



Le GPS

Le Guide Pratique Spelc

2026
2027

→ **ÉPAULER**

→ **REPRÉSENTER**

→ **DÉFENDRE**

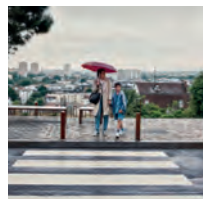


L'ÉDUCATEUR

Spelc
au cœur
de l'action



Supplément
à L'ÉDUCATEUR Spelc n°305



GMF mène plus de 2 000 actions de prévention du risque routier chaque année.

Découvrez nos actions sur gmf.fr



Assurément
Humain



Par Jean-Louis Stalder, président



À votre service

Chère collègue, cher collègue,

La Fédération des Spelc est heureuse de vous offrir le *Guide pratique Spelc* (GPS), version 2026-2027. 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.

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 sous contrat. Il a remporté le plus grand nombre de sièges dans le premier degré et conforté sa 2^e 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 adhérant au Spelc, vous bénéficierez de cette expérience reconnue et marquerez 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
75015 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 60

www.bayard-service.com

Secrétaire de rédaction :

Romain Pénisson

Rédactrice graphique :

Nelly Denos

Photos : Spelc, sauf mention

contraire. **Photo de couverture :**

© Mushahid - stock.adobe.com

(montage Bayard Service)

Imprimerie : GROUPE PRENANT

70 à 82 rue Auber

94400 Vitry-sur-Seine

Route : Mailtech

(14 - Saint-André-sur-Orne)

CPPAP : 0928 S 06619

ISSN : 2804-8571

Supplément au numéro 305

de *L'Éducateur Spelc*

Code support : 13000



Fédération nationale des SPELC



@FederationSPELC



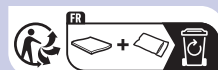
Fédération nationale des SPELC



spelc.fr



[federation-nationale-des-spelc](https://www.instagram.com/federation-nationale-des-spelc)



Vous avez le pouvoir d'agir



Entre le 3 et le 10 décembre 2026, vous êtes appelé à voter aux élections professionnelles, sur Internet. L'affiche d'un simple match entre syndicats ? Non ! Ne laissez pas les autres décider pour vous ! Pour garder le pouvoir d'agir, votez **Spelc** !



AMÉLIORER NOTRE QUALITÉ DE VIE ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Enseignants et documentalistes, quels que soient nos établissements, on nous en demande toujours plus !

Dématérialisation, suivi des stages, accompagnement sur Parcoursup...

Le **Spelc** exige des mesures pour rétablir l'équilibre entre nos vies personnelle et professionnelle. Il relève de la responsabilité de l'État-employeur de nous protéger.

PROTÉGER NOTRE SANTÉ

Pour la plupart d'entre nous, l'affiliation aux mutuelles obligatoires choisies par les ministères risque souvent de coûter plus cher mais avec des garanties réduites. Le **Spelc** demande que les garanties proposées soient améliorées afin que les personnels bénéficient de remboursements de soins justes.

OBTENIR UNE AMÉLIORATION DU POUVOIR D'ACHAT

Les ministères successifs ne cèdent jamais aux revendications salariales. Ils nous octroient des primes, mais quelle garantie avons-nous à long terme ?

Le **Spelc** revendique une révision globale de la politique salariale des enseignants pour améliorer leur pouvoir d'achat.

ACCÉDER À LA FORMATION

Quand un enseignant demande une formation, on lui objecte souvent un coût trop élevé et de trop grandes difficultés pour le remplacer. Pour le **Spelc**, il est légitime que les enseignants bénéficient d'un plan de développement des compétences pour s'adapter aux nouvelles exigences du métier.

**CCM
2026**

Le **Spelc** compte sur vous,
vous pouvez compter sur le **Spelc**.

Votez Spelc !

Du 3 au 10 décembre 2026

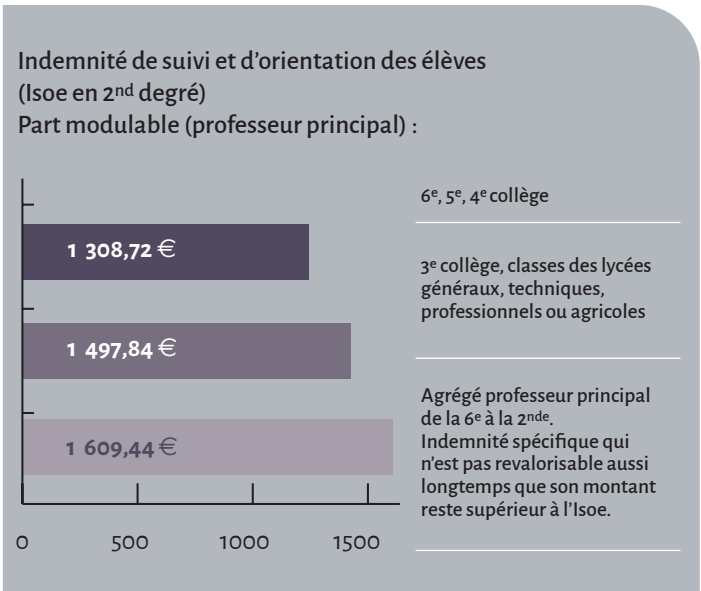
→ electionsprofessionnelles.spelc.fr



Indemnités

Données fournies avec une valeur du point d'indice fixée à **59,0734 €** au 1^{er} juillet 2023.

Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isae en 1^{er} degré et Isoe en 2nd degré) - Part fixe : 2 550 €



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
MD1 (18 h)	1 155,33	128,37	40,11
MD2 (18 h)	1 069,00	118,78	37,11

* 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^{er} 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 €

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	MD 1			MD 2		
		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 €			

Le mouvement des maîtres de l'en

Il s'agit d'une procédure réglementée. Elle vise à trouver le juste équilibre entre la priorité d'emploi octroyée aux enseignants dont l'employeur est le rectorat ou la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), et l'obligation d'obtenir un accord de la part du chef d'établissement. Sous contrat simple, l'employeur est l'association qui gère l'établissement scolaire.

Le premier degré : une gestion diocésaine

Pour les enseignants du 1^{er} degré, la gestion du mouvement est pilotée par deux instances : la commission diocésaine ou interdiocésaine de l'emploi (instance de l'Enseignement catholique) – **CDE/CIDE** – et la commission consultative mixte départementale ou interdépartementale – **CCMD/CCMI**.

Dans le cadre des « accords de l'emploi », la procédure s'organise en **plusieurs étapes clés**.

- **Liste des pertes d'emploi** : recensement des maîtres dont le service est réduit ou supprimé.
- **Services vacants** : le chef d'établissement a obligation de déclarer les postes à pourvoir.
- **Recueil des candidatures** : les maîtres enregistrent leurs vœux auprès de l'administration et/ou de la direction diocésaine dont ils dépendent.
- **Préparation (CDE/CIDE)** : cet organe de l'Enseignement catholique, où siègent les organisations syndicales de maîtres et les organisations professionnelles de chefs d'établissement, prépare le mouvement. La commission classe les demandes selon une codification stricte, explicitée dans les accords de l'emploi et en lien avec le Code de l'Éducation.
- **Envoi des candidatures** : les propositions de nomination sont adressées aux chefs d'établissement et aux maîtres.
- **Avis du chef d'établissement** : il peut accepter ou refuser (un refus doit être impérativement écrit et motivé sous 15 jours).
- **Examen (CCMD/I)** : la commission examine les dossiers et valide les propositions de candidature.
- **Nomination finale** : l'affectation officielle est prononcée par l'administration.

Les priorités du 1^{er} degré selon « l'accord professionnel sur l'organisation de l'emploi dans l'Enseignement catholique du 1^{er} degré »

- **Code A** : priorités liées à la perte de contrat, réintégrations, compléments de service.
- **Code B** : mutations pour impératifs familiaux, médicaux ou convenances personnelles.
- **Code C** : maîtres ayant validé leur année de stage.
- **Code D** : lauréats de concours devant effectuer leur année de stage.
- **Code E** : maîtres délégués sur des contrats à l'année.

seignement privé sous contrat

Le second degré : articulation académique et nationale

Dans le 2nd degré, la gestion implique une collaboration entre l'Enseignement catholique et le rectorat à travers trois instances.

- **La commission académique de l'emploi (CAE)** : instance de préparation et de classement des demandes où siègent organisations syndicales des maîtres et organisations professionnelles de chefs d'établissement.
- **La commission consultative mixte académique (CCMA)** : elle examine les propositions de la CAE et rend un avis sur la nomination des maîtres dans les établissements.
- **La commission nationale d'affectation (CNA)** : elle n'intervient que si aucune proposition de nomination n'est trouvée au niveau de l'académie.

Les priorités du 2nd degré selon l'accord national de l'emploi dans l'Enseignement catholique

- **Code A** : priorités liées à la perte d'heures ou de contrat, retour de disponibilité ou congé parental, complément de service.
- **Code B** : mutations intra et inter académiques (impératifs familiaux, médicaux, convenances).
- **Code C** : lauréats du concours externe (CAFEP) ayant validé leur année de stage.
- **Code D** : lauréats du concours interne (CAER) ayant validé leur année de stage.
- **Code E** : enseignants de l'enseignement agricole.

- **Code F** : stagiaires en formation et maîtres délégués.

Principes communs et règles de recours

Quel que soit le degré d'enseignement, des principes transversaux s'appliquent.

- **Déclaration des postes** : la liste des emplois vacants (V) et susceptibles d'être vacants (SV) doit être publiée.
- **Ancienneté** : si deux maîtres ont la même priorité, c'est l'ancienneté de service (public et privé sous contrat) qui sert de critère de départage.
- **Pouvoir de refus** : si le chef d'établissement refuse une candidature, le motif avancé sera étudié en commission, qui en déterminera la légitimité.
- **Contentieux** : tout maître peut contester une décision de la commission de l'emploi en lui adressant une saisine. En dernier recours, le **tribunal administratif** est le seul compétent pour régler le désaccord qui concerne les maîtres au statut d'agent public.

Rapprochez-vous de vos **responsables Spelc** pour être accompagné, défendu et conseillé lors du mouvement de l'emploi.

<https://www.spelc.fr/syndicat/reunion/?cp=#RESULTATS>



Le déroulement de carrière des enseignants

Le Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) organise la carrière des enseignants en trois grades : classe normale, hors classe et classe exceptionnelle. Il repose sur des étapes structurantes, notamment les rendez-vous de carrière (RDVC), qui jalonnent la progression professionnelle.

Les RDVC ont lieu à des moments précis :

- entre 1 et 2 ans dans l'échelon 6 ;
- entre 1 an et demi et 2 ans et demi dans l'échelon 8 ;
- entre 1 an et 2 ans dans l'échelon 9.

L'enseignant est informé via sa messagerie académique en fin d'année scolaire, puis reçoit les modalités détaillées 15 jours avant le RDVC. La procédure s'étale sur une durée maximale de 6 semaines entre octobre et mai et comprend une inspection en classe, suivie d'entretiens avec l'inspecteur et le chef d'établissement.

L'évaluation repose sur les compétences professionnelles définies au BO n°30 du 25/07/2013 (pédagogiques, didactiques, relationnelles). À l'issue du RDVC, les appréciations sont transmises à l'enseignant, qui dispose de deux semaines pour formuler des observations. L'autorité académique attribue ensuite une appréciation finale (Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant ou À consolider), communiquée en début d'année scolaire suivante.

Le PPCR prévoit des possibilités d'accélération de carrière lors des deux premiers RDVC (échelons 6 et 8) avec

un gain d'un an à chaque fois. Cette accélération concerne 30 % des enseignants promouvables, sélectionnés selon leur appréciation finale et leur ancienneté, après examen en commission consultative mixte (CCM).

L'évolution de carrière se poursuit après le 3^e et dernier RDVC, avec l'accès à la hors classe, automatique pour les enseignants remplissant les conditions d'ancienneté (au moins 2 ans d'ancienneté au 9^e échelon), selon un barème combinant ancienneté et appréciation. Celle-ci, donnée par l'administration, est pérenne.

L'accès à la classe exceptionnelle, réformé depuis 2024, est également automatisé dès le 5^e échelon de la hors classe (4^e pour les agrégés), sans candidature, avec un classement fondé sur les avis de l'inspecteur et du chef d'établissement ainsi que sur l'expérience.

Trois avis sont possibles.

- Très favorable (avis pérenne et argumenté).
- Favorable (non pérenne, pas de commentaires des évaluateurs).
- Défavorable (non pérenne, l'avis doit être justifié).

Recours

En cas de désaccord, le maître pourra adresser un recours gracieux s'il s'estime lésé, dans un délai de 30 jours à réception de l'avis final. Si l'avis est maintenu, il disposera d'un délai de 30 jours à nouveau pour demander une contestation en CCM.

La réforme de la formation initiale des enseignants

A partir de la session 2026, une réforme introduit de nouvelles règles concernant le recrutement et la formation des enseignants.

Désormais, les futurs professeurs suivront un parcours continu de formation sur cinq ans. Le concours externe est accessible dès le niveau licence (bac +3).

La mise en place d'une licence Professorat des écoles (LPE) avec son concours spécifique est une nouveauté supplémentaire.

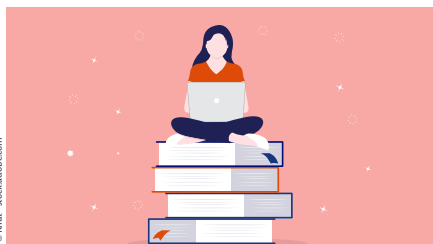
Après réussite au concours, une période de formation statutaire de deux années permettra de valider un Master Enseignement et Éducation (M2E). Ainsi, un enseignant en contrat définitif conservera un niveau bac +5.

Une entrée progressive dans le métier

Le lauréat de concours aura le statut « d'élève » durant l'année de M1 et signera un contrat provisoire d'un an avec le rectorat. Il suivra une formation de 530 heures en institut supérieur de formation de l'Enseignement catholique (Isfec) et participera en parallèle à 12 semaines de stage d'observation et de pratique accompagnée (Sopa), permettant une entrée progressive dans le métier. Il sera rémunéré environ 1400 € nets par mois (indice 366). L'année de M2, il poursuivra son cursus avec 250 heures de formation en Isfec et suivra un stage en responsabilité devant élèves à mi-temps. Il sera professeur stagiaire en contrat

provisoire. Il percevra une rémunération correspondant à l'échelon 1 de la classe normale de son échelle de rémunération, soit environ 1800 € net par mois, ou pourra éventuellement être classé à un échelon supérieur en fonction de son expérience professionnelle antérieure. La durée de la formation pourra être réduite à 1 an pour ceux qui possèdent déjà un master ou justifient d'une expérience professionnelle de 18 mois. L'évaluation des parcours et la détermination de la durée de formation appropriée relèvent d'une commission académique dédiée.

L'académie d'affectation des lauréats sera celle de leur inscription au concours, sous réserve des capacités de formation offertes pour leur discipline et des besoins académiques. La réforme prévoit désormais que tout enseignant ayant suivi le parcours de formation en 2 ans s'engage à travailler pour l'État pendant quatre ans à compter de l'obtention du contrat définitif. En cas de non-respect, l'enseignant devra rembourser au *pro rata* de la durée d'engagement restante.



Disponibilités des enseignants : périodes non rémunérées

Disponibilités de droit

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

Nouveau : service non protégé, réintégration après participation au mouvement ou, en cas de retour anticipé en cours d'année, sur une vacance de poste.

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.
- **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.

Service non protégé, réintégration après participation au mouvement ou, en cas de retour anticipé en cours d'année, sur une vacance de poste.

*Disponibilité pour adopter un ou plusieurs enfants dans les Dom, Com ou à l'étranger.
Durée : 6 semaines par agrément.*

Disponibilités accordées sous réserve des nécessités du service

Disponibilité pour convenances personnelles.

- **Pour les titulaires et les maîtres délégués** : 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. L'obligation de réintégrer son poste après 5 ans est supprimée depuis décembre 2025.
- **Pour les stagiaires**, intitulé « congé » : 3 mois maximum. Demande de réintégration à formuler 3 mois avant expiration.

Pas de perte de contrat ou d'agrément, mais service non protégé.

Autres disponibilités pour les titulaires (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

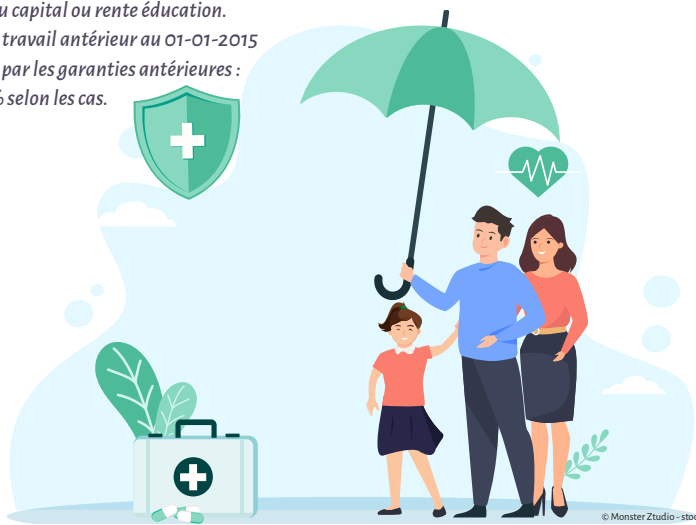
La prévoyance vient en aide à ceux qui restent après un décès, mais surtout elle assure un complément de salaire lorsqu'on

passse à demi-traitement ou à 60 %, pendant certaines périodes d'arrêt de travail.

Garanties en vigueur jusqu'au 31.12.2026. Les négociations sont en cours pour leur maintien.

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 ^e 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 2026 : 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.



© Monster Zstudio - stock.adobe.com

Départ en formation

Pour 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.



**“Ce qu'on attend
d'une mutuelle ?
Qu'elle s'adapte
à nous, et pas
l'inverse.”**

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d'une protection complète et vraiment adaptée à vos besoins, dès que vous en avez besoin.

**C'est ça,
la mutuelle d'aujourd'hui.**

Renseignez-vous en agence
ou sur **aesio.fr**



AÉSIO mutuelle, 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. 26-206-012



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^{er} 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 rattraper 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 maîtres** : plein traitement maintenu pendant toute la durée du congé.

NB : La durée maximale du congé pathologique prénatal passe de 2 à 3 semaines (avec maintien intégral de la rémunération). Il est fractionnable et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse à la date de début du congé de maternité légal.

- **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).

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 après un an d'ancienneté ; les indemnités sont, elles, versées tous les 14 jours pendant toute la durée du congé.

- **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 après un an d'ancienneté ; les indemnités sont, elles,

versées tous les 14 jours pendant toute la durée du congé.

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 parental

Accordé au père et/ou à la mère jusqu'au 3^e 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** : sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an. Possibilité de congé total ou à temps partiel (minimum 16 h).

- **Pour les maîtres** : par périodes de 2 à 6 mois renouvelables (sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an pour les délégués). 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.

Nouveau :

congé supplémentaire de naissance

Applicable depuis juillet 2026, il doit être pris après les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption, dans un délai de 9 mois après la naissance ou l'adoption. Chaque parent peut bénéficier de ce congé, simultanément ou en alternance avec l'autre. La durée du congé est, au choix du parent, de 1 ou de 2 mois (fractionnable en 2 fois 1 mois). Pour un enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2026, ou dont la date de naissance était prévue à cette date, le congé pourra être pris jusqu'au 31 mars 2027. Indemnité journalière maintenue par l'État ou versée par la Sécurité sociale selon le statut.

ENSEIGNANTS ET SALARIÉS.

• **Pour les maîtres** : ils seront rémunérés à hauteur de 70 % de la rémunération globale le 1^{er} mois et 60 % le 2^e mois (traitement indiciaire + primes et indemnités selon les modalités fixées par le décret n° 2010-997). Demande à formuler au moins 1 mois avant la date de début souhaitée sauf si le congé supplémentaire prend la suite immédiate de votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant (ou d'adoption) : délais de 15 j.

• **Pour les Sep** : l'indemnisation sera dégressive : le premier mois sera indemnisé à 70 % du salaire net antérieur et le deuxième mois à 60 % du salaire net antérieur, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Pour bénéficier de ce congé, les parents salariés devront simplement en informer leur employeur dans un délai de 1 mois avant la date de début de congé souhaitée sauf si le congé supplémentaire prend la suite immédiate de votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant (ou d'adoption) : délais de 15 j.

Ce congé ne peut être pris en même temps que la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), qui permet notamment d'indemniser la prise d'un congé parental d'éducation. Toutefois, les deux prestations pourront être prises l'une après l'autre.

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 ou pris sous la forme d'un service à temps partiel.

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.

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** : non rémunéré, possibilité de suspendre son contrat. Ce congé est de 3 mois renouvelables, maximum 1 an dans toute la carrière. 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-reserve-aux-adherents/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

Chaque 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 L.2315-36 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 2026-2027 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^{er} 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^{er} 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 2026 :

	SOCLE		OPTIONS (EN COMPLÉMENT DU SOCLE)		
	Régime gén.	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
SALARIÉ	55,10 €	33,30 €	14,60 €	37,50 €	55,30 €
CONJOINT	60,80 €	36,70 €			
ENFANT*	30,50 €	18,70 €	8,20 €	20,40 €	30,50 €

* La cotisation est gratuite à compter du 3^e 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.



© Nurhawi - stock.adobe.com

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^{er} 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^{er} 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 : 20,13 € à compter du 1^{er} septembre 2026.

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^e année.

Strate II : 5 points dès la 2^e année.

Strate III : 5 points dès la 3^e année.

Strate IV : 5 points dès la 4^e 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	1085	1105	1115	1119	1125	1127	1145	1163	1181

- Pour les salariés dont le nombre total de points est égal à 1 085 : bonification exceptionnelle de 8 points.
- Pour les salariés dont le nombre total de points est égal à 1 091 : bonification exceptionnelle de 4 points.

	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	1100	1130	1139	1166	1175	1200	1225	1250	1275	1300	1325

	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	1200	1270	1340	1410	1480	1550	1620	1690	1760	1830	1900

	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	1400	1520	1640	1760	1880	2000	2120	2240	2360	2480	2600

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) ;
- 14 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans ;
- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant

de plus de 25 ans non parent lui-même et 14 jours ouvrés dans le cas contraire ;

- 3 jours en cas d'ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou d'un enfant ;
- 5 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)	1 fois le salaire annuel brut de référence.	
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 (enfant porteur d'un handicap : rente viagère, sans limite d'âge).	
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) 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/> ;

- de préférence, négocier un préaccord.

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/>.



» Inventons la protection sociale de demain

Chez **Harmonie Mutuelle**, nous sommes convaincus que nous avons le **pouvoir d'agir, ensemble, pour une santé durable**. Grâce au mouvement de l'Éco-santé, nous facilitons le passage à l'action pour permettre à chacun de **prendre soin de sa santé** en agissant **plus tôt, plus vite et autrement**.





© Nathawatt - stock.adobe.com

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^{er} 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 :

au niveau national :

- à la commission consultative paritaire de négociation et d'information (CCPNI) du Conseil national de l'enseignement agricole privé (Cneap) ;
- aux négociations annuelles obligatoires (NAO) ;

au niveau régional :

- aux commissions consultatives des personnels (CCP) ;

au niveau local :

- 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) ;

au niveau local :

- dans les CSE des établissements.

Plus forts ensemble

Depuis 1905, les chefs d'établissement ont toute leur place au Spelc.

**En décembre 2026 aux élections professionnelles,
FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX : VOTEZ SPELC !**

Le Spelc, le syndicat qui vous représente, vous épaula, vous défend
comme enseignant ET chef d'établissement. Vous n'êtes pas seuls !

L'organisation professionnelle
à laquelle vous adhérez représente
uniquement votre établissement ;
le Spelc vous accompagne personnellement.

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^{er} 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.

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

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT.

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.

Les revendications du Spelc

Au regard des multiples tâches (administration, pédagogie, éducation, gestion, ressources humaines...) qui incombent aux chefs d'établissement, le Spelc :

- **demande** que les dispositifs Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés (ASH) entrent dans le calcul du nombre de classes pour l'octroi des décharges de direction ;

- **réclame** l'attribution de points pour la rémunération, prenant en compte la particularité de chaque structure dans le cadre de mission spécifique : restauration, garderie et temps périscolaire, Ulis, centre de loisirs...

- **milite** pour l'attribution d'au moins une demi-journée de décharge par semaine pour les écoles de moins de 4 classes et demande aussi le passage à un mi-temps de décharge hebdomadaire pour les écoles à 8 classes. La gestion du 1/3 temps de décharge pénalise l'enseignant qui l'assure parce qu'il est alors impossible de compléter à 100 % la quotité de service ;

- **est à l'initiative** d'un groupe de travail au Secrétariat général de l'Enseignement catholique (Sgec) afin de réfléchir aux missions, fonctions, statut et rémunération des personnels assurant la direction dans les écoles multisites.

Le Spelc mène, depuis 2016, une action auprès de l'Urssaf pour obtenir la prise en compte de la situation des chefs d'établissement du 1^{er} degré. En effet, ceux-ci ayant deux employeurs, certains d'entre eux ont des cotisations vieillesse prélevées au-dessus du plafond de la Sécurité sociale. Le Spelc a obtenu gain de cause dans plusieurs académies. Certaines mettent même maintenant en place la proratisation sur salaire.

Documents et outils spécifiques sur :

<https://www.spelc.fr/profile/chef-etablissement-1er-degre/>

Retraite : une situation complexe en

Les renseignements fournis ici prennent en compte la suspension de 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 ⁽¹⁾ et Ircantec ⁽²⁾.

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

Depuis le 1^{er} 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⁽³⁾, 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 et/ou l'Ircantec 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.

(3) - Les 24 meilleures années pour les mères ayant eu un enfant ;

- les 23 meilleures années pour celles ayant eu deux enfants ou plus.

Cette mesure devrait être détaillée dans un décret qui n'est pas publié à la date de rédaction de ce guide.

constante évolution

La durée d'assurance nécessaire
pour bénéficier du taux plein (50 %)
pour les départs à partir du 01.09.2026

ANNÉE DE NAISSANCE*	NOMBRE DE TRIMESTRES DE RÉFÉRENCE (NTR)
1955 / 1956 / 1957	166
1958 / 1959 / 1960	167
1 ^{er} janv. - 31 août 1961	168
1 ^{er} sept. - 31 déc. 1961	169
1962	169
1963	170
1964	170
1 ^{er} janv. - 31 mars 1965	170
1 ^{er} avril - 31 déc. 1965	171
1966 et 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
pour les départs à partir du 01.09.2026

DATE DE NAISSANCE	DROITS À LA RETRAITE À
Avant le 1 ^{er} sept. 1961	62 ans
1 ^{er} sept. - 31 déc. 1961	62 ans 3 mois
1962	62 ans 6 mois
1963	62 ans 9 mois
1964	62 ans 9 mois
1 ^{er} janv. - 31 mars 1965	62 ans 9 mois
1 ^{er} avril - 31 déc. 1965	63 ans
1966	63 ans 3 mois
1967	63 ans 6 mois
1968	63 ans 9 mois
1969 et 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 à la retraite :

- 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.



© firmalims - stock.adobe.com

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* ;
- 2 publications, *La lettre des retraités* (4 parutions par an) et *L'Actualité des retraités* (bimestriel d'information sous format numérique) ;
- 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 et la Toscane en 2026 ;
- des séjours : Cannes en 2025 ;
- des découvertes conviviales entre retraités avec « Découvrons nos régions » ;
- un site Spelc : www.spelc.fr ;
- un site Fnar : www.fnar.info ;
- un site CFR : 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.

Des solutions d'assurances pensées pour vous !



OFFRE DE BIENVENUE ADHÉRENTS SPELC



AUTO



HABITATION



GARANTIE
ACCIDENTS DE LA VIE

-20%*
de réduction

-10%*
de réduction

-20%*
de réduction

OBTENEZ UN DEVIS
service.src.commercial@msc-assurance.fr
Tél. : 01 85 53 47 39

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

*Pour toute nouvelle souscription avant le 31/12/2026. Offre réservée aux adhérents du Spelc et soumise à conditions.

On ne devrait jamais avoir peur de rentrer chez soi

**Uniprévoyance renforce votre contrat
collectif Santé.**

- **Accompagnement
juridique et financier**
- **Aide au relogement
d'urgence**

Appelez le 01 70 84 25 84

Mon Spéc local



GMF mène plus de 2 000 actions de prévention du risque routier chaque année.

Découvrez nos actions sur gmf.fr



Assurément
Humain



Par Jean-Louis Stalder, président



À votre service

Chère collègue, cher collègue,

La Fédération des Spelc est heureuse de vous offrir le *Guide pratique Spelc* (GPS), version 2026-2027. 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.

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 sous contrat. Il a remporté le plus grand nombre de sièges dans le premier degré et conforté sa 2^e 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 adhérant au Spelc, vous bénéficierez de cette expérience reconnue et marquerez 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
75015 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 60
www.bayard-service.com

Secrétaire de rédaction :

Romain Pénisson

Rédactrice graphique :

Nelly Denos

Photos : Spelc, sauf mention contraire. **Photo de couverture :**

© Mushahid - stock.adobe.com
(montage Bayard Service)

Imprimerie : GROUPE PRENANT

70 à 82 rue Auber
94400 Vitry-sur-Seine

Route : Mailtech
(14 - Saint-André-sur-Orne)

CPPAP : 0928 S 06619

ISSN : 2804-8571

Supplément au numéro 305
de *L'Éducateur Spelc*

Code support : 13000



Fédération nationale des SPELC



@FederationSPELC



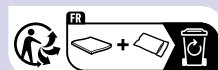
Fédération nationale des SPELC



spelc.fr



[federation-nationale-des-spelc](https://www.instagram.com/federation-nationale-des-spelc)



Vous avez le pouvoir d'agir



Entre le 3 et le 10 décembre 2026, vous êtes appelé à voter aux élections professionnelles, sur Internet. L'affiche d'un simple match entre syndicats ? Non ! Ne laissez pas les autres décider pour vous ! Pour garder le pouvoir d'agir, votez **Spelc** !



AMÉLIORER NOTRE QUALITÉ DE VIE ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Enseignants et documentalistes, quels que soient nos établissements, on nous en demande toujours plus !

Dématérialisation, suivi des stages, accompagnement sur Parcoursup...

Le **Spelc** exige des mesures pour rétablir l'équilibre entre nos vies personnelle et professionnelle. Il relève de la responsabilité de l'État-employeur de nous protéger.

PROTÉGER NOTRE SANTÉ

Pour la plupart d'entre nous, l'affiliation aux mutuelles obligatoires choisies par les ministères risque souvent de coûter plus cher mais avec des garanties réduites. Le **Spelc** demande que les garanties proposées soient améliorées afin que les personnels bénéficient de remboursements de soins justes.

OBTENIR UNE AMÉLIORATION DU POUVOIR D'ACHAT

Les ministères successifs ne cèdent jamais aux revendications salariales. Ils nous octroient des primes, mais quelle garantie avons-nous à long terme ?

Le **Spelc** revendique une révision globale de la politique salariale des enseignants pour améliorer leur pouvoir d'achat.

ACCÉDER À LA FORMATION

Quand un enseignant demande une formation, on lui objecte souvent un coût trop élevé et de trop grandes difficultés pour le remplacer. Pour le **Spelc**, il est légitime que les enseignants bénéficient d'un plan de développement des compétences pour s'adapter aux nouvelles exigences du métier.

**CCM
2026**

Le **Spelc** compte sur vous,
vous pouvez compter sur le **Spelc**.

Votez Spelc !

Du 3 au 10 décembre 2026

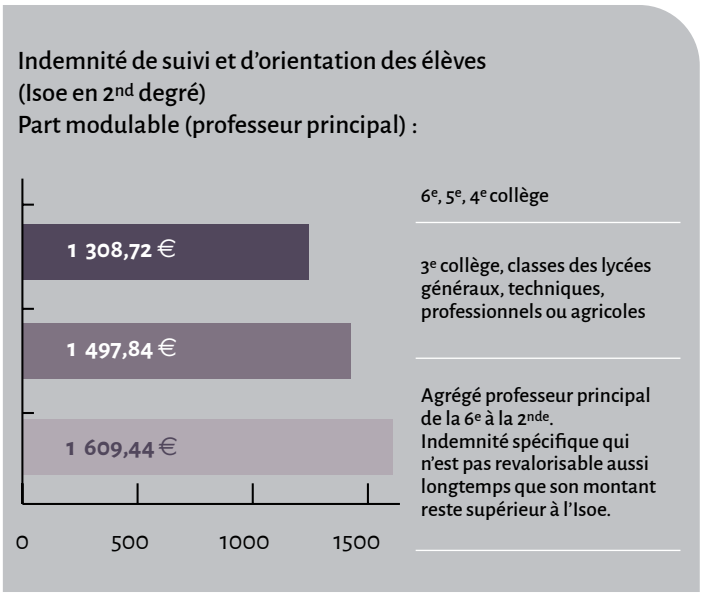
→ electionsprofessionnelles.spelc.fr



Indemnités

Données fournies avec une valeur du point d'indice fixée à **59,0734 €** au 1^{er} juillet 2023.

Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isae en 1^{er} degré et Isoe en 2nd degré) - Part fixe : 2 550 €



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
MD1 (18 h)	1 155,33	128,37	40,11
MD2 (18 h)	1 069,00	118,78	37,11

* 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^{er} 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 €

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	MD 1			MD 2		
		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 €			

Le mouvement des maîtres de l'en

Il s'agit d'une procédure réglementée. Elle vise à trouver le juste équilibre entre la priorité d'emploi octroyée aux enseignants dont l'employeur est le rectorat ou la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), et l'obligation d'obtenir un accord de la part du chef d'établissement. Sous contrat simple, l'employeur est l'association qui gère l'établissement scolaire.

Le premier degré : une gestion diocésaine

Pour les enseignants du 1^{er} degré, la gestion du mouvement est pilotée par deux instances : la commission diocésaine ou interdiocésaine de l'emploi (instance de l'Enseignement catholique) – **CDE/CIDE** – et la commission consultative mixte départementale ou interdépartementale – **CCMD/CCMI**.

Dans le cadre des « accords de l'emploi », la procédure s'organise en **plusieurs étapes clés**.

- **Liste des pertes d'emploi** : recensement des maîtres dont le service est réduit ou supprimé.
- **Services vacants** : le chef d'établissement a obligation de déclarer les postes à pourvoir.
- **Recueil des candidatures** : les maîtres enregistrent leurs vœux auprès de l'administration et/ou de la direction diocésaine dont ils dépendent.
- **Préparation (CDE/CIDE)** : cet organe de l'Enseignement catholique, où siègent les organisations syndicales de maîtres et les organisations professionnelles de chefs d'établissement, prépare le mouvement. La commission classe les demandes selon une codification stricte, explicitée dans les accords de l'emploi et en lien avec le Code de l'Éducation.
- **Envoi des candidatures** : les propositions de nomination sont adressées aux chefs d'établissement et aux maîtres.
- **Avis du chef d'établissement** : il peut accepter ou refuser (un refus doit être impérativement écrit et motivé sous 15 jours).
- **Examen (CCMD/I)** : la commission examine les dossiers et valide les propositions de candidature.
- **Nomination finale** : l'affectation officielle est prononcée par l'administration.

Les priorités du 1^{er} degré selon « l'accord professionnel sur l'organisation de l'emploi dans l'Enseignement catholique du 1^{er} degré »

- **Code A** : priorités liées à la perte de contrat, réintégrations, compléments de service.
- **Code B** : mutations pour impératifs familiaux, médicaux ou convenances personnelles.
- **Code C** : maîtres ayant validé leur année de stage.
- **Code D** : lauréats de concours devant effectuer leur année de stage.
- **Code E** : maîtres délégués sur des contrats à l'année.

seignement privé sous contrat

Le second degré : articulation académique et nationale

Dans le 2nd degré, la gestion implique une collaboration entre l'Enseignement catholique et le rectorat à travers trois instances.

- **La commission académique de l'emploi (CAE)** : instance de préparation et de classement des demandes où siègent organisations syndicales des maîtres et organisations professionnelles de chefs d'établissement.
- **La commission consultative mixte académique (CCMA)** : elle examine les propositions de la CAE et rend un avis sur la nomination des maîtres dans les établissements.
- **La commission nationale d'affectation (CNA)** : elle n'intervient que si aucune proposition de nomination n'est trouvée au niveau de l'académie.

Les priorités du 2nd degré selon l'accord national de l'emploi dans l'Enseignement catholique

- **Code A** : priorités liées à la perte d'heures ou de contrat, retour de disponibilité ou congé parental, complément de service.
- **Code B** : mutations intra et inter académiques (impératifs familiaux, médicaux, convenances).
- **Code C** : lauréats du concours externe (CAFEP) ayant validé leur année de stage.
- **Code D** : lauréats du concours interne (CAER) ayant validé leur année de stage.
- **Code E** : enseignants de l'enseignement agricole.

- **Code F** : stagiaires en formation et maîtres délégués.

Principes communs et règles de recours

Quel que soit le degré d'enseignement, des principes transversaux s'appliquent.

- **Déclaration des postes** : la liste des emplois vacants (V) et susceptibles d'être vacants (SV) doit être publiée.
- **Ancienneté** : si deux maîtres ont la même priorité, c'est l'ancienneté de service (public et privé sous contrat) qui sert de critère de départage.
- **Pouvoir de refus** : si le chef d'établissement refuse une candidature, le motif avancé sera étudié en commission, qui en déterminera la légitimité.
- **Contentieux** : tout maître peut contester une décision de la commission de l'emploi en lui adressant une saisine. En dernier recours, le **tribunal administratif** est le seul compétent pour régler le désaccord qui concerne les maîtres au statut d'agent public.

Rapprochez-vous de vos **responsables Spelc** pour être accompagné, défendu et conseillé lors du mouvement de l'emploi.

<https://www.spelc.fr/syndicat/reunion/?cp=#RESULTATS>



Le déroulement de carrière des enseignants

Le Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) organise la carrière des enseignants en trois grades : classe normale, hors classe et classe exceptionnelle. Il repose sur des étapes structurantes, notamment les rendez-vous de carrière (RDVC), qui jalonnent la progression professionnelle.

Les RDVC ont lieu à des moments précis :

- entre 1 et 2 ans dans l'échelon 6 ;
- entre 1 an et demi et 2 ans et demi dans l'échelon 8 ;
- entre 1 an et 2 ans dans l'échelon 9.

L'enseignant est informé via sa messagerie académique en fin d'année scolaire, puis reçoit les modalités détaillées 15 jours avant le RDVC. La procédure s'étale sur une durée maximale de 6 semaines entre octobre et mai et comprend une inspection en classe, suivie d'entretiens avec l'inspecteur et le chef d'établissement.

L'évaluation repose sur les compétences professionnelles définies au BO n°30 du 25/07/2013 (pédagogiques, didactiques, relationnelles). À l'issue du RDVC, les appréciations sont transmises à l'enseignant, qui dispose de deux semaines pour formuler des observations. L'autorité académique attribue ensuite une appréciation finale (Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant ou À consolider), communiquée en début d'année scolaire suivante.

Le PPCR prévoit des possibilités d'accélération de carrière lors des deux premiers RDVC (échelons 6 et 8) avec

un gain d'un an à chaque fois. Cette accélération concerne 30 % des enseignants promouvables, sélectionnés selon leur appréciation finale et leur ancienneté, après examen en commission consultative mixte (CCM).

L'évolution de carrière se poursuit après le 3^e et dernier RDVC, avec l'accès à la hors classe, automatique pour les enseignants remplissant les conditions d'ancienneté (au moins 2 ans d'ancienneté au 9^e échelon), selon un barème combinant ancienneté et appréciation. Celle-ci, donnée par l'administration, est pérenne.

L'accès à la classe exceptionnelle, réformé depuis 2024, est également automatisé dès le 5^e échelon de la hors classe (4^e pour les agrégés), sans candidature, avec un classement fondé sur les avis de l'inspecteur et du chef d'établissement ainsi que sur l'expérience.

Trois avis sont possibles.

- Très favorable (avis pérenne et argumenté).
- Favorable (non pérenne, pas de commentaires des évaluateurs).
- Défavorable (non pérenne, l'avis doit être justifié).

Recours

En cas de désaccord, le maître pourra adresser un recours gracieux s'il s'estime lésé, dans un délai de 30 jours à réception de l'avis final. Si l'avis est maintenu, il disposera d'un délai de 30 jours à nouveau pour demander une contestation en CCM.

La réforme de la formation initiale des enseignants

A partir de la session 2026, une réforme introduit de nouvelles règles concernant le recrutement et la formation des enseignants.

Désormais, les futurs professeurs suivront un parcours continu de formation sur cinq ans. Le concours externe est accessible dès le niveau licence (bac +3).

La mise en place d'une licence Professorat des écoles (LPE) avec son concours spécifique est une nouveauté supplémentaire.

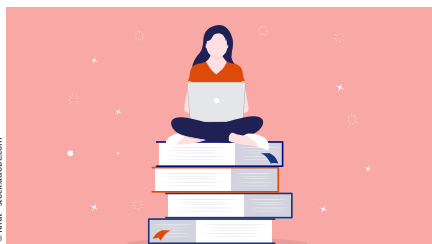
Après réussite au concours, une période de formation statutaire de deux années permettra de valider un Master Enseignement et Éducation (M2E). Ainsi, un enseignant en contrat définitif conservera un niveau bac +5.

Une entrée progressive dans le métier

Le lauréat de concours aura le statut « d'élève » durant l'année de M1 et signera un contrat provisoire d'un an avec le rectorat. Il suivra une formation de 530 heures en institut supérieur de formation de l'Enseignement catholique (Isfec) et participera en parallèle à 12 semaines de stage d'observation et de pratique accompagnée (Sopa), permettant une entrée progressive dans le métier. Il sera rémunéré environ 1400 € nets par mois (indice 366). L'année de M2, il poursuivra son cursus avec 250 heures de formation en Isfec et suivra un stage en responsabilité devant élèves à mi-temps. Il sera professeur stagiaire en contrat

provisoire. Il percevra une rémunération correspondant à l'échelon 1 de la classe normale de son échelle de rémunération, soit environ 1800 € net par mois, ou pourra éventuellement être classé à un échelon supérieur en fonction de son expérience professionnelle antérieure. La durée de la formation pourra être réduite à 1 an pour ceux qui possèdent déjà un master ou justifient d'une expérience professionnelle de 18 mois. L'évaluation des parcours et la détermination de la durée de formation appropriée relèvent d'une commission académique dédiée.

L'académie d'affectation des lauréats sera celle de leur inscription au concours, sous réserve des capacités de formation offertes pour leur discipline et des besoins académiques. La réforme prévoit désormais que tout enseignant ayant suivi le parcours de formation en 2 ans s'engage à travailler pour l'État pendant quatre ans à compter de l'obtention du contrat définitif. En cas de non-respect, l'enseignant devra rembourser au *pro rata* de la durée d'engagement restante.



Disponibilités des enseignants : périodes non rémunérées

Disponibilités de droit

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

Nouveau : service non protégé, réintégration après participation au mouvement ou, en cas de retour anticipé en cours d'année, sur une vacance de poste.

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.
- **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.

Service non protégé, réintégration après participation au mouvement ou, en cas de retour anticipé en cours d'année, sur une vacance de poste.

*Disponibilité pour adopter un ou plusieurs enfants dans les Dom, Com ou à l'étranger.
Durée : 6 semaines par agrément.*

Disponibilités accordées sous réserve des nécessités du service

Disponibilité pour convenances personnelles.

- **Pour les titulaires et les maîtres délégués** : 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. L'obligation de réintégrer son poste après 5 ans est supprimée depuis décembre 2025.
- **Pour les stagiaires**, intitulé « congé » : 3 mois maximum. Demande de réintégration à formuler 3 mois avant expiration.

Pas de perte de contrat ou d'agrément, mais service non protégé.

Autres disponibilités pour les titulaires (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

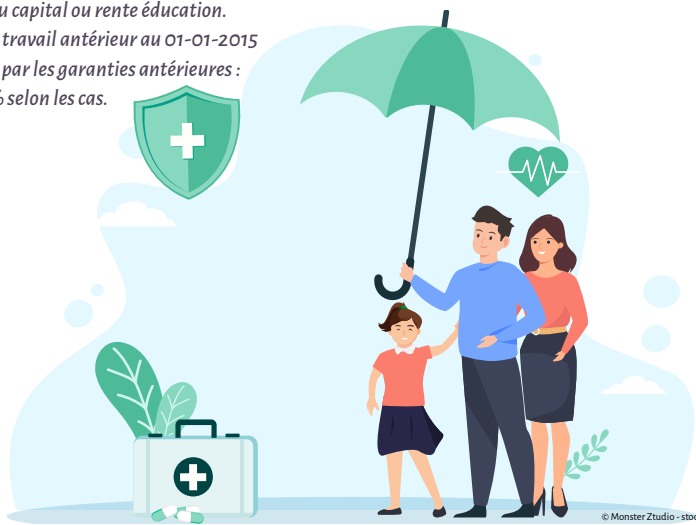
La prévoyance vient en aide à ceux qui restent après un décès, mais surtout elle assure un complément de salaire lorsqu'on

passse à demi-traitement ou à 60 %, pendant certaines périodes d'arrêt de travail.

Garanties en vigueur jusqu'au 31.12.2026. Les négociations sont en cours pour leur maintien.

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 ^e 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 2026 : 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.



© Monster Zstudio - stock.adobe.com

Départ en formation

Pour 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.



**“Ce qu'on attend
d'une mutuelle ?
Qu'elle s'adapte
à nous, et pas
l'inverse.”**

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d'une protection complète et vraiment adaptée à vos besoins, dès que vous en avez besoin.

**C'est ça,
la mutuelle d'aujourd'hui.**

Renseignez-vous en agence
ou sur **aesio.fr**



AÉSIO mutuelle, 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. 26-206-012



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^{er} 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 rattraper 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 maîtres** : plein traitement maintenu pendant toute la durée du congé.

NB : La durée maximale du congé pathologique prénatal passe de 2 à 3 semaines (avec maintien intégral de la rémunération). Il est fractionnable et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse à la date de début du congé de maternité légal.

- **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).

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 après un an d'ancienneté ; les indemnités sont, elles, versées tous les 14 jours pendant toute la durée du congé.

- **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 après un an d'ancienneté ; les indemnités sont, elles,

versées tous les 14 jours pendant toute la durée du congé.

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 parental

Accordé au père et/ou à la mère jusqu'au 3^e 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** : sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an. Possibilité de congé total ou à temps partiel (minimum 16 h).

- **Pour les maîtres** : par périodes de 2 à 6 mois renouvelables (sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an pour les délégués). 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.

Nouveau :

congé supplémentaire de naissance

Applicable depuis juillet 2026, il doit être pris après les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption, dans un délai de 9 mois après la naissance ou l'adoption. Chaque parent peut bénéficier de ce congé, simultanément ou en alternance avec l'autre. La durée du congé est, au choix du parent, de 1 ou de 2 mois (fractionnable en 2 fois 1 mois). Pour un enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2026, ou dont la date de naissance était prévue à cette date, le congé pourra être pris jusqu'au 31 mars 2027. Indemnité journalière maintenue par l'État ou versée par la Sécurité sociale selon le statut.

- **Pour les maîtres** : ils seront rémunérés à hauteur de 70 % de la rémunération globale le 1^{er} mois et 60 % le 2^e mois (traitement indiciaire + primes et indemnités selon les modalités fixées par le décret n° 2010-997). Demande à formuler au moins 1 mois avant la date de début souhaitée sauf si le congé supplémentaire prend la suite immédiate de votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant (ou d'adoption) : délais de 15 j.
- **Pour les Sep** : l'indemnisation sera dégressive : le premier mois sera indemnisé à 70 % du salaire net antérieur et le deuxième mois à 60 % du salaire net antérieur, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Pour bénéficier de ce congé, les parents salariés devront simplement en informer leur employeur dans un délai de 1 mois avant la date de début de congé souhaitée sauf si le congé supplémentaire prend la suite immédiate de votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant (ou d'adoption) : délais de 15 j.

Ce congé ne peut être pris en même temps que la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), qui permet notamment d'indemniser la prise d'un congé parental d'éducation. Toutefois, les deux prestations pourront être prises l'une après l'autre.

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 ou pris sous la forme d'un service à temps partiel.

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.

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** : non rémunéré, possibilité de suspendre son contrat. Ce congé est de 3 mois renouvelables, maximum 1 an dans toute la carrière. 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-reserve-aux-adherents/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

Chaque 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 L.2315-36 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 2026-2027 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^{er} 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^{er} 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 2026 :

	SOCLE		OPTIONS (EN COMPLÉMENT DU SOCLE)		
	Régime gén.	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
SALARIÉ	55,10 €	33,30 €	14,60 €	37,50 €	55,30 €
CONJOINT	60,80 €	36,70 €			
ENFANT*	30,50 €	18,70 €			

* La cotisation est gratuite à compter du 3^e 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.



© Nurhawi - stock.adobe.com

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^{er} 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^{er} 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 : 20,13 € à compter du 1^{er} septembre 2026.

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^e année.

Strate II : 5 points dès la 2^e année.

Strate III : 5 points dès la 3^e année.

Strate IV : 5 points dès la 4^e 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	1085	1105	1115	1119	1125	1127	1145	1163	1181

- Pour les salariés dont le nombre total de points est égal à 1 085 : bonification exceptionnelle de 8 points.
- Pour les salariés dont le nombre total de points est égal à 1 091 : bonification exceptionnelle de 4 points.

	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	1100	1130	1139	1166	1175	1200	1225	1250	1275	1300	1325

	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	1200	1270	1340	1410	1480	1550	1620	1690	1760	1830	1900

	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	1400	1520	1640	1760	1880	2000	2120	2240	2360	2480	2600

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) ;
- 14 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans ;
- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant

de plus de 25 ans non parent lui-même et 14 jours ouvrés dans le cas contraire ;

- 3 jours en cas d'ordination diaconale ou sacerdotale du salarié, de son conjoint ou d'un enfant ;
- 5 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)	1 fois le salaire annuel brut de référence.	
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 (enfant porteur d'un handicap : rente viagère, sans limite d'âge).	
GARANTIE DE REVENUS	95 % du SAR net pour tout congé ou toute invalidité. (3)	
COTISATION GLOBALE	Non-cadres	Cadres et assimilés (Tranche A + B)
	1,55 %	1,70 %
EMPLOYEUR SALARIÉ	1,35 %	1,50 %
	0,20 %	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/> ;

- de préférence, négocier un préaccord.

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/>.



» Inventons la protection sociale de demain

Chez **Harmonie Mutuelle**, nous sommes convaincus que nous avons le **pouvoir d'agir, ensemble, pour une santé durable**. Grâce au mouvement de l'Éco-santé, nous facilitons le passage à l'action pour permettre à chacun de **prendre soin de sa santé** en agissant **plus tôt, plus vite et autrement**.





© Nathawatt - stock.adobe.com

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^{er} 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 :

au niveau national :

- à la commission consultative paritaire de négociation et d'information (CCPNI) du Conseil national de l'enseignement agricole privé (Cneap) ;
- aux négociations annuelles obligatoires (NAO) ;

au niveau régional :

- aux commissions consultatives des personnels (CCP) ;

au niveau local :

- 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) ;

au niveau local :

- dans les CSE des établissements.

Plus forts ensemble

Depuis 1905, les chefs d'établissement ont toute leur place au Spelc.

**En décembre 2026 aux élections professionnelles,
FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX : VOTEZ SPELC !**

Le Spelc, le syndicat qui vous représente, vous épaula, vous défend
comme enseignant ET chef d'établissement. Vous n'êtes pas seuls !

L'organisation professionnelle
à laquelle vous adhérez représente
uniquement votre établissement ;
le Spelc vous accompagne personnellement.

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^{er} 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.

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

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT.

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.

Les revendications du Spelc

Au regard des multiples tâches (administration, pédagogie, éducation, gestion, ressources humaines...) qui incombent aux chefs d'établissement, le Spelc :

- **demande** que les dispositifs Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés (ASH) entrent dans le calcul du nombre de classes pour l'octroi des décharges de direction ;

- **réclame** l'attribution de points pour la rémunération, prenant en compte la particularité de chaque structure dans le cadre de mission spécifique : restauration, garderie et temps périscolaire, Ulis, centre de loisirs...

- **milite** pour l'attribution d'au moins une demi-journée de décharge par semaine pour les écoles de moins de 4 classes et demande aussi le passage à un mi-temps de décharge hebdomadaire pour les écoles à 8 classes. La gestion du 1/3 temps de décharge pénalise l'enseignant qui l'assure parce qu'il est alors impossible de compléter à 100 % la quotité de service ;

- **est à l'initiative** d'un groupe de travail au Secrétariat général de l'Enseignement catholique (Sgéc) afin de réfléchir aux missions, fonctions, statut et rémunération des personnels assurant la direction dans les écoles multisites.

Le Spelc mène, depuis 2016, une action auprès de l'Urssaf pour obtenir la prise en compte de la situation des chefs d'établissement du 1^{er} degré. En effet, ceux-ci ayant deux employeurs, certains d'entre eux ont des cotisations vieillesse prélevées au-dessus du plafond de la Sécurité sociale. Le Spelc a obtenu gain de cause dans plusieurs académies. Certaines mettent même maintenant en place la proratisation sur salaire.

Documents et outils spécifiques sur :

<https://www.spelc.fr/profile/chef-etablissement-1er-degre/>

Retraite : une situation complexe en

Les renseignements fournis ici prennent en compte la suspension de 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 ⁽¹⁾ et Ircantec ⁽²⁾.

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

Depuis le 1^{er} 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⁽³⁾, 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 et/ ou l'Ircantec 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.

(3) - Les 24 meilleures années pour les mères ayant eu un enfant ;

- les 23 meilleures années pour celles ayant eu deux enfants ou plus.

Cette mesure devrait être détaillée dans un décret qui n'est pas publié à la date de rédaction de ce guide.

constante évolution

La durée d'assurance nécessaire
pour bénéficier du taux plein (50 %)
pour les départs à partir du 01.09.2026

ANNÉE DE NAISSANCE*	NOMBRE DE TRIMESTRES DE RÉFÉRENCE (NTR)
1955 / 1956 / 1957	166
1958 / 1959 / 1960	167
1 ^{er} janv. - 31 août 1961	168
1 ^{er} sept. - 31 déc. 1961	169
1962	169
1963	170
1964	170
1 ^{er} janv. - 31 mars 1965	170
1 ^{er} avril - 31 déc. 1965	171
1966 et 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
pour les départs à partir du 01.09.2026

DATE DE NAISSANCE	DROITS À LA RETRAITE À
Avant le 1 ^{er} sept. 1961	62 ans
1 ^{er} sept. - 31 déc. 1961	62 ans 3 mois
1962	62 ans 6 mois
1963	62 ans 9 mois
1964	62 ans 9 mois
1 ^{er} janv. - 31 mars 1965	62 ans 9 mois
1 ^{er} avril - 31 déc. 1965	63 ans
1966	63 ans 3 mois
1967	63 ans 6 mois
1968	63 ans 9 mois
1969 et 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 à la retraite :

- 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.



© firmalims - stock.adobe.com

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* ;
- 2 publications, *La lettre des retraités* (4 parutions par an) et *L'Actualité des retraités* (bimestriel d'information sous format numérique) ;
- 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 et la Toscane en 2026 ;
- des séjours : Cannes en 2025 ;
- des découvertes conviviales entre retraités avec « Découvrons nos régions » ;
- un site Spelc : www.spelc.fr ;
- un site Fnar : www.fnar.info ;
- un site CFR : 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.

Des solutions d'assurances pensées pour vous !



OFFRE DE BIENVENUE ADHÉRENTS SPELC



AUTO



HABITATION



GARANTIE
ACCIDENTS DE LA VIE

-20%*
de réduction

-10%*
de réduction

-20%*
de réduction

OBTENEZ UN DEVIS
service.src.commercial@msc-assurance.fr
Tél. : 01 85 53 47 39

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

*Pour toute nouvelle souscription avant le 31/12/2026. Offre réservée aux adhérents du Spelc et soumise à conditions.

On ne devrait jamais avoir peur de rentrer chez soi

**Uniprévoyance renforce votre contrat
collectif Santé.**

- **Accompagnement
juridique et financier**
- **Aide au relogement
d'urgence**

Appelez le 01 70 84 25 84

Mon Spéc local