



# Le **GPS**

Le Guide Pratique Spelc

2025  
2026

➔ **ÉPAULER**

➔ **REPRÉSENTER**

➔ **DÉFENDRE**

**LE BIEN-ÊTRE  
AU TRAVAIL,  
CE N'EST PAS  
UN DÉTAIL.**



Avec le Spelc, défendez votre qualité de vie au travail.

L'ÉDUCATEUR



Supplément  
à L'ÉDUCATEUR Spelc n°300



Vous permettre de  
vivre pleinement  
chaque instant,  
c'est ça être  
assurément  
humain.

## ASSURANCE ACCIDENTS & FAMILLE

# LA PROTECTION À TARIF UNIQUE<sup>(1)</sup>

pour vous accompagner sur tous les terrains.



Assurément  
Humain

(1) Pour l'ensemble des assurés au contrat : le souscripteur, son conjoint non séparé de corps ou de fait, partenaire de PACS, concubin, les enfants fiscalement à leur charge ou, en cas de divorce, pendant leur droit de visite.

Conditions et limites des garanties de notre contrat Accidents & Famille en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur [gmf.fr](http://gmf.fr)

**GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF. © Getty images.



Par Jean-Louis Stalder, président



## À votre service

Chère collègue, cher collègue,

**L**a Fédération des Spelc est heureuse de vous offrir le *Guide pratique Spelc* (GPS), version 2025-2026. Le Spelc est avant tout un syndicat de terrain reconnu pour son efficacité et sa capacité à représenter, épauler et défendre ses adhérents.

Vous pouvez contacter nos délégués dans votre établissement, votre département ou votre région. Vous trouverez les coordonnées des responsables sur notre site national : [www.spelc.fr/syndicat/region](http://www.spelc.fr/syndicat/region).

Ils sont à votre écoute et vous feront bénéficier de l'expertise que vous attendez d'une organisation puissante et représentative, entièrement dévouée à votre service. Du début de votre carrière jusqu'à votre retraite, vous pourrez compter sur la compétence et la disponibilité de nos responsables.

Le Syndicat professionnel de l'Enseignement libre catholique (Spelc) est libre et indépendant, représentatif dans l'enseignement privé. Il a remporté le plus grand nombre de sièges dans le premier degré et conforté sa 2<sup>e</sup> place dans le second degré lors des dernières élections professionnelles.

Afin de s'ouvrir à d'autres pratiques et d'élargir son horizon, il adhère à la Confédération européenne des syndicats indépendants (Cesi) car, de nos jours, être acteur sur la scène européenne est devenu indispensable.

Cette représentativité fait du Spelc un interlocuteur efficace et reconnu dans l'Institution et auprès des administrations compétentes. Rares sont les organisations syndicales autonomes et apolitiques à vous offrir une palette de services aussi large et un tel accompagnement au quotidien.

En adhérent au Spelc, vous bénéficierez de cette expérience reconnue et marquez votre attachement à une organisation syndicale constructive. Vous assurerez ainsi la défense de vos intérêts et contribuerez à la promotion de nos professions et au développement d'une éducation de qualité.



## → Le **GPS** Le Guide Pratique Spelc

**Organe de la Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique**

192 bis rue de Vaugirard  
75 015 Paris - Tél. 01 58 10 13 13  
federation@spelc.fr

**Directeur de la publication :**  
Jean-Louis Stalder

**Coordinatrice :** Valérie Doulmet  
**Conception et réalisation :**  
Bayard Service

23 rue de la Performance  
Europarc - BV4  
59650 Villeneuve-d'Ascq  
Tél. 03 20 13 36 70  
[www.bayard-service.com](http://www.bayard-service.com)

**Secrétaire de rédaction :**  
Romain Péniisson

**Rédactrice graphique :**  
Nelly Denos

**Photos :** Spelc, sauf mention contraire - **Dessins :** Storyset

**Imprimerie :** Factory B&M  
Av. de la Via Láctea 1  
28830 San Fernando de Henares  
Madrid - Espagne

**Routing :** Mailtech (14 - Verson)  
**CPPAP :** 0928 S 06619  
**ISSN :** 2804-8571

Supplément au numéro 300  
de *L'Éducateur Spelc*

**Code support :** 13000



Fédération nationale des SPELC



@FederationSPELC



Fédération nationale des SPELC

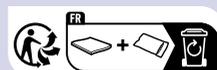


spelc.fr



federation-nationale-des-spelc

bayard  
S E R V I C E



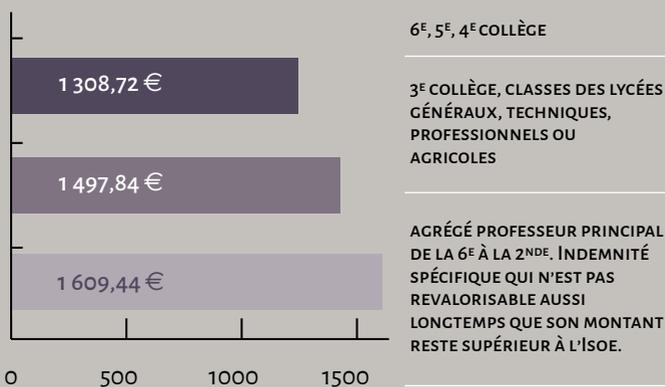
## Indemnités

Données fournies avec une valeur du point d'indice fixée à **59,0734 €** au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isae en 1<sup>er</sup> degré et Isoe en 2<sup>nd</sup> degré) - Part fixe : 2 550 €

### Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isae en 2<sup>nd</sup> degré)

Part modulable (professeur principal) :



Indemnité de sujétions particulières documentalistes : 2 550 €.

Indemnité de fonction de maître formateur : 1 925 €.

Prime d'entrée dans le métier (ne pas avoir exercé plus de 3 mois avant la nomination) : 1 500 €.

Part fonctionnelle de l'Isae et de l'Isae (Pacte enseignant) de 1 250 € par mission. Les missions sont diverses avec en priorité le remplacement de courte durée. *Maximum* de 3 750 € en école, collège ou lycée général et technologique (3 missions). *Maximum* de 7 500 € en lycée professionnel (6 missions).

## Heures supplémentaires

	HEURES SUPP. ANNÉE **	HEURES SUPP. PAR MOIS (SUR 9 MOIS) **	HEURES SUPP. EFFECTIVES HSE
Agrégés HC* et EXC* (15 h)	1 934,41	214,93	67,16
Agrégés (15 h)	1 758,56	195,40	61,06
Agrégés HC et EXC EPS (17 h)	1 706,83	189,65	59,26
Agrégés EPS (17 h)	1 551,67	172,41	53,87
Certifiés et PLP HC et EXC (18 h)	1 340,84	148,98	46,55
Bi-admissibles (18 h)	1 315,51	146,17	45,67
Certifiés et PLP (18 h)	1 218,95	135,44	42,32
PEPS HC et EXC (20 h)	1 206,76	134,08	41,90
PEPS (20 h)	1 097,06	121,90	38,09
AE (18 h)	1 024,69	113,85	35,57

\* HC = Hors classe / EXC = Classe exceptionnelle

\*\* Majoration de 20 % pour la première HSA



## Grilles indiciaires

Valeur du point de la fonction publique : 59,0734 € au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Salaire mensuel brut :  $\frac{\text{indice} \times \text{valeur du point}}{12}$   
 Évaluez votre salaire grâce à notre calculateur en ligne sur <https://www.spelc.fr/remuneration/simuler-salaire/>.

### Professeurs des écoles (PE), certifiés, PEPS, PLP, agrégés

ÉCHELON	DURÉE	PE, PEPS, CERTIFIÉS, PLP DEPUIS JANVIER 2024		AGRÉGÉS DEPUIS JANVIER 2024		PRIME D'ATTRACTIVITÉ
		INDICE	SALAIRE BRUT EN €	INDICE	SALAIRE BRUT EN €	
1	1 an	395	1 944,50 €	455	2 239,87 €	177,50 €
2	1 an	446	2 195,56 €	503	2 476,16 €	248,33 €
3	2 ans	453	2 230,02 €	518	2 550,00 €	280,83 €
4	2 ans	466	2 294,02 €	547	2 692,76 €	265 €
5	2,5 ans	481	2 367,86 €	584	2 874,91 €	240 €
6	3 ans	497	2 446,62 €	623	3 066,89 €	208,33 €
7	3 ans	524	2 579,54 €	664	3 268,73 €	125 €
8	3,5 ans	562	2 766,60 €	715	3 519,79 €	33,33 €
9	4 ans	595	2 929,06 €	762	3 751,16 €	33,33 €
10	4 ans	634	3 121,04 €	805	3 962,84 €	0 €
11		678	3 337,65 €	835	4 110,52 €	0 €

NB : la durée des échelons 6 et 8 peut être diminuée d'une année pour 30 % des promouvables.

### Hors classe PE, certifiés, PLP, PEPS,

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	2 ans	595	2 929,06 €
2	2 ans	629	3 096,43 €
3	2,5 ans	673	3 313,03 €
4	2,5 ans	720	3 544,40 €
5	3 ans	768	3 780,70 €
6	3 ans	811	3 992,38 €
7		826	4 066,22 €

### Classe exceptionnelle PE, certifiés, PLP, PEPS,

ÉCHELON	CHEVRON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
			INDICE	SALAIRE BRUT
1		2 ans	700	3 445,95 €
2		2 ans	740	3 642,86 €
3		2,5 ans	780	3 839,77 €
4		3 ans	835	4 110,52 €
5	A1	1 an	895	4 405,89 €
	A2	1 an	930	4 578,19 €
	A3		977	4 809,56 €

### Hors classe agrégés

ÉCHELON	CHEVRON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
			INDICE	SALAIRE BRUT
1		2 ans	762	3 751,16 €
2		2 ans	805	3 962,84 €
3		3 ans	835	4 110,52 €
4	A1	1 an	895	4 405,89 €
	A2	1 an	930	4 578,19 €
	A3		977	4 809,56 €

### Classe exceptionnelle agrégés

ÉCHELON	CHEVRON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
			INDICE	SALAIRE BRUT
1		2,5 ans	835	4 110,52 €
2	A1	1 an	895	4 405,89 €
	A2	1 an	930	4 578,19 €
	A3	1 an	977	4 809,56 €
3	B2	1 an	1 018	5 011,39 €
	B3		1 072	5 277,22 €

# ENSEIGNANTS.



## Instituteurs

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	9 mois	361	1 777,12 €
2	9 mois	371	1 826,35 €
3	1 an	383	1 885,43 €
4	1,5 an	390	1 919,89 €
5	1,5 an	400	1 969,11 €
6	1,5 an	413	2 033,11 €
7	3 ans	422	2 077,41 €
8	3,5 ans	443	2 180,79 €
9	4 ans	464	2 284,17 €
10	4 ans	499	2 456,47 €
11		538	2 648,46 €

## PEGC, CE EPS

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	1 an	335	1 649,13 €
2	1,5 an	353	1 737,74 €
3	1,5 an	373	1 836,20 €
4	2,5 ans	390	1 919,89 €
5	3 ans	408	2 008,50 €
6	3 ans	429	2 111,87 €
7	3 ans	448	2 205,41 €
8	3,5 ans	472	2 323,55 €
9	3,5 ans	496	2 441,70 €
10	3,5 ans	525	2 584,46 €
11		554	2 727,22 €

## Adjoints d'enseignement

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	1 an	337	1 658,98 €
2	1 an	355	1 747,59 €
3	1 an	376	1 850,97 €
4	2 ans	392	1 929,73 €
5	3 ans	410	2 018,34 €
6	3 ans	436	2 146,33 €
7	3 ans	455	2 239,87 €
8	3,5 ans	481	2 367,86 €
9	3,5 ans	511	2 515,54 €
10	4,5 ans	542	2 668,15 €
11		565	2 781,37 €

## Hors classe PEGC, CE EPS

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	2 ans	471	2 318,63 €
2	3 ans	495	2 436,78 €
3	3 ans	524	2 579,54 €
4	3 ans	553	2 722,30 €
5	3 ans	626	3 081,66 €
6		672	3 308,11 €

## Classe exceptionnelle PEGC, CE EPS

ÉCHELON	DURÉE	DEPUIS JANVIER 2024	
		INDICE	SALAIRE BRUT
1	1 an	626	3 081,66 €
2	2,5 ans	678	3 337,65 €
3	2,5 ans	720	3 544,40 €
4	2,5 ans	768	3 780,70 €
5		811	3 992,38 €

# ENSEIGNANTS.

Pour obtenir de plus amples renseignements,  
consultez notre site régulièrement mis à jour :  
<https://www.spelc.fr/remuneration/consulter-les-grilles/>.



## Agricole : enseignants contractuels catégorie 3 (hors PPCR)

ÉCHELON	DURÉE	BAC + 5		BAC + 3 ET + 4		BAC + 2	
		INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT	INDICE	SALAIRE BRUT
1	3 ans	439	2 161,10 €	393	1 934,65 €	379	1 865,73 €
2	3 ans	471	2 318,63 €	415	2 042,96 €	397	1 954,34 €
3	3 ans	503	2 476,16 €	436	2 146,33 €	415	2 042,96 €
4	3 ans	535	2 633,69 €	458	2 254,63 €	433	2 131,57 €
5	3 ans	567	2 791,22 €	480	2 362,94 €	451	2 220,18 €
6	3 ans	601	2 958,59 €	503	2 476,16 €	469	2 308,79 €
7				525	2 584,46 €		

## Maîtres délégués

ÉCHELON	DURÉE	MD1			MD2		
		INDICE	SALAIRE BRUT	PRIME GRENELLE	INDICE	SALAIRE BRUT	PRIME GRENELLE
1	3 ans	376	1 850,97 €	125,00 €	366	1 801,74 €	125,00 €
2	3 ans	393	1 934,65 €	116,67 €	373	1 836,20 €	125,00 €
3	3 ans	415	2 042,96 €	108,33 €	377	1 855,89 €	116,67 €
4	3 ans	436	2 146,33 €	100,00 €	394	1 939,58 €	112,50 €
5	3 ans	458	2 254,63 €	91,67 €	412	2 028,19 €	108,33 €
6	3 ans	480	2 362,94 €	91,67 €	430	2 116,80 €	100,00 €
7	3 ans	503	2 476,16 €	91,67 €	462	2 274,33 €	91,67 €
8	3 ans	528	2 599,23 €	58,33 €	494	2 431,85 €	91,67 €
9	3 ans	553	2 722,30 €	58,33 €	526	2 589,38 €	58,33 €
10	3 ans	578	2 845,37 €	58,33 €	558	2 746,91 €	58,33 €
11	3 ans	603	2 968,44 €	58,33 €	590	2 904,44 €	58,33 €
12	3 ans	628	3 091,51 €	58,33 €	625	3 076,74 €	58,33 €
13	3 ans	655	3 224,42 €	58,33 €			
14	3 ans	685	3 372,11 €	58,33 €			
15	3 ans	715	3 519,79 €	58,33 €			
16	3 ans	746	3 672,40 €	58,33 €			
17	3 ans	788	3 879,15 €	58,33 €			
18	3 ans	826	4 066,22 €	58,33 €			

## Disponibilités Enseignants sous contrat définitif Périodes non rémunérées

### Disponibilités de droit

*Disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ou pour donner des soins à un enfant, au conjoint, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou à un ascendant atteint d'un handicap ou suite à un accident ou à une maladie grave nécessitant la présence d'une tierce personne.*

- Pour les titulaires : par année, mais renouvelable sans limitation tant que les conditions requises sont réunies.
- Pour les maîtres stagiaires, intitulé « congé » : un an renouvelable 2 fois, avec report de stage.
- Pour les maîtres délégués (si 1 an d'ancienneté), intitulé « congé » : durée maximale de 3 ans, renouvelable si les conditions sont réunies. Demande de réintégration à formuler 3 mois avant expiration.

*Disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire lié par un Pacs.*

- Pour les titulaires : par année, mais renouvelable sans limitation tant que les conditions sont remplies. Pas de perte de contrat ou d'agrément, mais service non protégé.
- Pour les stagiaires, intitulé « congé » : un an renouvelable 2 fois avec report de stage.
- Pour les maîtres délégués (si 1 an d'ancienneté), intitulé « congé » : durée maximale de 3 ans, renouvelable si conditions réunies.

*Disponibilité pour adopter un ou plusieurs enfants outre-mer ou à l'étranger.*

Durée : 6 semaines par agrément.

### Disponibilités accordées sous réserve des nécessités du service

*Disponibilité pour convenances personnelles.*

Ne peut excéder cinq années consécutives. Elle est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de dix ans pour l'ensemble de la carrière, à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de cinq ans de disponibilité, ait accompli au moins dix-huit mois de services effectifs continus, après avoir été réintégré.

NB : les périodes de disponibilité accordées avant l'entrée en vigueur du décret de 2019 sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs dans la fonction publique. Pas de perte de contrat ou d'agrément, mais service non protégé.

*Autres disponibilités (service non protégé).*

- Pour étude ou recherche :  
2 x 3 ans maximum.
- Pour créer ou reprendre une entreprise :  
2 x 1 an maximum.
- Pour exercer un mandat :  
pendant la durée du mandat.

## Prévoyance

La prévoyance vient en aide à ceux qui restent après un décès, mais surtout elle assure un complément de salaire lorsqu'on

passse à demi-traitement, pendant certaines périodes d'arrêt de travail.

### Garanties en vigueur

TRAITEMENT ANNUEL DE RÉFÉRENCE (TAR)	Traitement indiciaire brut + indemnités + supplément familial + Isae ou + Isoe parts fixe et modulable.
CAPITAL DÉCÈS	3 fois le traitement annuel brut de référence (déduction faite du capital versé par l'État au conjoint).
MAJORATION DU CAPITAL PAR PERSONNE À CHARGE (1)	1,5 fois le traitement annuel brut de référence.
RENTE ÉDUCATION (1)	Enfant de moins de 6 ans : 6 % du TAR brut. Enfant de 6 ans à moins de 16 ans : 9 % du TAR brut. Enfant de 16 ans jusqu'au 23 <sup>e</sup> anniversaire : 15 % du TAR brut.
GARANTIE DE REVENUS	95 % du traitement net afférant au traitement de référence pour tous congés après la période de maintien de traitement par l'État. 100 % du traitement net afférant au traitement de référence en cas de reprise en situation d'invalidité ou à temps partiel pour raison de santé ou pour handicap, sous conditions (2).
Cotisation globale : 1,25 % (taux contractuel = 1,05 % à charge de l'établissement et 0,2 % à celle de l'enseignant). Un taux d'appel révisable peut modifier la cotisation établissement.	

- (1) Majoration du capital ou rente éducation.  
 (2) Tout arrêt de travail antérieur au 01-01-2015 reste couvert par les garanties antérieures : 92 % et 94 % selon les cas.



## Départ en formation

**P**our partir en formation, il faut en trouver une qui vous corresponde et qui puisse être financée.

Téléchargez l'application Formiris. Vous y trouverez l'offre de formation validée mais aussi toutes les démarches à effectuer directement en ligne! Vérifiez que votre chef d'établissement vous a bien enregistré dans la base de données et qu'il a mis à jour vos coordonnées.

Formiris effectue les remboursements de vos frais par virement, directement de compte à compte et sans intermédiaire.

Ne pas partir en formation sans ces trois documents: l'accord de l'autorité académique, la convocation de l'organisme de formation et l'accord de prise en charge par Formiris. Conservez bien les justificatifs de tous les frais engagés!

Après le stage, Formiris paie les frais pédagogiques à l'organisme de formation. À l'issue de la formation, l'organisme formateur transmet à Formiris une attestation de présence. Vous n'avez que quatre semaines pour déclarer ces frais à réception de la notification. Passé ce délai, le dossier est définitivement clos.

Pour mobiliser votre compte personnel de formation (CPF), vous devez suivre scrupuleusement les indications de la circulaire idoine de votre rectorat. En cas de difficultés, posez vos questions à vos représentants Spelc! Attention, le décret de 2018 plafonne le montant de votre formation à 1 500 € par an!

Il existe des possibilités de formation en vue d'une transition professionnelle. C'est un usage peu courant du CPF. Pour ces questions très techniques, contactez votre responsable Spelc.



“ Des solutions d'assurance et des services, pour tous, répondant aux besoins actuels et à venir. ”

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

Renseignez-vous en agence ou sur [aesio.fr](https://www.aesio.fr)

## Autorisations d'absences

### Pour événements familiaux (de droit).

Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables à prendre dès le jour de la naissance ou le 1<sup>er</sup> jour ouvrable qui le suit et de façon consécutive (en cas d'adoption : 3 jours fractionnables à prendre dans les 15 jours entourant l'événement).

### Pour événements familiaux

(l'accord de l'autorité administrative est indispensable).

- Mariage ou pacte civil de solidarité (Pacs) de l'enseignant : à faire coïncider avec les congés. Les 5 jours dans la fonction publique sont peu accordés aux enseignants.
- Mariage d'un parent, enfant, frère ou sœur : 2 jours ouvrables considérés comme « convenances personnelles ».
- Maladie très grave ou décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant : 3 jours ouvrables + jusqu'à 48 h de délai de route.
- Maladie très grave ou décès des frères, sœurs, grands-parents, beaux-parents : 1 jour ouvrable + jusqu'à 48 h de délai de route.
- Décès d'un proche : 1 jour considéré comme « convenance personnelle ».

Pour ces absences de courte durée, pas de retenue sur traitement, étant entendu que, si les nécessités de l'enseignement l'exigent, l'enseignant devra remplacer les heures qu'il n'aura pas faites.

Le traitement peut être maintenu dans ces derniers cas.

**Pour soigner un enfant malade** (l'accord de l'autorité administrative est indispensable).  
Durée annuelle de demi-journées accordables = nombre de demi-journées



hebdomadaires de service plus 2 demi-journées, quelle que soit la quotité de travail et quel que soit le nombre d'enfants, jusqu'à 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé).

Le nombre de jours est doublé si l'enseignant élève seul son enfant, ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie, de par son emploi, d'aucune autorisation rémunérée pour ce motif.

**Pour passer un concours organisé par l'Éducation nationale** (de droit mais sous réserve des nécessités de service).

Autorisation d'absence de 2 jours ouvrables avant le début de l'une des épreuves (écrites ou orales). Fractionnable si demande (1 jour pour l'écrit, 1 jour pour l'oral).

## Congés liés à la famille



### Congé de maternité

De 16 à 46 semaines selon qu'il s'agisse d'une naissance simple ou de naissances multiples, et en fonction du rang de naissance.

Possibilité de report entre les périodes de congé prénatal ou postnatal sous certaines conditions.

- **Pour les contractuelles et les déléguées :** plein traitement maintenu pendant toute la durée du congé.

- **Pour les salariées de l'enseignement privé (Sep) :** maintien de salaire total pour les salariées ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'établissement, minoré des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS).

*NB : les congés pathologiques sont traités comme un congé de maladie pour le traitement.*

### Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- **En cas de naissance unique,** 25 jours calendaires, décomposés en 2 périodes : période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance (celui de 3 jours) et une autre de 21 jours calendaires. Pour les Sep, le maintien de salaire à 100 % est de 11 jours pour une naissance unique.

- **Pour des naissances multiples :** 32 jours calendaires, décomposés en 2 périodes : période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance et une autre de 28 jours calendaires. Pour les Sep, le maintien de salaire à 100 % est de 18 jours pour des naissances multiples.

La période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune à prendre dans les 6 mois.

### Congé d'adoption

Accordé au père ou à la mère (ou réparti entre les deux parents adoptifs). Variant de 16 à 22 semaines après l'arrivée de l'enfant au foyer selon son rang dans la fratrie. Congé majoré de 25 à 32 jours si partagé entre les deux parents.

### Congé parental

Accordé au père et/ou à la mère jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant (prolongeable si naissances multiples), ou en cas d'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint la fin de l'obligation scolaire. Prestations Caf possibles.

- **Pour les Sep** : 1<sup>re</sup> période de 1 an. Possibilité de congé total ou à temps partiel (minimum 16 h).
- **Pour les contractuelles et les déléguées** : par périodes de 2 à 6 mois renouvelables (sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an pour les déléguées). Protection du service : une année scolaire entière, participation obligatoire au mouvement si au-delà. Intégralité des droits à avancement dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

## Congé de présence parentale

- Accordé de plein droit à chaque parent ayant à sa charge un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant la présence d'une personne à ses côtés.
- Possibilité de bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale.
- 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois (renouvelable 1 fois) pour un même enfant et la même pathologie. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. Chaque jour devient sécable.

## Congé de solidarité familiale

- Non rémunéré, mais l'Assurance maladie peut verser une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie pendant 21 jours.
- 3 mois renouvelables 1 fois. Le congé peut être pris à temps plein, transformé en activité à temps partiel ou fractionné (avec l'accord de l'employeur), de plein droit, sans condition d'ancienneté. Pour les Sep, sa durée ne peut être imputée sur celle des congés payés annuels.

## Congé de proche aidant

Pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

- **Pour les Sep, si un an d'ancienneté** : non rémunéré, possibilité de suspendre son contrat. En l'absence d'accord dans la branche, ce congé est de 3 mois renouvelables, maximum 1 an dans toute la carrière. Après accord de l'employeur, il peut aussi prendre la forme d'une activité à temps partiel ou être fractionné. Le salarié peut être employé ou dédommagé par la personne aidée s'il n'est pas son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs.
- **Pour les enseignants** : 3 mois, renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière sur une période continue, par périodes fractionnées (1/2 journée minimum) ou sous forme d'un service à temps partiel. L'agent en congé perçoit une allocation journalière de proche aidant.

## Congés de maladie

Chers adhérents, consultez au moyen de votre code d'accès : <https://www.spelc.fr/services/droits-sociaux/droits-sociaux-des-enseignants/conges/conge-pour-raison-medicale/>.

## Connaissez-vous le fonds social EEP Solidarité ?

Il peut accorder une aide financière, à caractère exceptionnel, aux salariés de la branche EPNL et aux enseignants qui se retrouvent en situation difficile suite à une maladie, un décès ou dans l'accompagnement d'un parent ou enfant handicapé.

## Représentation des personnels

**C**haque établissement d'au moins 11 salariés équivalent temps plein (ETP) doit maintenant avoir son comité social et économique (CSE). Si tel n'était pas le cas, n'hésitez pas à déposer plainte par lettre recommandée avec AR adressée au procureur de la République pour entrave à la constitution du CSE.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés (article L2315-36 du Code du Travail).

**Dans les conditions prévues par la loi, les enseignants (titulaires, suppléants, stagiaires), les salariés des établissements, les AESH :**

- entrent dans l'effectif de l'établissement ;
- sont électeurs et éligibles ;
- bénéficient des services de ces instances.

L'année scolaire 2025-2026 devrait voir le renouvellement d'un certain nombre de CSE. Il est primordial de présenter partout des listes Spelc. En effet, c'est à l'occasion du 1<sup>er</sup> tour de cette élection que se joue la représentativité du Spelc au niveau national dans les branches de l'enseignement privé non lucratif (EPNL) et de l'enseignement agricole privé (Cneap). De plus, pour être nommé délégué syndical, il faut avoir recueilli sur son nom au moins 10 % des suffrages exprimés lors du 1<sup>er</sup> tour.

**Une élection au CSE pour quatre missions**

**Missions des anciens délégués du personnel (DP) pour les établissements de 11 à 49 salariés.**

- Présenter au chef d'établissement les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires.
- Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'établissement.

- Exercer, à titre individuel, le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L.2312-59 et L. 2312-60 du Code du Travail.
- Saisir l'inspecteur du travail des plaintes et observations relatives à l'application du droit du travail.

**S'ajoutent deux autres missions pour les établissements de 50 salariés et plus.**

*Les missions de l'ancien comité d'entreprise (CE) :*

- mission économique: être informé et donner son avis sur tous les changements qui impactent l'ensemble scolaire (recrutements, licenciements, investissements...);
- mission à caractère social: gestion des œuvres sociales et de leur budget, s'il existe (Noël, aide aux enfants des salariés pour un voyage à l'étranger, pot de fin d'année...)

**Les consultations récurrentes obligatoires annuelles (établissements de 50 salariés et + seulement).**

Chaque année, le CSE doit obligatoirement être consulté sur trois thèmes liés à la vie de l'entreprise :

- ses orientations stratégiques ;
- sa situation économique et financière ;
- sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Pour permettre au CSE de formuler un avis éclairé, une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) doit être mise en place et le CSE peut diligenter des expertises.

Des heures de délégation doivent être accordées par l'Ogec de l'établissement aux salariés ou aux enseignants qui sont élus titulaires dans cette instance représentative des personnels. Les titulaires ont la possibilité de mutualiser une partie de leurs heures de délégation avec les suppléants.

## Maladie et prises en charge

### Mutuelle

Les assureurs recommandés proposent notamment des réseaux de soins aux tarifs intéressants. Niveaux de couverture : socle

(obligatoire, financé à 50 % au moins par l'employeur), options 1, 2 et 3 (mutualisées et facultatives).

### Cotisations mensuelles forfaitaires pour les salariés et leurs ayants droit pour 2023 :

	SOCLE		OPTIONS (EN COMPLÉMENT DU SOCLE)		
	Régime gén.	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
SALARIÉ	52,90 €	32 €	14 €	36 €	53,10 €
CONJOINT	58,40 €	35,20 €			
ENFANT*	29,30 €	17,90 €	7,80 €	19,60 €	29,30 €

\* La cotisation est gratuite à compter du 3<sup>e</sup> enfant affilié.

### Arrêt maladie

Pas de délai de carence pour les salariés totalisant 1 an de présence dans l'établissement.

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR À 100 %
Entre 1 an et 11 ans	40 premiers jours
Au-delà de 11 ans et jusqu'à 16 ans	60 premiers jours
Au-delà de 16 ans	90 premiers jours

La subrogation concerne les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) mais aussi les indemnités versées par la Prévoyance, au terme du maintien de salaire.

**Dans la branche EPNL**, un salarié absent pour maladie non professionnelle, acquiert des congés payés pendant une durée ininterrompue d'un an de suspension du contrat, dans la limite de 6 semaines. Au-delà d'un an, consultez votre délégué Spelc. En cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, il s'agira, la première année, de 6 semaines ou 8,5, selon son statut.



## Contrat & rémunération

Les informations de ces pages se rapportent essentiellement aux salariés des établissements privés (Sep), mais, pour la plupart, également aux formateurs.

La nouvelle convention collective EPNL s'applique depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

### 1. Documents personnels à posséder impérativement

- Contrat de travail et avenants qui l'actualisent.
- Fiche de poste et fiche de classification.
- Bulletins de salaire.
- Notices sur la prévoyance et la complémentaire santé.
- Programme de répartition de la durée du travail (PRDT). Un PRDT prévisionnel est fourni à chaque salarié avant la rentrée. À défaut, le programme antérieur est reconduit. Le définitif est délivré 3 semaines après la rentrée.

Ce dernier porte sur la période allant du 1<sup>er</sup> septembre de l'année en cours au 31 août de l'année suivante.

Doivent y apparaître : semaines de travail, semaines à 0 heure ou périodes non travaillées (temps partiel annualisé), jours ou semaines de congés payés, nombre d'heures de travail effectif pour l'année scolaire. En aucun cas il ne peut être fait des « réserves d'heures » et il est interdit de reporter ou de récupérer des heures sur l'année suivante.

**La rémunération est calculée par la multiplication d'un coefficient global avec la valeur du point Sep : 20,03 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.**

Nous invitons les salariés des autres sections (professeurs hors contrat, sous contrat simple,

psychologues...) à contacter le Spelc, qui leur fournira les informations supplémentaires adéquates.

### 2. Classifications et rémunérations

La fiche de poste du salarié décrit ses fonctions. Le référentiel prévoit 91 fonctions regroupées en 2 ensembles de métiers : « pédagogie, éducation et vie scolaire » et « services supports ». Les personnels sont classés dans l'une des 4 strates prévues. À l'intérieur de chaque strate, 3 degrés permettent d'affiner le classement selon différents critères : technicité, responsabilité, autonomie, communication et management. Les éléments suivants composent le coefficient global de rémunération.

#### 2.1 Points liés au poste de travail

Nombre de points du poste de travail =  
base + (nombre de degrés x valeur du degré).

Voir tableaux page ci-contre.

Un poste de travail est dit plurifonctionnel s'il est composé d'une ou deux fonctions relevant d'une strate supérieure à la strate de rattachement. La valorisation consiste à ajouter la valeur d'un ou plusieurs degrés au coefficient de base (informations complémentaires dans les publications Spelc).

#### 2.2 Valorisation des critères de reconnaissance

Ancienneté : chaque année et sur l'ensemble de la carrière, un nombre de points est attribué.

Strate I : 6 points dès la 2<sup>e</sup> année.

Strate II : 5 points dès la 2<sup>e</sup> année.

Strate III : 5 points dès la 3<sup>e</sup> année.

Strate IV : 5 points dès la 4<sup>e</sup> année.

		STRATE I - BASE 965								
NOMBRE DE DEGRÉS		4	5	6	7	8	9	10	11	12
VALEUR D'UN DEGRÉ		30	28	25	22	20	18	18	18	18
NOMBRE DE POINTS DU POSTE DE TRAVAIL		<b>1 085</b>	<b>1 105</b>	<b>1 115</b>	<b>1 119</b>	<b>1 125</b>	<b>1 127</b>	<b>1 145</b>	<b>1 163</b>	<b>1 181</b>

		STRATE II - BASE 950										
NOMBRE DE DEGRÉS		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
VALEUR D'UN DEGRÉ		30	30	27	27	25						
NOMBRE DE POINTS DU POSTE DE TRAVAIL		<b>1 100</b>	<b>1 130</b>	<b>1 139</b>	<b>1 166</b>	<b>1 175</b>	<b>1 200</b>	<b>1 225</b>	<b>1 250</b>	<b>1 275</b>	<b>1 300</b>	<b>1 325</b>

		STRATE III - BASE 850										
NOMBRE DE DEGRÉS		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
VALEUR D'UN DEGRÉ		70										
NOMBRE DE POINTS DU POSTE DE TRAVAIL		<b>1 200</b>	<b>1 270</b>	<b>1 340</b>	<b>1 410</b>	<b>1 480</b>	<b>1 550</b>	<b>1 620</b>	<b>1 690</b>	<b>1 760</b>	<b>1 830</b>	<b>1 900</b>

		STRATE IV - BASE 800										
NOMBRE DE DEGRÉS		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
VALEUR D'UN DEGRÉ		120										
NOMBRE DE POINTS DU POSTE DE TRAVAIL		<b>1 400</b>	<b>1 520</b>	<b>1 640</b>	<b>1 760</b>	<b>1 880</b>	<b>2 000</b>	<b>2 120</b>	<b>2 240</b>	<b>2 360</b>	<b>2 480</b>	<b>2 600</b>

Nombre de points du poste de travail = base + (nombre de degrés x valeur du degré)

### 2.3 Formations professionnelles suivies et attestées

Tous les trois ans, chaque salarié (sauf intérimaire) bénéficie d'un entretien professionnel obligatoire pour faire le point sur les formations suivies et les perspectives d'évolution professionnelle. Il faut réviser les fonctions et critères classant et effectuer les mesures correctives si besoin. Évolution au moins équivalente à 15 points ou attribués *a minima*.

Lors d'un départ en formation, l'employeur et le salarié s'entendent dans un document « d'engagements réciproques ».

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif de la période sexennale est remis au salarié.



## Durée du travail & congés payés

Pour les salariés dont la durée contractuelle est inférieure à 24 h hebdomadaires, quel que soit leur poste,

il est dû 4 semaines à 0 h obligatoires dont deux accolées aux congés payés estivaux.

PERSONNELS CONCERNÉS	DURÉE EFFECTIVE (HORS JOURS FÉRIÉS)	CONGÉS PAYÉS DONT 4 SEMAINES EN ÉTÉ
Services supports (non-cadres)	1 558 h + 7 h*	36 jours (6 semaines)
Éducation et vie scolaire (non-cadres)	1 470 h + 7 h*	51 jours (8,5 sem.) (+ une sem. à 0 h obligatoire)
Cadres	1 558 h + 7 h*	36 jours (6 semaines)

\* Journée de solidarité

## Absences rémunérées pour événements familiaux

En vigueur au 01.01.2022, exprimées en jours ouvrables sauf précision contraire.

- 3 jours en cas de naissance pour le père ou le conjoint, concubin ou pacsé de la mère ;
- 3 jours pour l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption ;
- 4 jours en cas de mariage ou de pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- 3 jours en cas de mariage ou de Pacs d'un enfant du salarié ;
- 5 jours en cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs, du concubin ;
- 5 jours en cas de décès de l'un des parents du salarié et 3 jours en cas de décès d'un grand-parent ;
- 3 jours en cas de décès d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-parent du salarié (soit les parents du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin) ;
- 8 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans ;
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant

de plus de 25 ans non parent lui-même et 8 jours ouvrés dans le cas contraire ;

- 3 jours en cas d'ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou d'un enfant ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue chez un enfant d'un handicap, cancer ou pathologie chronique avec apprentissage thérapeutique.

**Absences pour enfant malade de moins de 16 ans (sur justificatif médical) et quel que soit son âge s'il est en situation de handicap**

- Trois jours par enfant et par année scolaire (pris par journée ou demi-journée) avec maintien du salaire.
- Six jours supplémentaires avec demi-salaire.

**Absence rémunérée pour examen et concours** : temps nécessaire pour le déplacement et les épreuves plus 2 jours/an pour la préparation.

## Indemnité de départ à la retraite

Les salariés quittant volontairement l'établissement pour bénéficier d'une pension de retraite ont droit à une indemnité

de départ à la retraite calculée en fonction de leur ancienneté dans l'établissement :

½ mois de salaire	ancienneté inférieure à 5 ans
1 mois de salaire	ancienneté au moins égale à 5 ans et inférieure à 10 ans
1 mois ½ de salaire	ancienneté au moins égale à 10 ans et inférieure à 15 ans
2 mois de salaire	ancienneté au moins égale à 15 ans et inférieure à 20 ans
2 mois ½ de salaire	ancienneté au moins égale à 20 ans et inférieure à 25 ans
3 mois de salaire	ancienneté comprise entre 25 et 30 ans
3 mois ½ de salaire	ancienneté comprise entre 30 et 35 ans
4 mois de salaire	ancienneté au moins égale à 35 ans

## Prévoyance

La prévoyance vient en aide à ceux qui restent après un décès, mais surtout elle assure un complément de salaire lorsqu'on passe à demi-traitement, pendant certaines périodes d'arrêt de travail.

### Garanties en vigueur

Le tableau ci-contre ne donne qu'une partie des garanties. Les textes des accords et de la convention, ainsi que tous les documents relatifs à la prévoyance, sont sur <https://www.spelc.fr/profile/salarie-etablissement/les-textes-officiels/>.



POUR TOUS LES PERSONNELS : NON-CADRES, CADRES ET ASSIMILÉS		
CAPITAL DÉCÈS	3 FOIS LE SALAIRE ANNUEL BRUT DE RÉFÉRENCE	
MAJORATION DU CAPITAL PAR PERSONNE À CHARGE (1)	Modification à venir : 1 fois le salaire annuel brut de référence seulement.	
RENTE ÉDUCATION (1)	5 % du PMSS (2) pour les enfants de moins de 18 ans ; 15 % du PMSS (2) pour les enfants de 18 à 26 ans révolus sous condition de poursuite d'études (sauf enfant porteur d'un handicap).	
GARANTIE DE REVENUS	95 % du SAR net pour tout congé ou toute invalidité. (3)	
COTISATION GLOBALE	Non-cadres 1,55 %	Cadres et assimilés (Tranche A + B) 1,70 %
EMPLOYEUR SALARIÉ	1,35 % 0,20 %	1,50 % 0,20 %

- (1) Majoration du capital ou rente éducation.
- (2) PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale.
- (3) Tout arrêt de travail antérieur au 01-01-2015 reste couvert par les garanties antérieures : 92 % et 94 % selon les cas.



## Départ en formation (année civile)

Le salarié doit s'inscrire au « Plan de développement des compétences » que le chef d'établissement soumet, pour avis, aux délégués du personnel (membres du CSE lorsqu'il y en a un). Sinon, il faut s'adresser directement au chef d'établissement et, si possible, en informer son représentant Spelc local.

Chaque salarié est responsable de son parcours professionnel et doit s'inscrire en créant son compte sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr>. Ce site est le seul existant valable!

Vérifiez si votre capital formation est à jour. Dans le cas contraire, rapprochez-vous de votre représentant Spelc.

À ce CPF, a été ajouté le CPF de transition, qui permet de financer des projets de changement de carrière. Sur ce thème un

peu plus technique, il est préférable de faire appel à votre représentant Spelc. Pour partir en formation, employeurs et salariés doivent :

- définir le projet qui correspond au mieux aux besoins des salariés et des établissements ;
- déterminer les dates et l'organisme compétent ;
- s'assurer que les règles de prise en charge par AKTO sont respectées. Voir ces règles sur <https://www.akto.fr/particulier-se-former/>.

Il existe des certifications professionnelles (CQP) qui vous permettent de faire évoluer votre niveau de classification et donc de votre rémunération. Ces CQP sont :

- Éducateur de vie scolaire ;
- Coordinateur de vie scolaire ;
- Attaché de gestion.

Voir <https://infos.isidoor.org/kb/cqp-attache-de-gestion-une-certification-dediee-aux-metiers-de-la-gestion/>.

## Représentés à tous niveaux

### Vous êtes salarié de droit privé

La nouvelle convention collective, que le Spelc a refusé de signer, est applicable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Vous pouvez la consulter sur notre site Internet :

<https://www.spelc.fr/telecharger-la-convention-collective/>. De nombreux changements ont eu lieu, en particulier pour les nouveaux entrants dans l'enseignement agricole privé.

Personnel administratif et technique, formateur en formation continue, enseignant, documentaliste, personnel de vie scolaire, le Spelc vous représente :

- aux commissions paritaires nationales (CPN et CCPNI) du Cneap ;
- aux négociations annuelles obligatoires (NAO) ;
- aux conseils régionaux de l'enseignement agricole privé (Creap) ;
- dans les comités sociaux et économiques (CSE) des établissements.

### Vous êtes contractuel de droit public auprès du ministère de l'Agriculture

Enseignant ou documentaliste, le Spelc vous représente :

#### au niveau national :

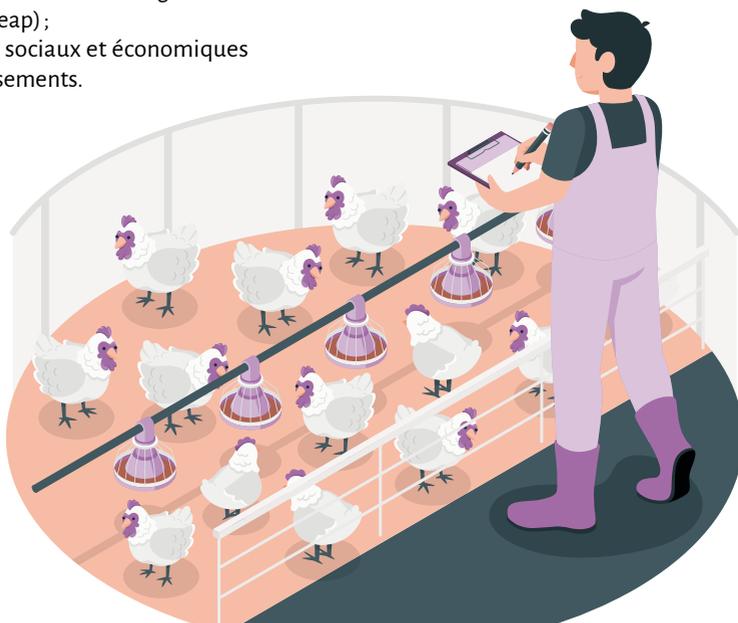
- au ministère de l'Agriculture ;
- au Conseil de perfectionnement de l'Institut de formation de l'enseignement agricole privé (Ifeap).

#### au niveau régional :

- aux cellules régionales de l'emploi (CRE) ;
- aux commissions consultatives des personnels (CCP).

#### au niveau local :

- dans les CSE des établissements.



## Plus forts ensemble

Le Spelc vous représente en tant qu'enseignant - chef d'établissement. L'organisation professionnelle à laquelle vous adhérez représente votre établissement.

Pour être vraiment épaulé et défendu, un chef d'établissement a intérêt à adhérer au Spelc. Notre syndicat se bat autant pour la liberté d'enseignement que pour la juste reconnaissance de tous les membres de la communauté professionnelle.

Le Spelc soutient le caractère propre de nos établissements mais exige l'application de la pensée sociale de l'Église.

Son positionnement original et représentatif dans l'Institution fait du Spelc un syndicat unique et efficace, expert et performant.

### Qu'est-ce qu'un chef d'établissement du 1<sup>er</sup> degré ?

- Un enseignant avant tout, rémunéré par l'État.
- Un cadre en responsabilité et donc en situation d'autorité.
- Un cadre missionné par sa tutelle.
- Un salarié de l'Ogec, son employeur (seulement pour sa fonction de direction), qui lui donne délégation.

- Un responsable attentif à chaque membre de son établissement.
- Un garant de la mission pastorale à qui une tutelle confie toute une communauté éducative.

### Rémunération

#### Une part de rémunération personnelle comprenant trois éléments :

- une indemnité de fonction entre 70 et 140 points;
- une bonification pour formation validée de 40 points;
- un avancement triennal de 10 à 40 points.

#### Une part de rémunération liée à l'établissement dirigé :

- une indemnité de responsabilité liée à la taille de l'école, de 10 à 420 points;
- des indemnités pour missions spécifiques : pilotage d'un ensemble scolaire ou direction de plusieurs établissements, de 50 à 100 points. Pour les ensembles scolaires, l'indemnité peut être partagée entre les deux chefs d'établissement; direction d'un centre de formation continue ou d'une unité de formation continue, de 50 à 150 points; éléments de nature exceptionnelle, de 50 à 100 points.

### Décharges de direction

STRUCTURE	TEMPS DE DÉCHARGE
1 classe	6 jours de décharge/an
2 à 3 classes	12 jours de décharge/an
4 à 5 classes	quart temps de décharge hebdomadaire
6 à 8 classes	tiers temps de décharge hebdomadaire
9 à 11 classes	mi-temps de décharge hebdomadaire
12 classes et plus	décharge totale



## Retraite : une situation complexe en

Les renseignements fournis ici correspondent à la réforme des retraites de 2023.

Les personnels des établissements privés sous contrat sont concernés par plusieurs régimes de retraite : le régime général de la Sécurité sociale (RGSS) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA), les régimes complémentaires de retraite Agirc-Arrco <sup>(1)</sup> et Ircantec <sup>(2)</sup>.

Les enseignants peuvent éventuellement bénéficier du régime temporaire de retraite de l'enseignement privé (Retrep) et du régime additionnel.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les nouveaux enseignants relèvent de l'Ircantec et non plus de l'Agirc-Arrco.

**1. Le régime général de la Sécurité sociale et celui de la MSA** permettent de percevoir une pension de retraite qui s'élève au maximum à 50 % du salaire annuel moyen (des 25 meilleures années, limité au plafond de la Sécurité sociale).

**2. Le régime complémentaire Agirc-Arrco** complète le régime général. Le montant est fonction du nombre de points acquis au cours de la carrière.

**3. Le régime additionnel de retraite** complète la retraite de la plupart des enseignants. Son montant correspond à un pourcentage des pensions acquises dans le régime général et l'Agirc-Arrco comme enseignant du privé.

**4. Le Retrep** permet à certains enseignants de cesser leur activité avant l'âge légal de départ à la retraite du régime général.

**Le Spelc demande l'équité pour tous les personnels.**

S'agissant de la pension de réversion : mêmes conditions d'ouverture des droits que pour les fonctionnaires.

**Le Spelc demande la parité pour les enseignants :**

« à carrière équivalente, retraite identique ».

- Régime additionnel : combler entièrement la différence avec les pensions de retraite du public.
- Augmenter la part des cotisations patronales de 50 % à 60 %, comme pour les autres régimes de retraite.

(1) Agirc-Arrco : Association des régimes de retraite complémentaires cadres et non-cadres.

(2) Ircantec : Institution de retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'État et des collectivités.



## constante évolution

La durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein (50 %)

ANNÉE DE NAISSANCE*	NOMBRE DE TRIMESTRES DE RÉFÉRENCE (NTR)
1954	165
1955 / 1956 / 1957	166
1958 / 1959 / 1960	167
1 <sup>er</sup> janv. - 31 août 1961	168
1 <sup>er</sup> sept. - 31 déc. 1961	169
1962	169
1963	170
1964	171
1965 et années suivantes	172

\* C'est l'année de naissance qui donne le nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein.

L'ouverture des droits à la retraite  
Départ avec le régime général

DATE DE NAISSANCE	DROITS À LA RETRAITE À
Avant le 1 <sup>er</sup> sept. 1961	62 ans
Entre le 1 <sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 1961	62 ans 3 mois
1962	62 ans 6 mois
1963	62 ans 9 mois
1964	63 ans
1965	63 ans 3 mois
1966	63 ans 6 mois
1967	63 ans 9 mois
1968 et années suivantes	64 ans

## Votre future pension calculée pour vous

Des référents Spelc-retraite sont disponibles dans chaque région pour répondre à vos questions, détecter les erreurs de votre dossier, vous conseiller et évaluer le montant de votre future pension avec la réforme des retraites de 2023...

Une fiche «étude de retraite » est disponible sur le site du Spelc. Une évaluation du montant de votre future pension de retraite sera calculée à différentes dates

de départ, sous réserve de votre adhésion effective au Spelc.

Faites confiance aux compétences du réseau retraite Spelc !



**Consultez le site**  
<https://www.spelc.fr/services/preparer-ma-retraite/retraite/>



## Restez avec nous au Spelc

### Six bonnes raisons de renouveler votre adhésion, même retraité :

- être informés sur toutes les questions concernant les retraités avec *La lettre des retraités* et le site du Spelc;
- être défendus : le Spelc est membre de la Fédération nationale des associations de retraités (Fnar) et, de ce fait, de la Confédération française des retraités (CFR) ;
- vous engager, au nom de la Fnar, comme représentant des usagers dans les instances du système de santé et les centres hospitaliers, ou comme membres des conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA), pour défendre les intérêts des retraités et des personnes âgées (l'aide à domicile, le coût des Ehpad, les restes à charge...);
- maintenir le lien avec vos collègues retraités;
- marquer votre fidélité au Spelc et votre solidarité avec les collègues en activité;
- bénéficier de tarifs préférentiels, grâce aux partenariats souscrits par la Fnar.

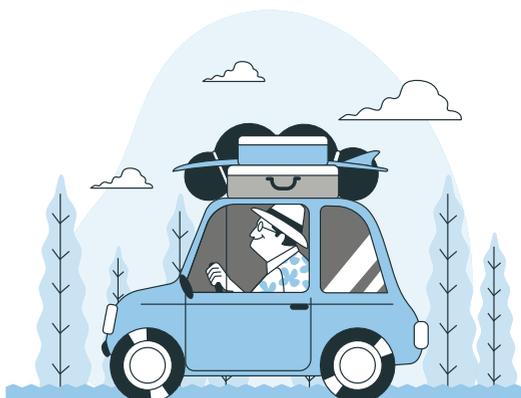
### Des informations et activités sur-mesure :

- une commission spécifique au sein de la Fédération des Spelc;
- un réseau de « retraités-relais »;
- la revue nationale *L'Éducateur Spelc*;
- une publication, *La lettre des retraités* (4 parutions par an) ;
- un abonnement au *Courrier des retraités* de la Fnar, offert par certains syndicats à leurs adhérents (4 numéros par an);
- des voyages organisés : le Portugal en 2024, l'Écosse en 2025;

- des séjours : Cannes en 2025;
- des découvertes conviviales entre retraités avec "Découvrons nos régions" ;
- un site Spelc : [www.spelc.fr](http://www.spelc.fr) ;
- un site Fnar : [www.fnar.info](http://www.fnar.info) ;
- un site CFR : [www.retraite-cfr.fr](http://www.retraite-cfr.fr).

### Pour faire entendre la voix de ses adhérents retraités, le Spelc est en lien avec...

- la Confédération française des retraités (1,5 million de retraités adhérents), dont la Fnar est membre fondateur;
- des milliers de retraités d'autres professions. Faisons-nous entendre haut et fort, auprès :
  - de l'opinion publique;
  - des médias;
  - des pouvoirs publics;
  - des parlementaires;
  - de toutes les instances où nous siégeons au nom de la Fnar pour représenter les aînés et mettre en évidence leur place et leur rôle dans la société.





## Adhérents Spelc : des tarifs privilégiés sur vos contrats d'assurance

Avec la Mutuelle Saint-Christophe assurances,  
vous bénéficiez dès la première souscription :



**AUTO**

**-20%**  
de réduction  
**+2 mois offerts**

Pour toute  
nouvelle souscription\*



**HABITATION**

**-10%**  
de réduction  
**+ 1 mois offert**

Pour toute  
nouvelle souscription\*



**SANTÉ**

**-20%**  
de réduction  
**+2 mois offerts**

Pour toute  
nouvelle souscription\*



**ACCIDENTS  
DE LA VIE**

**-20%**  
de réduction  
**+3 mois offerts**

Pour toute  
nouvelle souscription\*

**OBTENEZ UN DEVIS EN 3 MINUTES AU 01 85 53 50 36**

Du lundi au jeudi de 08h30 à 18h00 et le vendredi de 08h30 à 17h30

\* Offre réservée aux adhérents du Spelc et soumise à conditions.

Vous rencontrez  
des difficultés ?  
**Faites appel  
au fonds social**

Les assurés d'Uniprévoyance  
peuvent solliciter ce dispositif  
afin de financer des dépenses  
exceptionnelles liées à la santé,  
le handicap ou la dépendance 



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

**Mon Spéc local**