



Chefs d'établissement

# LES ESSENTIELS

Dans tous les réseaux d'enseignement privé sous contrat



2025 / 2026

# SOMMAIRE

**02**

SOMMAIRE  
PRÉSENTATION

**03**

ÉDITO  
CONTACT

**05**

INDEMNITÉ DE DIRECTION

**06-07**

DROITS REVENDECTIONS Snec POUR LES CE

**09**

DÉCHARGE DE DIRECTION 1<sup>ER</sup> DEGRÉ

**10**

TITRE DE DIRIGEANT

**11**

ADHÉREZ AU Snec-CFTC

**12-13**

L'IDENTITÉ DU Snec-CFTC

**14**

NOMINATION ET MOUVEMENT DES CE

**15**

CESSATION DE FONCTIONS

**17**

MALADIE :  
VOS DROITS ET VOS DÉMARCHES

**19**

AESH

**20-21**

FOCUS SUR LA FICHE  
DE CLASSIFICATION

**23**

AUTORISATIONS D'ABSENCES  
DES SALARIÉS OGEC

**25**

PPCR

**26**

CALENDRIER SCOLAIRE 2025-2026  
NOS COORDONNÉES

## **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 diocésaines et académiques pour défendre collectivement et individuellement vos intérêts professionnels.

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

**Pour contacter vos responsables départementaux et académiques,** consultez le site : Onglet contact et adhésion, le Snec dans votre région.  
[www.snec-cftc.fr/le-snec-cftc/antennes-academiques/](http://www.snec-cftc.fr/le-snec-cftc/antennes-academiques/)





## ÉDITO

Bonjour,

L'année scolaire 2024-2025 a vu se profiler de nouvelles contraintes pour les chefs d'établissement.

Parmi celles-ci, nous observons avec craintes les rapprochements d'écoles voulus par les directions diocésaines. Si, dans certaines situations, nous comprenons les motivations financières de ces restructurations, nous déplorons profondément les conséquences humaines qu'elles engendrent.

Quand il n'est pas souhaité, le retrait de la mission confiée par la tutelle nourrit un profond sentiment d'injustice dans notre profession où l'engagement personnel est considérable.

Nous accompagnons d'ores et déjà de nombreux chefs d'établissement victimes de ces restructurations, leur apportant l'aide et l'expertise nécessaires. Nous intervenons pour faire reconnaître et respecter le droit du travail pour les chefs d'établissement.

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

Pour toute information complémentaire, pour obtenir du soutien ou pour nous rejoindre, n'hésitez pas à nous contacter.

Très belle année scolaire 2025-2026.

Simon HEIMST  
Responsable sectoriel en Bureau national  
chefetablissement@sneec-cftc.fr

ENSEIGNANTS 1er & 2nd Degré

Enseignement Agricole

Chefs d'établissement 13, 20, Agri

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

Saliariés OGEIC

SUPPLÉANTS (Maîtres Délégués) 1er & 2nd Degré

A.E.S.H. Ecole inclusive

Nous contacter

Synec

Chefs d'établissement

Syndicat cftc Snec

Adhérer (3 min chrono)

contact@sneec-cftc.fr

# Découvrez vos garanties conventionnelles santé prévoyance

Nous sommes l'interlocuteur des branches professionnelles dans la mise en place, le suivi et le pilotage des régimes de protection sociale complémentaire conventionnelle.

Adaptées à chaque convention collective nationale (CCN), nos offres coconstruites avec les partenaires sociaux s'accompagnent d'actions ciblées spécifiques aux besoins de chaque secteur d'activités.



[www.ag2rlamondiale.fr/  
conventions-collectives-  
nationales](http://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales)



**AG2R LA MONDIALE**

Épargne  
Retraite  
Santé  
Prévoyance

## LA RÉMUNÉRATION DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT EST COMPOSÉE DE TROIS PARTIES :

➔ La rémunération correspondant à la rémunération d'enseignant.

➔ La part de rémunération personnelle qui comprend trois éléments :

- une indemnité de fonction dont le montant est compris entre 70 et 140 points ;

- une bonification pour formation validée. Le chef d'établissement détenteur du titre de dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation bénéficie d'une bonification de 40 points ;

- un avancement triennal. Une fois la formation initiale validée, le chef d'établissement bénéficie tous les trois ans d'une bonification de rémunération, de 10 à 40 points, liée à son évaluation par l'autorité de tutelle.

➔ La part de rémunération liée à l'établissement dirigé qui comprend deux éléments :

- une indemnité de responsabilité liée à la taille de l'établissement. La tutelle, après analyse et en accord avec l'organisme de gestion, détermine le montant en points de l'indemnité de responsabilité en fonction de la situation propre de l'établissement, conformément au tableau suivant :

Classe	Situation	Indemnités 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

## POINT DE VUE DU SNEC-CFTC



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

## ORGANISATIONS SYNDICALES ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

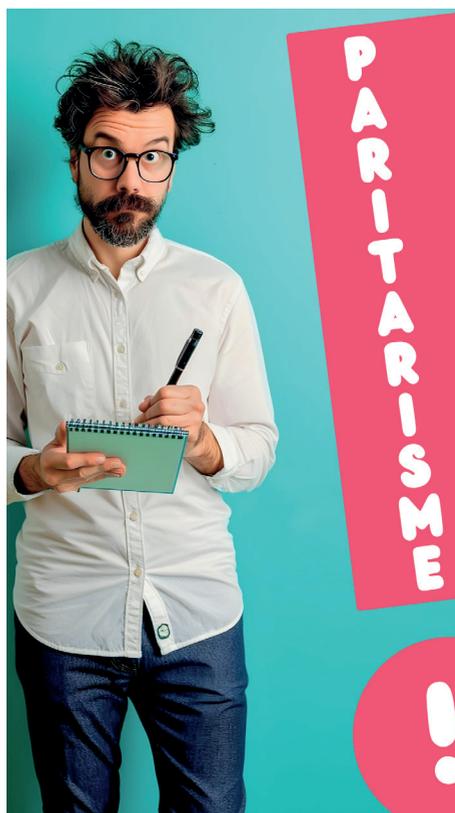


Les Organisations Professionnelles (Snceel, Synadec, Synadic et Unetp), désignées par l'Enseignement catholique, représentent les établissements et dépendent financièrement des OGEC. Bien qu'elles défendent les intérêts de ces établissements, elles n'ont pas voix délibérative dans les commissions académiques et ministérielles, n'étant pas élues.

Le S nec-CFTC, Organisation Syndicale indépendante et apolitique, tire sa légitimité des élections professionnelles et est financée exclusivement par ses adhérents. Représentatif à l'échelle locale et nationale, le S nec-CFTC est le seul à pouvoir offrir conseil et défense en cas de conflit avec un OGEC ou une académie.

### UNE CONVENTION COLLECTIVE POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

Dans nos établissements, les salariés, (ASEM et les agents d'entretien, cadres...) bénéficient d'une représentation syndicale active grâce au S nec-CFTC, avec des négociations régulières pour améliorer leurs conditions de travail. Cependant, les chefs d'établissement sont laissés de côté. Depuis plusieurs années, **le S nec-CFTC réclame l'intégration des chefs d'établissement à la convention collective EPNL** pour pouvoir aborder et négocier des sujets essentiels tels que la charge de travail, la santé, la rémunération et la formation.



## AVANCEMENT DES CE : RÉDUCTION DES TEMPS PASSÉ DANS LES ÉCHELONS



Depuis la suppression en 2023 du vivier 1 pour l'accès à la classe exceptionnelle, des bonifications d'anciennetés sont accordées aux directeurs d'école publique (décret n°2023-777 du 14 août 2023). Ces dispositions n'ont à ce jour, toujours pas été transposées aux chefs d'établissement des établissements privés.

Par la voix de ces élus CCMMEP au ministère de l'Éducation nationale, **le Snecc-CFTC demande** l'application de l'article 914-1 du code de l'éducation qui prévoit **la transposition immédiate « des mesures de promotion et d'avancement prises en faveur des maîtres de l'enseignement public »**.

## PILOTAGE ET ÉTABLISSEMENTS MULTI-SITES

À la rentrée 2024, 1 200 chefs d'établissements dirigent plus d'un établissement. Ce chiffre est en hausse constante depuis trois ans, spécifiquement dans le 1<sup>er</sup> degré. Les tutelles d'établissements voient dans cette forme de pilotage, une réponse aux contextes économique et démographique difficiles de certains territoires. Le 10 avril 2025, le Snecc-CFTC a été invité par le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique à dresser un état des lieux des directions multi-sites afin « *d'identifier les enjeux et de définir les pistes d'action qu'il conviendra de mettre en œuvre* ».

Le Snecc-CFTC, fidèle à ses principes, souligne les répercussions que ce modèle d'organisation engendre sur les enseignants, les chefs d'établissement, les salariés et les familles. **Nous insistons sur la nécessaire consultation et considération de l'avis des communautés éducatives par les tutelles.** Un changement aussi significatif dans le pilotage des établissements induit l'adhésion de tous afin qu'une telle démarche devienne une opportunité pour l'établissement à court, moyen et long terme.





# Uniques, ensemble.

Ensemble, nous nous mobilisons pour une évolution positive de la société. Un monde où tout le monde a sa place. Et ce, quels que soient son identité, son parcours, ses aspirations. Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent. Mieux, elle nous réussissent.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



Retrouvez plus d'infos sur  
[groupe-apicil.com](https://groupe-apicil.com)

 GROUPE  
**APICIL**

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

## ÉCOLE MATERNELLE, ÉLÉMENTAIRE OU PRIMAIRE

Nombre de classes	Décharges d'enseignement
1	6 jours fractionnables : 2 à 3 jours mobilisables au premier trimestre, 1 jour mobilisable au deuxième trimestre et 2 à 3 jours mobilisables au troisième trimestre
2 ou 3	12 jours fractionnables à raison d'au moins une journée par mois
4 ou 5	Quart de décharge
6 à 8	Tiers de décharge
9 à 11	Demi-décharge
12 et +	Décharge totale

### ÉCOLES FONCTIONNANT SUR 9 DEMI-JOURNÉES

- ➔ Un quart de décharge libère un jour par semaine et une demi-journée une semaine sur quatre.
- ➔ Un tiers de décharge libère un jour et demi par semaine.
- ➔ Une demi-décharge libère deux jours par semaine et une demi-journée une semaine sur deux.

### ÉCOLES FONCTIONNANT SUR 8 DEMI-JOURNÉES

- ➔ Un quart de décharge libère un jour par semaine.
- ➔ Un tiers de décharge libère un jour par semaine, et, soit un jour une semaine sur trois, soit une demi-journée deux semaines sur trois.
- ➔ Une demi-décharge libère deux jours par semaine.

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

### DÉCHARGES MULTI-SITES

Le calcul s'effectue sur la base du nombre total de classes sous la responsabilité du chef d'établissement.

Exemples :

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

### POINT DE VUE DU SNEC-CFTC

#### Quel avenir pour les plus petites structures ?

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



## FORMATION : TITRE DIRIGEANT

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

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

### Parcours de professionnalisation des chefs d'établissement :

La formation est dispensée par les ISFEC et est identique pour les chefs d'établissement du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré.

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

#### Année 1 :

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

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

#### Année 2 :

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

**BC3** : Gestion des ressources humaines (épreuve orale).

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

## POINT DE VUE DU SNEC-CFTC



Le diplôme de « Titre de dirigeant des organisations éducatives scolaires » permet d'accéder à la fonction de chef d'établissement. Délivré à l'issue d'une formation de professionnalisation, il reconnaît les compétences acquises par les futurs cadres dirigeants.

Le SNEC-CFTC regrette cependant que cette formation ne soit pas contrôlée par l'Etat dans le cadre du contrat. Ce serait un nouveau pas dans la reconnaissance de la participation des établissements sous contrat avec l'Etat au service public d'éducation et de formation.

**Le SNEC-CFTC regrette également que la formation n'aborde que très superficiellement le dialogue social, la gestion des ressources humaines et le fonctionnement des CSE.**

## EN SAVOIR PLUS



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

# ADHÉSION



défendu

conseillé

soutenu

Être écouté

ENCORE + FORTS

ENSEMBLE !

Pour adhérer ou renouveler votre adhésion, rien de plus simple...

RDV sur  
notre appli

"Rejoignez-nous"



[www.snec-cftc.fr](http://www.snec-cftc.fr)

**66%** de crédit d'impôt  
sur votre cotisation syndicale



Le Snec-CFTC,  
c'est qui, c'est quoi,  
pour qui, pour quoi...



Le **Snec-CFTC** est un syndicat majeur qui défend depuis 60 ans les travailleurs dans **tous les établissements & réseaux d'enseignement privé sous contrat.**



**Le Snec-CFTC,  
le syndicat qui vous ressemble,  
le syndicat qui nous rassemble.**

La CFTC a été fondée en 1919, le Snec-CFTC en 1964. Parti de rien, il s'est construit avec détermination et courage. Il a su se faire entendre et gagner en reconnaissance auprès de ses partenaires, que ce soit les ministères de l'Éducation nationale ou de l'Agriculture, les branches professionnelles de l'Enseignement privé (EPNL) ou de l'Enseignement agricole.

La proximité avec les acteurs des établissements, l'accompagnement, l'écoute, le soutien et l'engagement au quotidien lui permettent de progresser : en 1976, le Snec-CFTC est le 1<sup>er</sup> syndicat de l'enseignement privé et il le reste pendant près de 20 ans.

Depuis 2022, le Snec-CFTC est le seul syndicat à voir sa représentativité progresser dans tous les secteurs.

La CFTC se réfère aux idéaux de la pensée sociale chrétienne et accueille chacun en toute indépendance politique ou religieuse. **Le cœur de ses valeurs est le respect de la dignité de chaque personne, le service du bien commun, la subsidiarité, et la priorité aux plus fragiles et aux plus démunis.** Le Sniec-CFTC est attaché à la liberté scolaire.



## Nos actions et réalisations

En soixante ans, le Sniec-CFTC a multiplié les actions en faveur des maîtres, des chefs d'établissement, des salariés, des AESH... Retrouvez les conquêtes menées par les femmes et les hommes du Sniec-CFTC dans le numéro spécial 60 ans du **Sniec-INFO**.

## Rejoindre le Sniec-CFTC

En rejoignant le Sniec-CFTC vous soutenez un dialogue social renouvelé et vous faites progresser :

- **un syndicalisme constructif, réactif qui met toute son expertise au service de ses adhérents et sur lequel on peut compter ;**
- **un syndicalisme qui sait s'opposer et qui est capable de toujours proposer une alternative ;**
- **un syndicalisme qui prend en compte la personne dans sa globalité et qui reste profondément humain dans toutes les situations.**



## 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 comportant une période d'essai de 4 mois peut être envisagée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

### MOBILITÉ

Le chef d'établissement informe avant le 1<sup>er</sup> mars, sauf cas de force majeure, son autorité de tutelle et le président de l'organisme de gestion de son souhait de mobilité.

Pour favoriser la mobilité des chefs d'établissement, le montant des frais de déménagement occasionnés par l'acceptation de la mobilité de l'intéressé, à la demande d'une tutelle ou de l'Ogec, est pris en charge par le nouvel établissement dirigé après négociation avec l'organisme de gestion.

### EN SAVOIR PLUS

Pour plus d'informations : consulter le site [Snec-CFTC > Métiers > Chef d'établissement](#).



Le S nec-CFTC défend les droits et intérêts de ses adhérents, accompagnant les chefs d'établissement dans les litiges avec leur employeur. Plusieurs situations peuvent mener à la cessation de fonction d'un chef d'établissement :

- La mise à la retraite à l'initiative de l'organisme de gestion ;
- La rupture du contrat de travail suite à la perte de reconnaissance du caractère catholique de l'établissement ;
- La rupture conventionnelle ;
- Le licenciement :
  - Licenciement suite au retrait de la mission par l'autorité de tutelle ;
  - Licenciement à l'initiative de l'organisme de gestion. (avec l'accord de l'autorité de tutelle) ;
  - Licenciement pour inaptitude ;
  - Licenciement pour motif économique ;
  - Licenciement suite au retrait de l'autorisation d'exercer la fonction de direction par l'autorité administrative.

Tout licenciement doit respecter un calendrier, les procédures prévues par le Code du travail et peut faire l'objet d'un recours aux prud'hommes.

### Indemnités de rupture de contrat

Hormis le cas de faute lourde ou grave, le chef d'établissement a droit à une indemnité de licenciement. Cette indemnité est à minima égale à ½ mois de salaire brut par année d'exercice de la fonction de chef d'établissement dans la limite de 6 mois de salaire.



### POINT DE VUE DU S nec-CFTC

Que ce soit dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou pour un licenciement, le chef d'établissement peut se faire assister par un représentant S nec-CFTC.

# Vous êtes adhérent CFTC ?

## Vous êtes protégé.

Résolument ancrés dans le secteur de l'économie sociale, nous démontrons qu'il est possible de conjuguer efficacité économique, solidarité et création de valeur sociale. Depuis 40 ans, des contrats Macif protègent les adhérents et militants CFTC à jour de leurs cotisations lors de leurs activités syndicales et professionnelles. **Dès votre adhésion, vous êtes protégé dans le cadre de votre activité syndicale.**

Vous êtes garanti en cas d'accident survenu dans le cadre des activités et missions confiées par la confédération ou l'une de ses structures suite à :

- des dommages corporels dus à un accident garanti (frais médicaux<sup>(1)</sup>, perte de salaire<sup>(2)</sup>, invalidité<sup>(3)</sup>, incapacité permanente<sup>(4)</sup>, décès)
- des dommages à votre véhicule personnel ou celui que vous avez pris en location lors de déplacements dans le cadre d'une mission ou d'un mandat syndical : prise en charge de la franchise ou montant des réparations<sup>(5)</sup>
- la mise en cause de votre responsabilité civile ; si vous occasionnez des dommages corporels, matériels ou immatériels à un tiers, la Macif indemnise la victime des dommages subis.

De plus, vous êtes protégé par un contrat de Protection juridique Vie Professionnelle<sup>(6)</sup>. Le contrat a pour objet d'assurer :

- dans le cadre des relations professionnelles avec un tiers autre que l'employeur : la défense de l'adhérent en cas de poursuites devant une juridiction pénale ou d'actions civile, administrative ou ordinaire pour faute de service ou faute professionnelle.
- dans le cadre des relations avec l'employeur : la prise en charge de la défense amiable ou judiciaire, des intérêts de l'adhérent salarié lors de litiges liés au contrat de travail l'opposant à son employeur à la suite de la notification d'un licenciement (par exemple disciplinaire ou pour inaptitude) ou toute autre sanction disciplinaire.

Enfin, vous bénéficiez d'une information juridique téléphonique relevant du droit privé, du droit public ou du droit du travail en téléphonant au 02 51 86 61 09 (coût selon opérateur), munis de votre code INARIC, du lundi au samedi de 8h à 19h sans interruption.

**La Macif et la CFTC sont partenaires pour soutenir votre engagement. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour sécuriser votre action militante.**



Pour en  
savoir plus,  
scannez ce  
QR Code



### Les garanties citées sont accordées dans les conditions et limites fixées aux contrats souscrits.

(1) Prise en charge à concurrence de 1600€ (dont 160€ pour les frais d'optique et autres prothèses) après intervention des régimes de protection sociale et autres assurances

(2) En cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours.

(3) Invalidité supérieure ou égale à 10%.

(4) Incapacité permanente à partir de 66%.

(5) La Macif prend en charge le montant de la franchise appliquée ou le montant des réparations en cas d'absence d'assurance dommages à concurrence de : 500 € pour les véhicules de 4 roues de moins de 3500 kg ; 300 € pour les véhicules terrestres à moteur de 2 ou 3 roues.

(6) Un délai de carence de 6 mois est appliqué pour tous les nouveaux adhérents à la CFTC.

Crédit photo : Svitlanahulko85 / Panther Media / GraphicObsession.

**L'information juridique** est une prestation de service réalisée par **INTER MUTUELLES ASSISTANCE TECHNOLOGIES**, SAS au capital de 500.000 €, RCS NANTES 353 259 922, Siège social : 31 Route de Gachet CS 60833 44308 NANTES cedex 3.

Le contrat **Protection juridique Vie Professionnelle** est assuré par **Themis**, société anonyme au capital de 2 499 840€, entreprise régie par le Code des assurances, RCS Niort 582 067 922. Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort. Une filiale de la Macif.

**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.

## AU TITRE DU STATUT D'ENSEIGNANTS (STATUT PUBLIC)

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025, les enseignants fonctionnaires et contractuels bénéficient d'une indemnisation à 90 % de leur traitement indiciaire pendant les 3 premiers mois d'arrêt maladie (contre 100 % auparavant). Les 9 mois suivants, l'indemnisation reste fixée à 50 %. Une journée de carence est maintenue en cas d'arrêt maladie.



## AU TITRE DU STATUT DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT (STATUT PRIVÉ)

En cas d'incapacité due à une maladie ou un accident du travail, le chef d'établissement doit prévenir son établissement dans les 48 heures et fournir un certificat médical si l'arrêt dépasse ce délai. Après un an d'ancienneté, une indemnisation complémentaire est versée par l'établissement, selon l'ancienneté dans la fonction :

- 1 mois pour 1 à 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour plus de 2 ans d'ancienneté. Ce droit est soumis à un reliquat sur les 12 derniers mois. Passé ce délai, les garanties du régime de prévoyance obligatoire prennent le relais.

## DÉMARCHES À EFFECTUER :

En qualité d'enseignant : transmettre les volets 2 et 3 de l'avis d'arrêt de travail à l'administration employeur (conserver le volet 1 pour d'éventuels contrôles médicaux).

En qualité de chefs d'établissement : prévenir sans délai le Président de l'Ogec.

**Le S nec-CFTC reste à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches et défendre vos droits.**



*L'assurance au cœur fraternel*

## Des solutions d'assurances pensées pour vous !



### OFFRE DE BIENVENUE ADHÉRENTS SNEC-CFTC



**AUTO**

**10%**  
de réduction  
+ 2 mois offerts\*



**HABITATION**

**10%**  
de réduction  
+ 2 mois offerts\*



**SANTÉ**

**10%**  
de réduction  
+ 2 mois offerts\*

#### OBTENEZ UN DEVIS

[service.src.commercial@msc-assurance.fr](mailto:service.src.commercial@msc-assurance.fr)

**Tél. : 01 85 53 47 28**

Du lundi au jeudi de 8h30 à 18h00 et le vendredi de 8h30 à 17h30

\*Pour toute nouvelle souscription avant le 31/12/2025. 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](http://www.saint-christophe-assurances.fr)

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

@AdobeStock





## Les activités réalisées par les AESH sont plurielles :

- L'AESH accompagne l'élève (ou les élèves) sous la responsabilité de l'enseignant dans le but de favoriser ses apprentissages et/ou son autonomie. Son rôle est **d'accompagner** l'élève dans sa tâche mais aussi de lui permettre d'évoluer dans un **environnement serein et sécuritaire**.
- L'AESH participe aux **dialogues avec l'enseignant et la famille** afin de repérer de manière précise les besoins de l'élève et ainsi pouvoir y apporter une réponse adaptée.
- L'AESH **participe aux ESS** (Équipes de Suivi de Scolarisation) sur temps de travail ou sur les heures connexes (cf. page 7) du livret des AESH.
- L'AESH peut être amené(e) à **accompagner l'élève sur le temps de récréation** en fonction des besoins et de l'emploi du temps fixé. **Néanmoins, la surveillance ne peut en aucun cas être confiée à l'AESH.**
- L'AESH peut être amené(e) à **accompagner l'élève sur le temps méridien** si la notification le précise. **Une pause de 20 minutes minimum** après 6 heures de travail consécutives reste obligatoire.

## Les AESH ne doivent pas se voir confier des tâches ne faisant pas parties de leurs missions.

En cas de doute, se référer au PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation) ainsi que, pour la partie médicale, au PAI (Projet d'Accueil Individualisé).

## EN CAS D'ABSENCE...

- En cas de **courte absence de l'élève** (moins de 48h), l'emploi du temps n'est pas modifié mais il peut être demandé à l'AESH d'accompagner un autre élève.
- En cas d'absence de l'élève supérieure à 48 heures, un emploi du temps provisoire peut être élaboré jusqu'au retour de l'élève par le PIAL ou le chef d'établissement.
- En cas d'**absence de l'enseignant**, l'AESH continue le suivi de son élève s'il est présent et accueilli dans une classe de manière temporaire. L'élève sera alors placé sous la responsabilité de l'enseignant de cette classe.

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

## COMMENT LA RÉDIGER ?

- 1 Définir le temps de travail global et les missions du salarié au regard de la fiche de poste.
- 2 Calculer le pourcentage de temps de travail pour chaque mission.
- 3 Déterminer la strate de rattachement en fonction de la mission majoritaire.
- 4 Évaluer les compétences du salarié à l'aide de critères classants (technicité, res-

pensabilité, autonomie, communication, management).

- 5 Attribuer des points au salarié en fonction de la strate, des degrés et de l'ancienneté.
- 6 Vérifier la classification tous les 3 ans lors de l'entretien professionnel.

## POINTS CLÉS

La fiche de classification est un élément essentiel du contrat de travail. Elle garantit une rémunération équitable et transparente pour tous les salariés OGEC. Il est important de la mettre à jour régulièrement pour tenir compte de l'évolution des missions et des compétences du salarié.

## POINT DE VUE DU SNEC-CFTC

Le SNEC-CFTC déplore que de nombreux salariés OGEC soient encore rémunérés sur la base « strate I, 4 degrés ». Pour rappel, ce seuil minimum était créé à l'origine pour des personnes très éloignées du monde du travail, avec peu, voire pas de qualifications. Nous militons pour que les personnels OGEC soient rémunérés sur la base effective des missions confiées et de leurs compétences. Une fiche de classification doit être remise chaque année (mise à jour de l'ancienneté en début d'année).



# FOCUS SUR LA FICHE DE CLASSIFICATION

ce sont les missions confiées

## Fiche de classification (exemple issu d'ISIDOOR)

à calculer selon le planning annuel

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

	Points
Strate de rattachement	950
Critères classant liés au poste	
Technicité	54
Responsabilité	27
Autonomie	54
Communication	54
Management	27
<b>Total des critères classants</b>	<b>216</b>
Plurifonctionnalité	0
<b>Total points poste</b>	<b>1 166</b>

il s'agit de la fonction majoritaire

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

Critères liés à la personne	Points
Ancienneté (valorisée pour le calcul de la rémunération)	100
Points triennaux et formation professionnelle	100
<b>Total Points Personne</b>	<b>1 266</b>
Coefficient global	Employé
Catégorie professionnelle	
Temps de travail :	

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

coefficient global =  
points poste + points personne

Autres informations	
Rémunération brute annuelle issue des classifications	19 682,81 €
Rémunération brute mensuelle issue des classifications	1 640,23 €
Rémunération brute annuelle contractuelle	0,00 €
Rémunération brute mensuelle contractuelle	0,00 €
Nombre de jours de congés annuel	51

On multiplie le coefficient global par la valeur du point EPNL (19,93 € au 01/09/24) = ce que cela coûte à l'OGEC sur une année.  
Attention : le montant indiqué sur la FC correspond au BRUT annuel perçu par la personne (les charges patronales ne sont pas indiquées sur la fiche de classification issue d'Isidoor).

# POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS



Groupes VYV, union mutualiste de groupes soumise aux dispositions du Code de Commerce, RCS 422 171 123 955 000 (0111141762), 100 rue de la République, 92000 Nanterre, France. DIFCom : 5. Gettyimages - 01/23.

## Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** - afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires et d'avoir un impact positif sur la société.

- **10,5 millions de personnes protégées**
- **95000 entreprises clientes** en santé et prévoyance
- **6 millions de personnes soignées et accompagnées**
- **500 millions d'euros investis** dans les territoires d'ici fin 2025

[www.groupe-vyv.fr](http://www.groupe-vyv.fr)



GRUPE  
**vyv**

# AUTORISATIONS D'ABSENCES SALARIÉS OGE

Absences des salariés OGE		
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours	
Ordination diaconale ou sacerdotale ou vœux perpétuels du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié	3 jours	
Naissance ou adoption	3 jours pour le père	
Mariage ou Pacs d'un enfant du salarié	3 jours	
Décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans	14 jours En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, il y a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d'une durée de 8 jours (en plus du congé de 14 jours ouvrables) Le congé de deuil s'applique également en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : Obligations alimentaires, devoirs de garde, de surveillance, d'éducation du parent dans le but de protéger l'enfant dans sa sécurité, sa santé, sa moralité. Le congé de deuil peut être pris de façon fractionnée sur 2 périodes au maximum pour les salariés.	
Décès d'un enfant de 25 ans et plus Loi 21 juillet 2023	s'il était lui-même parent	14 jours
	s'il n'était pas lui-même parent	12 jours
Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, du père ou de la mère	5 jours	
Décès d'un grand parent et plus, d'un beau parent du salarié Décès d'un frère ou d'une sœur Décès d'un descendant en ligne directe autre qu'un enfant	3 jours	
Examen ou concours en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications (RNCP) à caractère universitaire ou professionnel	Durée variable prenant en compte le temps pour : • passer les épreuves ; • déplacement ; • préparation (dans la limite de 2 jours par an).	
Absences pour enfant malade	Sur justificatif médical, 3 jours par enfant de moins de 16 ans à charge par année scolaire avec maintien du salaire ; au-delà, avec accord du chef d'établissement, 6 autres jours à demi-salaire. Absences prises par journée ou demi-journée. Des accords peuvent être plus favorables en région, ex : 12 jours en Aquitaine.	

## ATTENTION

Pour toute information complémentaire : contactez votre représentant Snec-CFTC de votre académie.





“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](https://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 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock, 24-205-036-2

## CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR)

**Le Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations (PPCR) prévoit trois rendez-vous de carrière (sauf pour les maîtres délégués) :**

- les maîtres au 6<sup>e</sup> échelon dans la deuxième année pour un avancement accéléré au 7<sup>e</sup> échelon ;
- ceux au 8<sup>e</sup> échelon avec 18 à 30 mois d'ancienneté pour un avancement au 9<sup>e</sup> échelon ;
- et ceux au 9<sup>e</sup> échelon dans la deuxième année pour le passage à la hors-classe.

Les modalités d'inspection pour les maîtres et chefs d'établissement incluent une notification avant les vacances d'été, des inspections entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mai, et une notification 15 jours avant l'inspection via la boîte académique professionnelle.

L'évaluation se fait en trois temps : inspection en classe, entretien avec l'IEN (ou l'IPR pour le second degré), et entretien avec le chef d'établissement dans les six semaines suivant l'inspection. L'évaluation utilise une grille de compétences avec quatre niveaux : « À consolider, Satisfaisant, Très satisfaisant, Excellent ».

Il est conseillé de préparer ces rendez-vous avec le document d'appui du Ministère et de compléter le CV sur l-professionnel.

Chaque enseignant peut être promu à la hors-classe à partir de la deuxième année du 9<sup>e</sup> échelon, avec un contingent annuel de promotions par académie. Le classement des candidatures est effectué en CCMD/CCMI pour le 1<sup>er</sup> degré et en CCMA pour le 2<sup>nd</sup> degré. L'appréciation finale revient à l'autorité académique, avec possibilité pour l'enseignant de faire part de ses observations ou de formuler un recours examiné par les CCMA/D/I.



### L'AVIS DU Snc-CFTC

Le Snc-CFTC critique la suppression du vivier 1, une mesure qui repousse de cinq ans l'accès à la classe exceptionnelle pour les enseignants éligibles, entraînant une diminution de 9 294 € brut sur cinq ans. Pour le Snc-CFTC, cette réforme aggrave les conditions de rémunération des enseignants les plus dévoués.

# CALENDRIER SCOLAIRE 2025 – 2026

2025-2026	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	Vendredi 29 août 2025		
Rentrée des élèves	Lundi 1 <sup>er</sup> septembre 2025		
Vacances de la Toussaint	Samedi 18 octobre 2025 - Lundi 3 novembre 2025		
Vacances de Noël	Samedi 20 décembre 2025 - Lundi 5 janvier 2026		
Vacances d'hiver	Samedi 7 février - Lundi 23 février 2026	Samedi 14 février - Lundi 2 mars 2026	Samedi 21 février - Lundi 9 mars 2026
Vacances de printemps	Samedi 4 avril - Lundi 20 avril 2026	Samedi 11 avril - Lundi 27 avril 2026	Samedi 18 avril - Lundi 4 mai 2026
Vacances d'été*	Samedi 4 juillet 2026		

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

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

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

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

**Les classes vaqueront les vendredi 15 mai 2026 et samedi 16 mai 2026.**

Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

Tour ESSOR, 14 rue Scandicci, 93500 Pantin

Tél. : 01 84 74 14 00

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

Réalisation graphique : Isabelle Gabrieli

Impression : CIA Graphic RCS de Nevers 404 816 712

Ne pas jeter sur la voie publique.

<https://www.facebook.com/snec.cftc/>

<https://www.instagram.com/snec.cftc.national/>

<https://www.linkedin.com/company/snec-cftc-national>

<https://bsky.app/profile/snec-cftc-national.bsky.social>



**Chez Uniprévoyance,  
nous comprenons l'importance de garantir  
votre sécurité et celle de vos proches.**

En tant qu'acteur engagé dans la protection sociale,  
nous avons à cœur d'accompagner les salariés de  
l'Enseignement Privé avec un régime de prévoyance  
solide et une relation de proximité.

**Fidèle à nos valeurs, nous œuvrons chaque jour pour  
que vous puissiez envisager l'avenir avec sérénité.**



PROTECTEURS D'AVENIRS

**uniprévoyance**  
GROUPE  
**UGO**

[www.uniprevoiance.fr](http://www.uniprevoiance.fr)

Vous permettre  
de faire des  
économies  
sur votre prêt,  
c'est ça être  
assurément  
humain.



## ASSURANCE EMPRUNTEUR PRÊTILÉA

JUSQU'À **12 000 €<sup>(1)</sup>**  
**D'ÉCONOMIES**

potentielles sur le coût global de votre crédit immobilier,  
grâce à la loi Lemoine<sup>(2)</sup>



Assurément  
Humain

### DOCUMENT À CARACTÈRE PUBLICITAIRE

(1) À titre d'exemple, un couple, Mme 39 ans, employée et M. 38 ans, employé, non-fumeurs, ayant emprunté le 29/06/2023 (date offre de prêt), 296 000 € sur 300 mois au taux de 3,35 %, ont adhéré à l'assurance emprunteur proposée par leur banque comprenant les garanties Décès/Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) - Incapacité temporaire totale de travail (ITT) / Invalidité Permanente Totale (IPT) avec la couverture des maladies dorsales et psychiatriques avec une quotité assurée de 100 % chacun - Le Taux Annuel Effectif d'Assurance (TAEA) de l'assurance bancaire pour le couple est de 1,045 %. En changeant d'assurance pour l'Assurance Emprunteur Prêtiléa, à effet du 02/06/2025, pour un capital restant dû de 283 508,50 € sur 278 mois au taux de 3,35 % avec les mêmes garanties Décès/PTIA, ITT/IPT avec rachat des exclusions des garanties ITT/IPT relatives aux maladies dorsales et psychiatriques et la souscription de la garantie supplémentaire Invalidité Permanente Partielle (IPP) avec franchise de 90 jours, ainsi qu'une quotité assurée de 100 % chacun, le couple réalise une économie sur le coût global du crédit immobilier. En effet, sur la durée restante du prêt (278 mois), le coût de l'Assurance GMF avec des garanties plus étendues pour le couple est de 26 589,96 € (le TAEA pour le couple est de 0,684%). Sur cette même durée, le coût de l'assurance bancaire est estimé à 38 729,38 € pour les 2 emprunteurs. Il en résulte une économie de 12 139,42 € pour le couple. **L'économie varie notamment selon le profil de l'emprunteur, fumeur, non-fumeur, selon son âge, sa profession, la part assurée, la durée du prêt et les garanties souscrites (décès, PTIA, incapacité, invalidité). Plus d'informations auprès de votre Conseiller GMF et/ou sur le site [www.gmf.fr](http://www.gmf.fr)**

(2) L'emprunteur peut résilier à tout moment son contrat d'assurance emprunteur pendant la durée du prêt pour en souscrire un nouveau, à la condition que ce contrat d'assurance présente un niveau de garantie équivalent à celui proposé par l'organisme prêteur. Le contrat de prêt doit être destiné à l'acquisition d'immeubles à usage d'habitation ou à usage mixte d'habitation et professionnel.

Prêtiléa est un contrat d'assurance de groupe à adhésion facultative destiné à la couverture de prêts, souscrit sous le n°11001 auprès de GMF Vie, par l'Association Nationale des Souscripteurs Vie Covéa (ANS Vie-Covéa), régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 - 86-90 rue Saint Lazare - 75009 Paris, au profit de ses membres.



GMF VIE - Société anonyme au capital de 189 208 768 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - 315 814 806 R.C.S. Pontoise - Siège social : 1, rue Raoul Dautry - CS 40003 95122 Ermont Cedex. Tél. 0 970 809 809 (numéro non surtaxé) - Internet [gmf.fr](http://gmf.fr) © Getty images.