION

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.

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.

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. La rupture du contrat de travail est possible par commun accord entre l'organisme de gestion et le chef d'établissement.

La démission de la fonction de chef d'établissement entraîne la nomination sur un service d'enseignement dans un autre établissement avec le bénéfice de la priorité accordée aux maîtres en suppression d'emploi par l'accord sur l'emploi en premier degré (NDLR : *priorité A2*).

LE TEMPS DE TRAVAIL ET SON ORGANISATION

DANS LE PREMIER DEGRÉ

L'OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE DE SERVICE

■ **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 heures** de participation aux conseils d'école obligatoires (spécifique à l'enseignement public).

Un arrêté du 9 novembre 2015 paru au Bulletin officiel du 26 novembre 2015 fixe les durées hebdomadaires 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.

«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.

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.

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

L'AVANCEMENT

De nouvelles modalités entrent en œuvre à la rentrée 2017. Désormais le chef d'établissement est associé au processus de l'évaluation des maîtres dans le cadre du rendez-vous de carrière.

De nouvelles grilles d'avancement et d'évaluation entrent en vigueur au 1^{er} septembre 2017. Le passage se fait par défaut à l'ancienneté sauf pour 2 échelons (6^e et 8^e), avec lesquels, suite aux rendez-vous de carrière, 30 % des maîtres de classe normale pourront bénéficier d'un avancement accéléré et gagner un an. Pour les maîtres à la hors classe ou à la classe exceptionnelle, l'avancement s'effectue toujours à l'ancienneté (voir page 8).

SITUATIONS PARTICULIÈRES

- Pour les instituteurs, il n'y a pas d'avancement accéléré.
- Pour les MA (contractuels et délégués auxiliaires), il y a une possibilité d'un avancement accéléré « au choix » (20 % des maîtres).
- Les maîtres contractuels et agréés à temps partiel ou incomplet bénéficient d'un avancement identique à celui des maîtres exerçant à temps complet.
- Pour les maîtres délégués à temps partiel ou incomplet, l'ancienneté au regard de l'avancement est proratisée en cas de quotité inférieure au mi-temps.
- Les maîtres en congé parental conservent (depuis 2012) leurs droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, pour la moitié les années suivantes.
- Pour les chefs d'établissement, comme ils sont considérés comme enseignants exerçant les fonctions de chef d'établissement, c'est l'IEC qui complètera seul la grille.

QUELS SONT LES CRITÈRES D'UN AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ ?

- Pour les instituteurs et MA : note pédagogique et ancienneté.
 - Pour les professeurs des écoles : l'appréciation du corps d'inspection et du chef d'établissement.
- N.B. :** l'ancienneté considérée est généralement arrêtée au 31 août précédant la campagne d'avancement.

En cas de note pédagogique ancienne : une note corrigée (fictive) est attribuée.

COMMENT LES CANDIDATS SONT-ILS DÉPARTAGÉS ?

La décision finale revient à l'autorité administrative. Si elle n'était pas conforme à la réglementation, vous seriez fondé(e) à la contester. Le Sniec-CFTC peut vous aider dans cette démarche.

Il est prévu que les autorités académiques organisent des formations à l'évaluation pour les chefs d'établissement de l'enseignement privé.

ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

Les chefs d'établissement classés a minima au 3^e échelon de la nouvelle grille hors classe et ayant exercé la fonction de directeur d'école pendant 8 ans, sont éligibles à la classe exceptionnelle.

AUTORISATIONS D'ABSENCES DES SALARIÉS OGE

Événements	Durée de l'absence rémunérée en jours ouvrés
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours
Naissance ou adoption	3 jours pour le père
Mariage ou Pacs d'un enfant du salarié	3 jours
Décès du conjoint, d'un partenaire de Pacs, du concubin, d'un ascendant en ligne directe ou descendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-parent du salarié. Le beau-parent est le père ou la mère du conjoint, du concubin ou du partenaire de Pacs	
Profession religieuse ou d'ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié	
Passage d'un examen ou concours universitaire ou professionnel	4 demi-journées par année scolaire

Ces jours d'absence se décomptent en jours ouvrés.

Le salarié ne doit subir aucune perte de salaire à l'occasion de ces absences.

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

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

Tout salarié peut, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade de

À NOTER

La convention collective en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2015 fixe les durées des absences rémunérées.

moins de 16 ans dans la limite de 3 jours ouvrables par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu.

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

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

PERSONNELS ÉDUCATION NATIONALE – 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
Participation aux travaux des organismes professionnels	Plein traitement
Autorisation d'absence pour participer aux CCM	Plein traitement – Délais de route et durée prévisible de la réunion + temps de préparation et de compte rendu
Participation aux réunions des instances d'organisation syndicale	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'autorité académique

Décès ou maladie très grave du conjoint, partenaire du Pacs, père, mère ou enfants	3 jours ouvrables ¹ plein traitement (éventuels délais de route 48h maxi aller et retour)
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 demi-journées d'absence)	Par année civile : nombre de demi-journées travaillées (1 à 4h 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 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 beau-frère, d'une belle-sœur	1 jour ouvrable ¹
Décès d'un proche parent (frère, sœur, neveu, nièce, grand-père, grand-mère, beau-parent) du maître ou de son conjoint	1 jour ouvrable ¹ (+ délais de route éventuels)

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

CONGÉS DES ENSEIGNANTS

Congé ordinaire de maladie (COM)	
– 3 mois à plein traitement – 9 mois à demi-traitement	Service protégé
Congé de longue maladie (CLM)	
– 1 an à plein traitement – 2 ans à demi-traitement (périodes de 3 à 6 mois) + sup. fam. et indem. de rés. en totalité	Service protégé
Congé de longue durée (CLD)	
– 3 ans à plein traitement – 2 ans à demi-traitement	Service protégé
Congé pour accident de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions	
Plein traitement jusqu'à guérison ou consolidation puis possibilité – COM (3 mois + 9 mois) – CLM (1 an + 2 ans) – CLD (5 ans + 3 ans)	Service protégé
Congé de longue maladie ou de longue durée d'office	
1 mois à plein traitement	Service protégé
Disponibilité d'office	
À expiration des droits à congés maladie : 1 an renouvelable 2 fois, voire 3 fois Sans traitement (mais indemnisation pendant 3 ans maximum à hauteur du demi-traitement ou des 2/3 si 3 enfants)	Le maître est soit : – réintégré sur un service vacant ; – admis à la retraite ; – reclassé.
Congé de maternité	
Congé prénatal + postnatal : 16 semaines (6 + 10) 1 ^{er} ou 2 ^e enfant : une partie de la période prénatale (3 semaines maximum) peut être reportée sur la période postnatale, à la demande et sur prescription médicale	Plein traitement Service protégé
Naissance d'un 3 ^e enfant : 26 semaines congé prénatal : 8 ou 10 semaines congé postnatal : 18 ou 16 semaines Report possible d'une partie de la période prénatale sur la période postnatale (cf. 1 ^{er} ou 2 ^e enfant)	
<u>Naissances multiples</u> Jumeaux (34 semaines). Congé prénatal : 12 à 16 semaines ; congé postnatal : 22 à 18 semaines Triplés ou plus (46 semaines). Congé prénatal : 20 à 24 semaines ; congé postnatal : 26 à 22 semaines Report possible d'une partie de la période prénatale sur la période postnatale (cf. 1 ^{er} ou 2 ^e enfant)	
Congé d'adoption	
Durée après l'arrivée au foyer, 1 ^{er} ou 2 ^e enfant : 10 semaines À compter du 3 ^e enfant : 18 semaines – Adoptions multiples : 22 semaines	Plein traitement Service protégé
Congé de paternité	
11 jours calendaires (samedi, dimanche et jours fériés compris) consécutifs maximum (18 jours en cas de naissances multiples) pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.	Plein traitement Service protégé
Congé supplémentaire en cas de naissance ou adoption	
3 jours au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption	Plein traitement
Congé parental	
Durée : de 6 mois à 3 ans (par périodes de 6 mois) Pris par : la mère ou le père dans les 3 ans qui suivent la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans. Ancienneté réduite de moitié pour l'avancement d'échelon Droit ouvert à chaque naissance ou adoption. Demande initiale 1 mois avant le début du congé. Renouvellement 2 mois avant.	Congé non rémunéré Service protégé pendant 1 an par congé à compter de la rentrée scolaire qui suit le début du congé

Congés divers		
Congé de formation professionnelle	3 ans sur l'ensemble de la carrière, dont 1 an indemnisé à hauteur de 85 %	Service protégé
Congé pour validation des acquis de l'expérience	24 h par an fractionnable	Plein traitement
Congé pour bilan de compétences		
Congé pour formation syndicale	12 jours ouvrables par an	Plein traitement
Congé de présence parentale	310 jours ouvrés sur 36 mois	Sans traitement Service protégé
Congé de solidarité familiale (ex. accompagnement d'une personne en fin de vie)	3 mois maximum	
Service national actif		
Activité militaire (instruction ou réserve)	30 jours maxi par année civile	Plein traitement
Activité dans la réserve de sécurité civile	15 jours maxi par année civile	
Activité dans la réserve sanitaire	45 jours maxi par année civile	

Disponibilités de droit		
Pour donner des soins au conjoint (mariage ou pacs), à un enfant ou à un ascendant, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave	3 années, renouvelable 2 fois	Sans traitement Le service du maître est protégé pendant 1 an. Au-delà le maître est réintégré après participation au mouvement du personnel
Pour élever un enfant de moins de 8 ans		
Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint (mariage ou pacs), ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne (congé de soutien familial)	3 années, renouvelable sans limitation si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours réunies	Sans traitement Le maître est réintégré sur son précédent service
Pour adopter un ou plusieurs enfants dans les Dom, les Tom ou à l'étranger	6 semaines par agrément d'adoption	
Pour suivre son conjoint (mariage, pacs)	3 années, renouvelable sans limitation si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours réunies	Sans traitement Service non protégé Le maître est réintégré après participation au mouvement du personnel
Pour exercer un mandat d'élu local	Toute la durée du mandat	

Disponibilités sous réserve des nécessités du service		
Pour études ou recherches présentant un intérêt général	3 années, renouvelable 1 fois	Sans traitement Service non protégé Le maître est réintégré après participation au mouvement du personnel
Pour convenances personnelles	3 années, renouvelable dans la limite de 10 ans sur toute la carrière	
Pour créer ou reprendre une entreprise	2 années	

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

Les autres maîtres demandant leur réintégration après une période de congé parental ou de disponibilité au-delà de la période pendant laquelle le service a été protégé, bénéficient de la priorité B4 ou B5 selon qu'ils peuvent justifier d'impératifs familiaux ou non.

CALENDRIER SCOLAIRE 2017-2018

	Zone A	Zone B	Zone C
Retr�e des enseignants	Vendredi 1 ^{er} septembre 2017		
Retr�e des élèves	Lundi 4 septembre 2017		
Toussaint	samedi 21 octobre 2017 au lundi 6 novembre 2017		
Noël	samedi 23 décembre 2017 au lundi 8 janvier 2018		
Hiver	10 au 26 février	24 février au 12 mars	17 février au 5 mars
Printemps	7 au 23 avril	21 avril au 7 mai	14 avril au 30 avril
Vacances d'été	Samedi 7 juillet		

Zones depuis le 1^{er} janvier 2016 :

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

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

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

COORDONNÉES DU SNEC-CFTC

Siège du SNEC-CFTC

128 avenue Jean Jaurès - 93 697 PANTIN Cedex - Tél. 01 73 30 42 42

■ E-mail : contact@sne-cftc.fr - Site Internet : www.sne-cftc.fr

■ Pour connaître le responsable le plus proche de chez vous, consultez le site www.sne-cftc.fr, onglet Sne-cftc, «L'organisation»



ADHÉSION

Coupon à découper ou à photocopier

Nom : M. Mme

Prénom :

Adresse personnelle :

.....

Tél. :

E-mail :

souhaite une information sur le Sniec-CFTC.

souhaite bénéficier des services du Sniec-CFTC et adhérer au Sniec-CFTC.

Document à retourner au : Sniec-CFTC – 128, avenue Jean Jaurès – 93697 Pantin Cedex



À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

Nouveau
 Une bonification
 de **35%** pour les
 - de 30 ans

Personnels de l'Education Nationale, **épargnez quelques mois** et bénéficiez d'une **bonification de l'Etat**.

Profitez pleinement de vos **Chèques-Vacances** auprès des **170 000 professionnels du tourisme et des loisirs**.

Et avec **e-Chèque-Vacances**, vous pouvez désormais régler vos prestations sur internet.

Pour toute information :

- sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- par téléphone :  **N°Azur 0 811 65 65 25**

Coût d'un appel local



MÊME POUR SARAH, ENSEIGNANTE, LES RISQUES DU QUOTIDIEN NE MANQUENT JAMAIS À L'APPEL.

ASSURANCE PROFESSIONNELLE
**POUR LES RISQUES LIÉS
À VOTRE ACTIVITÉ**

OFFRE RÉSERVÉE AUX MÉTIERS
DE L'ENSEIGNEMENT :

-10% SUR LES CONTRATS
D'ASSURANCE AUTO*

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Appelez le 0 970 809 809 (numéro non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h)
Connectez-vous sur www.gmf.fr

*Offre réservée aux personnels des métiers de l'enseignement, la 1^{ère} année à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2017.
LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

