



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien



LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2019 | 2020



CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

SOMMAIRE

UN STATUT UNIQUE

AU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

→ 04

INDEMNITÉ DE DIRECTION

→ 05

DÉCHARGES DE DIRECTION

→ 06

SALAIRE MENSUEL

CÔTÉ FONCTION PUBLIQUE

→ 07

GRILLES,

PROFESSEUR DES ÉCOLES

→ 08

PARCOURS PROFESSIONNELS,

CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS

→ 10

FORMATION

→ 12

NOMINATION ET MOUVEMENT

DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

→ 13

LE TEMPS DE TRAVAIL DES MAÎTRES

→ 15

AUTORISATIONS D'ABSENCES

DES SALARIÉS OGE

→ 16

AUTORISATIONS D'ABSENCE

DES ENSEIGNANTS

→ 17

CONGÉS DES ENSEIGNANTS

→ 18

MÉMENTO PRATIQUE SOCIAL

CONCERNANT LES SALARIÉS OGE

→ 20

CALENDRIER SCOLAIRE 2019-2020

COORDONNÉES DU SNEC-CFTC

→ 22

Edito

Le Sniec-CFTC, syndicat national dans l'enseignement privé sous contrat, a le plaisir de vous offrir ce livret de rentrée 2019-2020, qui vous accompagnera tout au long de l'année scolaire.

Dans ce livret, vous trouverez des informations synthétiques concernant votre statut, vos obligations de service, votre rémunération et vos droits sociaux ainsi qu'une aide sociale concernant les salariés OGE.

Le Sniec-CFTC est un syndicat libre et indépendant, doté d'une éthique de dialogue et de négociation.

Ses représentants accompagnent TOUS les personnels de l'enseignement privé. Ils sont à votre écoute pour vous aider dans votre carrière, vous informer, vous conseiller ou vous défendre.

Choisir le Sniec-CFTC, c'est choisir :

- des élus engagés qui mènent des actions qualitatives ;
- un mode de dialogue constructif ;
- des représentants à votre écoute qui œuvrent pour améliorer votre métier dans l'enseignement privé.

Annie Toudic, Présidente

Ensemble Voyons Loin

**Syndicat National
de l'Enseignement Chrétien**

128 avenue Jean-Jaurès
93697 Pantin Cedex
Tél. : 01 73 30 42 42
www.ensemble-voyons-loin.fr
chefetablissement@sniec-cftc.fr

Conception-réalisation
TORI : 01 43 46 92 92

N° commission paritaire
CCPAP 0624 S 06945
valable jusqu'au 30 juin 2024.



Cher(e) collègue,

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

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

- ➔ interventions au ministère de l'Éducation nationale ;
- ➔ intervention auprès des instances académiques et départementales pour toutes les questions relatives à la situation d'enseignant (avancement, rémunération, congés, retraite...);
- ➔ accompagnement et défense en cas de litige avec l'employeur privé et l'employeur public.



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).

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

www.snec-cftc.fr,
onglet Snec-CFTC
puis « L'organisation »

UN STATUT UNIQUE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

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

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

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

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

Les textes reprennent les principales dispositions du statut de 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.



Depuis la rentrée 2017, c'est le nombre d'élèves qui sert de critère de référence dans le calcul de la rémunération (jusqu'alors c'était le nombre de classes). Voir page suivante.

La formation des chefs d'établissement est commune.

POINT DE VUE DU SNEC-CFTC

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

➔ 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 entre 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.

INDEMNITÉ DE DIRECTION

Depuis le 1^{er} septembre 2017, la rémunération du chef d'établissement est composée de trois parties :

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

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

- **une indemnité de fonction** dont le montant est compris entre 70 et 140 points (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. Les avancements triennaux seront fixés par la tutelle selon les modalités suivantes :

- 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.

➔ **La part de rémunération liée à l'établissement dirigé** qui 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 1000 à 1499 élèves	de 270 points à 320 points
G	de 1500 à 1999 élèves	de 310 points à 370 points
H	+ de 2000 élèves	de 360 points à 420 points

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

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).

DÉCHARGES DE DIRECTION 1^{er} DEGRÉ

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
3 classes		(1 jour par mois)
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.

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

DÉCHARGES MULTI-SITES

Depuis la rentrée 2017, les conditions d'attribution des décharges de service dans les établissements d'enseignement privés sous contrat du 1^{er} degré ont été modifiées.

Jusqu'alors la quotité était attribuée au vu du nombre de classes par établissement.

Désormais le calcul s'effectue sur la base du nombre total de classes sous la responsabilité du chef d'établissement et non plus établissement par établissement.

Exemples :

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



un chef d'établissement d'une école de 2 classes et d'une école de 5 classes bénéficie d'un quart de décharge au titre des 7 classes.

SALAIRE MENSUEL CÔTÉ FONCTION PUBLIQUE

LE SALAIRE BRUT MENSUEL

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



Exemple:

pour un professeur des écoles,
8^e échelon, indice 542:
 $542 \times 56,2323 / 12 = 2539,81 \text{ €}$

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.

LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

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

Un maître ayant un indice majoré inférieur ou égal à 449 perçoit un SFT au taux minimal. Celui qui a un indice majoré compris entre 449 et 716 bénéficie d'un SFT en partie proportionnel à son traitement brut.

L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

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

POINT DE LA FONCTION PUBLIQUE

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

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

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

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



PROFESSEURS DES ÉCOLES, CERTIFIÉS, PEPS, PLP AU 1^{er} JANVIER 2019

Échelon	Durée		Rémunération	
	Avancement accéléré	Ancienneté	Indice	Mensuel brut en €
1		1an	388	1818,17
2		1 an	441	2 066,53
3		2 ans	445	2 085,28
4		2 ans	458	2 146,19
5		2 ans 6 mois	471	2 207,11
6	2 ans	3 ans	483	2 263,35
7		3 ans	511	2 394,55
8	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	547	2 563,25
9		4 ans	583	2 731,95
10		4 ans	625	2 928,76
11	sans limite		669	3 134,95

Hors classe			
Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans	575	2 694,46
2	2 ans	616	2 886,59
3	2 ans 6 mois	657	3 078,71
4	2 ans 6 mois	710	3 327,07
5	3 ans	756	3 542,63
6	3 ans	798	3 739,44

Classe exceptionnelle			
Échelon	Durée	Rémunération	
		Indice	Mensuel brut en €
1	2 ans	695	3 256,78
2	2 ans	735	3 444,22
3	2 ans 6 mois	775	3 631,66
4	3 ans	830	3 889,40

Hea	Hea1	1 an	890	4 170,56
	Hea2	1 an	925	4 334,57
	Hea3	sans limite	972	4 554,81

ORGANISATIONS SYNDICALES

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger
l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
c'est un engagement de tous les instants.**

C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

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 : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS13005670 (www.orias.fr).

PARCOURS PROFESSIONNEL, CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR)

L'année 2017-2018 a été marquée par la mise en place de différentes mesures : **reclassement dans une nouvelle grille d'avancement**, mise en place des rendez-vous carrière avec notamment la participation du chef d'établissement à l'appréciation des maîtres.

3 rendez-vous de carrière (sauf MA) :

- Maîtres au 6^e échelon dans la deuxième année - pour avancement accéléré au 7^e échelon
- Maîtres au 8^e échelon comptant entre 18 et 30 mois d'ancienneté - pour avancement accéléré au 9^e échelon
- Maîtres au 9^e échelon dans la deuxième année - pour le passage à la hors-classe (à partir du 9^e et non plus du 7^e échelon)

➔ De nouvelles modalités d'inspection pour les maîtres et chefs d'établissement :

- Les maîtres et chefs d'établissement qui bénéficieront de rendez-vous de carrière au cours de l'année 2019-2020, ont dû être prévenus avant les vacances d'été.
- Les inspections auront lieu entre le 1^{er} octobre et le 31 mai.
- 15 jours avant la date de l'inspection, le maître sera prévenu par l'intermédiaire de la boîte académique professionnelle.
- L'évaluation se fait en 3 temps :
 - inspection en classe ;
 - entretien avec l'IEN (suite à l'inspection) ;
 - entretien avec le chef d'établissement dans les 6 semaines qui suivent l'inspection.
- L'évaluation est faite à partir d'une grille de compétences et sur 4 niveaux d'expertise : « A consolider, Satisfaisant, très satisfaisant, Excellent ».

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Accès à la classe exceptionnelle :

Les chefs d'établissement qui, ayant atteint au moins le 3^e échelon de la hors classe, justifient, à la date d'établissement du tableau d'avancement, de 8 années accomplies dans la fonction (de manière continue ou discontinue) peuvent prétendre accéder à la classe exceptionnelle au titre du vivier 1 qui constitue 80 % du nombre de promotions.

SITUATIONS PARTICULIÈRES LIÉES À L'AVANCEMENT :

- ➔ Les instituteurs : pas d'avancement accéléré,
- ➔ Les MA2 : possibilité d'un avancement accéléré « au choix » (20 % des maîtres).
- ➔ Les maîtres contractuels et agréés à temps partiel ou incomplet : avancement identique à celui des maîtres exerçant à temps complet.
- ➔ 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 : ils conservent (depuis 2012) leurs droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, pour la moitié les années suivantes.
- ➔ Les chefs d'établissement déchargés d'enseignement : c'est l'IEC qui complètera seul la grille.

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.

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

Pour tenir compte des conséquences de la mise en place du Titre et donc de l'unification des formations des chefs d'établissement du 1^{er} et du 2nd degrés et du statut unique du chef d'établissement, le Comité national de l'enseignement catholique (Cnec) a adopté le 13 avril 2018, un nouveau texte ayant pour objet de définir les conditions de conception, de réalisation, de financement et d'évaluation de la formation des chefs d'établissement.

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.

Nouveau parcours de professionnalisation des chefs d'établissement :

Le parcours est organisé en 3 années :

1 - Une année de détermination à la mission spécifique de chef d'établissement dans l'Enseignement catholique destinée aux chefs d'établissement du 1^{er} du 2nd degrés.

2 - Une année de formation préalable (1^{ère} année du Titre) permettant, avant la nomination, de donner au futur chef d'établissement la formation nécessaire à la prise de fonction.

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

(Cf. p.12).



EN SAVOIR PLUS

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

NOMINATION ET MOUVEMENT DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

NOMINATION

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

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

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

PÉRIODE D'ESSAI

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

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

MOBILITÉ 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 SAVOIR PLUS

www.sneec-cftc.fr

**SANTÉ
PRÉVOYANCE
ÉPARGNE
SERVICES FINANCIERS
RETRAITE**

**SE SAVOIR
ENTOURÉ,
ÇA PERMET DE
SE DÉPASSER**

Damien SEGUIN,
skipper du bateau
Groupe APICIL,
1^{er} navigateur en
situation de handicap
au départ du
Vendée Globe 2020

📷 @groupeapicilsports
#GoDamien

Nous nous engageons au quotidien à vous accompagner dans vos projets. Car nous savons que se savoir bien entouré est nécessaire pour avancer. Et ça change la vie !

Protéger et servir depuis 80 ans

groupe-apicil.com

**GROUPE
APICIL**

LE TEMPS DE TRAVAIL DES MAÎTRES

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 heures¹ 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.

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.



COUPON À DÉCOUPER OU À PHOTOCOPIER

Nom : M. Mme

Prénom : Etablissement et département :

Adresse personnelle :

Tél. : E-mail :

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

Document à envoyer au Sniec-CFTC

128, avenue Jean-Jaurès – 93697 Pantin Cedex – Tél. : 01 73 30 42 42

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'éta-

blissement, bénéficier d'une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite de 3 jours ouvrables par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu.

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

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



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



Suite de la page 12

Par ailleurs, un parcours de formation destiné aux chefs d'établissement nommés sans formation préalable reste proposé pour les chefs d'établissement du premier et du second degré. La mise en place de ce nouveau processus est prévu sur une période de 2 à 3 ans. L'unification de l'organisation de la formation va conduire à une harmonisation des formations

A noter que le nouveau texte prévoit que lors de l'entretien préalable à l'entrée en année de détermination, le candidat est très explicitement informé des contraintes relatives à la mobilité ; que cette mobilité concerne la géographie, le type d'établissement. Il est également informé que

les besoins de l'Institution peuvent ne pas correspondre immédiatement à ses souhaits ou à ses propres contraintes, familiales notamment.

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

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
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 des travaux
Participation aux réunions des instances d'organisation syndicale	10 à 20 jours par an selon les niveaux Plein traitement
Participation à un jury de cour d'assises	Plein traitement

Autorisations d'absence facultatives	
L'avis du chef d'établissement est nécessaire, mais la décision est prise par l'autorité académique	
Décès ou maladie très grave du conjoint, partenaire du Pacs, père, mère ou enfants	3 jours ouvrables ¹ plein traitement (éventuels délais de route 48 h maxi aller et retour)
Mariage ou Pacs du maître	5 jours ouvrables ¹ plein traitement (éventuels délais de route 48 h maxi aller et retour)
Maladie ou garde momentanée d'un enfant (en nombre de demi-journées d'absence)	Par année scolaire: nombre de demi-journées travaillées (1 à 4 h de cours) + 2 (âge limite: 16 ans, pas de limite d'âge si enfant handicapé) Durée doublée si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint n'a aucune autorisation.
Déplacement à l'étranger à titre personnel (autorisation exceptionnelle)	Sans traitement
Préparation à l'accouchement Aménagement 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)	
Naissances multiples • 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. Congé supplémentaire en cas de naissance ou adoption 3 jours au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption	Plein traitement Service protégé
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 ouverts 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	3 années, renouvelable sans limitation si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours réunies	
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)		
Pour adopter un ou plusieurs enfants dans les DOM, les TOM ou à l'étranger	6 semaines par agrément d'adoption	Sans traitement Le maître est réintégré sur son précédent service
Pour suivre son conjoint (mariage, pacs)	3 années, renouvelable sans limitation si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours réunies	Sans traitement Service non protégé Le maître est réintégré après participation au mouvement du personnel
Pour exercer un mandat d'élu local	Toute la durée du mandat	
DISPONIBILITÉS SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DU SERVICE		
Pour études ou recherches présentant un intérêt général	3 années, renouvelable 1 fois	Sans traitement Service non protégé Le maître est réintégré après participation au mouvement du personnel
Pour convenances personnelles	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.

MÉMENTO PRATIQUE SOCIAL

CONCERNANT LES SALARIÉS OGEC

DURÉE DE TRAVAIL ET CONGÉS...

➔ **Amplitude de travail:** Un salarié peut effectuer 10 heures de travail maximum par jour. Son amplitude horaire est au maximum de 12 h (10 h de travail + 2 heures de pause).

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

➔ **Durée du travail:** Au maximum 10 heures par jour et 40 heures par semaine.

EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL :

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

➔ **Contrat sur ISIDOOR (FNOGEC) :**

• Il est conseillé de créer un salarié appelé « test » pour faire tous les essais sans craindre de modifier les données déjà enregistrées pour les salariés.

• À la création du contrat, cocher « en cours » car c'est encore un projet. À l'embauche, cocher « validé » car le salarié est présent.

• Pause repas = pause rémunérée et comptée en temps de travail.

• Dans ISIDOOR, la semaine type est la semaine haute.

PLANNING ANNUEL :

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

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

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

JOURNÉE À 0 HEURES :

C'est un système de lissage de salaire que l'on pourrait comparer à des RTT.

➔ Temps de travail annuel supérieur à 1067 h = 36 jours de CP.

➔ Temps de travail inférieur à 1067 h = 36 jours de CP et 24 jours à 0 heure.

➔ Temps de travail supérieur à 1007 h = 51 jours de CP et 6 jours à 0h.

➔ Temps de travail inférieur à 1007 h = 51 jours de CP et 24 jours à 0 h dont 12 collés aux CP d'été.

TEMPS DE PAUSE :

➔ Si le salarié travaille 6 heures en continu, il doit avoir une pause (entre 20 minutes et 2 heures) non rémunérée.

➔ Si le salarié travaille moins de 6 heures en continu, il n'y a pas de pause.

- ↪ Une ASEM qui assure le service à la cantine pour les maternelles peut avoir une pause de 30 minutes rémunérées si on ne peut pas lui donner une pause de 45 minutes dans son emploi du temps avant ou après la cantine.
- ↪ Une seule pause possible par 1/2 journée pour les contrats à moins de 1007 heures et pas plus de 6 demi-journées par semaine
- ↪ Si la pause méridienne est supérieure à 2 heures, le salarié doit faire un courrier pour dire que c'est son choix.

POINTS DE FORMATION ET D'IMPLICATION :

- ↪ Formation : 25 points sont à donner lorsque le salarié part en formation. Ces points sont à donner une fois tous les 5 ans et au maximum 3 fois sur le même poste. Il faut fournir l'attestation de formation.
- ↪ Implication : Tous les 2 ans, lors des entretiens, il faut prévoir avec l'OGEC une enveloppe de points à distribuer. Il n'existe aucune règle quant à la distribution de ces points. Attention, une fois donnés, il n'est pas possible de les enlever, saufs'il y a une date de début et de fin sur l'avenant.

RÉDUCTION DE SCOLARITÉ :

- ↪ Salariés OGEC :
- ↪ 30 % de réduction sur la scolarité sont inscrit dans la convention collective et donc obligatoires.
- ↪ 30 % au maximum de la facture totale pour les enfants des personnels OGEC de l'école. On peut aussi mettre garderie, cantine etc...



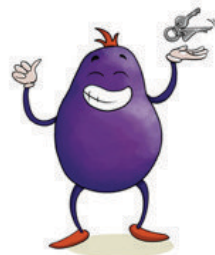
- ↪ Pour les enseignants, c'est possible et c'est une recommandation du SGEC qui doit être votée par le CA de l'OGEC.

TRAVAILLER SEUL DANS L'ÉTABLISSEMENT :

C'est possible mais cela nécessite de mettre en place un protocole d'alerte en place en cas d'accident.

NAO :

Pour 2019-2020 : + 1,1 %
(point SEP à 17,75 € au 1^{er} septembre 2019).



CALENDRIERSCOLAIRE2019-2020

	Zone A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers	Zone B : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg	Zone C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles
Rentrée des enseignants	Vendredi 30 août 2019		
Rentrée des élèves	Lundi 2 septembre 2019		
Toussaint	Samedi 19 octobre au lundi 4 novembre 2019		
Noël	Samedi 21 décembre au lundi 6 janvier 2020		
Hiver	22 février au 9 mars	15 février au 2 mars	8 février au 24 février
Printemps	18 avril au 4 mai	11 avril au 27 avril	4 avril au 20 avril
Vacances d'été	Fin des cours samedi 4 juillet 2020		

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 SNEC-CFTC, « L'organisation »





AG2R LA MONDIALE
au service de
l'Enseignement Privé

La confiance
renouvelée de vos
représentants
nationaux

Retrouvez vos garanties sur
www.ag2rlamondiale.fr

La Mondiale - Société d'assurance mutuelle sur la vie de capitalisation. Entrée par le régime légal de code de assurances -
Régime de l'assurance vie. Emis le 03/09/2008 sous le numéro de contrat 718253635FC3.L.1001.fr.0016.
Cédant photo Gatt / image - 082-2018-82776



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Santé et Prévoyance

Le partenaire confiance
de l'enseignement privé



Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information :: contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr