



Salariés de droit privé

Syndicat cftc snec

Dans tous les réseaux d'enseignement privé sous contrat

LES ESSENTIELS

2026 / 2027

uniprévoyance
GROUPE UGO

Protecteurs d'avenirs,
nous sommes à vos côtés pour rendre la prévention et la santé plus accessibles pour l'Enseignement Privé.

Préserver ma santé



Mon RDV Prévention
Mon réseau de soin
Ma téléconsultation
(24h/24h)

Être soutenu en cas de fragilité



Être accompagné en cas de :
- Maladie grave
- Hospitalisation
- Violences conjugales
- Difficultés financières

Faire face aux enjeux sociétaux



Comprendre :
- L'impact du climat sur ma santé
- Ma santé mentale

www.uniprevoyance.fr

SOMMAIRE

03
SOMMAIRE, ÉDITO

04
ADHÉREZ AU Snec-CFTC

05
LES AVANTAGES DU Snec-CFTC

07
LA COMMISSION DES SALARIÉS

09
NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

10 - 11
BULLETIN DE PAIE

12
REPAS

13
CALCUL DES HEURES

14
CLASSIFICATION

15
RÉMUNÉRATION

17
LE TEMPS DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET COMPLÉMENTAIRE

18
PÉRIODE D'ESSAI, EMBAUCHE, LICENCIEMENT

19
LES ENTRETIENS

20
LA RETRAITE

21
LES FORMATEURS ET LES PSYCHOLOGUES

23
INTERNAT ET TRAVAIL DE NUIT

27 - 31
QUESTIONS DE NOS ADHÉRENTS

32
PROTECTION SOCIALE

33
PRÉVOYANCE

34
FORMATION

36 - 37
CONGÉS EXCEPTIONNELS

38 - 39
ABSENCES

40
LE CSE, LES FORMATIONS SYNDICALES

41
COMMISSION PARITAIRE REGIONALE

42
CONVENTION COLLECTIVE

43
CALENDRIER SCOLAIRE

Cher (e) collègue,
Le Snec-CFTC vous propose en ce début d'année scolaire notre livret « Les Essentiels ». Il vous accompagnera dans votre quotidien, pour mieux connaître et défendre vos droits.
Vous jouez un rôle indispensable dans le fonctionnement des communautés éducatives. Vos métiers sont indispensables et pleinement complémentaires de ceux des enseignants.
Pourtant, la reconnaissance de vos métiers est largement insuffisante : depuis plus de dix ans, votre pouvoir d'achat recule, les situations de classification demeurent inadaptées et vos droits encore trop fréquemment non reconnus
Dans une branche EPNL, où le dialogue social reste fragile, la NAO 2026 s'est conclue sur une revalorisation honteuse et dérisoire de 0,5 % de la valeur du point.
Face à cela, le Snec-CFTC agit sans relâche. Syndicat indépendant, apolitique et engagé dans le dialogue social, il porte votre voix dans toutes les instances paritaires et défend vos intérêts au quotidien.
Première organisation de la notre branche aux élections TPE et deuxième organisation représentative de l'enseignement privé sous contrat, le Snec-CFTC est un acteur incontournable de la défense des salariés et de l'amélioration de leurs conditions de travail.
La défense de vos droits passe aussi par les élections professionnelles dans les VOS établissements. Nous vous accompagnons dans la constitution des listes aux élections CSE et vous proposons des formations pour mieux connaître et défendre vos droits. N'hésitez pas à nous rejoindre !
En décembre 2026, vous aurez un rôle à jouer lors des élections professionnelles des enseignants. Vous n'en êtes pas électeurs, mais vous pouvez encourager vos collègues enseignants à voter pour le Snec-CFTC. Ces résultats renforceront notre représentativité et nous donnerons les moyens de vous défendre efficacement.
Encore + forts ensemble !

Véronique Cotrelle, présidente du Snec-CFTC

ADHESION



défendu
conseillé
soutenu
Être écouté

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



www.snec-cftc.fr

66% de crédit d'impôt sur votre cotisation syndicale

ENCORE + FORTS ENSEMBLE !

L'appli Snec-CFTC + proche de vous, au quotidien.



GRATUIT

1. Je télécharge **l'Application**.
2. J'active **les notifications**.
3. Je crée **mon compte** pour recevoir **en temps réel** les infos **qui me concernent**. (**mon** académie / **ma** profession)

DISPONIBLE SUR App Store

DISPONIBLE SUR Google Play

Je suis adhérent ?

J'ai aussi accès à un espace réservé

SIMPLE, RAPIDE INDISPENSABLE

Syndicat cftc snec

AVANTAGES adhérents



Les adhérents du **Snec-CFTC** à jour de cotisation bénéficient de services exclusifs. Pour connaître le détail et les conditions appliquées, n'hésitez pas à contacter vos responsables départementaux. Le numéro INARIC (n° d'adhérent CFTC) vous est demandé lorsque vous faites appel à nos services.

Protection



Contrat MACIF protection juridique vie au travail :
- Défense et recours contre les tiers
- Défense licenciement / sanctions face à l'employeur

: notice Macif

Conseil



Plateforme juridique de conseil pour toutes les questions liées à la vie quotidienne et professionnelle (consommation, banque, justice, santé...). Des experts vous répondent du lundi au samedi 8H-19H.

Publications



Les adhérents reçoivent plusieurs publications :
- La revue mensuelle CFTC
- La revue Snec-Infos (national)
- Les lettres numériques

Finances



66% de votre cotisation syndicale vous est reversée sous forme de crédit d'impôt par l'administration fiscale.

(exemple : une cotisation de 150€ vous coûte 50€)

Formation



Dans le cadre du congé de formation syndicale la CFTC forme ses militants et responsables. Ces formations sont accessibles et prises en charge.

Service



Le Snec-CFTC vous accompagne dans la gestion de votre carrière ; pour l'ensemble des salariés, des enseignants, des chefs d'établissement, des AESH, de l'enseignement privé Education nationale et agricole.

Retraite



Les adhérents bénéficient du service évaluation retraite. Une simulation permet de connaître le montant de la retraite avec une ou plusieurs dates de départ. Indispensable pour faire un choix éclairé !

Toujours avec moi ! Syndicat cftc

Et les bons Plans adhérents



Profitez des réductions en scannant le QR Code !

Alimentation, ciné, voyage, sport, ...

Augmentez votre pouvoir d'achat en profitant de réductions sur vos marques préférées !



“La protection globale de mes salariés, un avantage qui fait la différence !”

Pour renforcer la protection de vos salariés et motiver vos équipes, nous proposons des solutions complètes en **santé, prévoyance et épargne-retraite.**

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

aesio.fr/entreprise

AÉSIO MUTUELLE

MUTUALITÉ FRANÇAISE

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 24-205-035-2

LA COMMISSION DES SALARIÉS À VOTRE SERVICE

La Commission nationale des Salariés est composée de différents membres représentant tous les territoires et tous les métiers de l'enseignement privé.



La convention collective EPNL (Enseignement Privé Non Lucratif) est applicable depuis le 1er septembre 2022 en lien avec d'autres accords paritaires (formation, santé, prévoyance, travail de nuit, NAO, etc.).
Ce guide a pour objectif de vous présenter une synthèse de nos droits et de leurs applications.

Bonne lecture à tous.



Le groupe des Conseillers nationaux représentant les salariés lors du Conseil national du Snec-CFTC de Dijon, en avril 2026 et le premier vice-président.

Les membres de la commission nationale des salariés :

1. Isabelle PETIT, élue au CN, présidente de la commission salariés et représentante auprès du BN du secteur salariés, internat (dpt 33) ;
2. Radhia BECHAHED, élue au CN, RVS (dpt 94) ;
3. Corinne BONAVANTUR, EVS (dpt 29) ;
4 . Karl BOURUMEAU, formateur (dpt 35) ;
5 . Véronique CHALOIN, RVS (dpt 13) ;
6. Pauline CHAUVIRE, internat (dpt 35) ;
7. Rachida COGNE, élue au CN, RVS/Asem (dpt 92) ;
8. Jean-Pierre DAGUET, cadre éducatif (dpt 02) ;
9. Géraldine GAILLET, élue au CN, comptable (dpt 31) ;
10. Fabien LANGLET, chargé des opérations technico-pédagogiques / sécurité (dpt 92) ;
11. Rosalina MARQUET, ASEM (dpt 59) ;
12. Xavier MACHU, RVS, élu au CN (dpt 63) ;
13. Frédéric RENAULT, élu au CN, RVS (dpt 49) ;
Véronique LACAQUE, secrétaire de la Commission des Salariés (dpt 72) ;
Davy-Emmanuel DURAND, vice-président du Snec-CFTC, invité permanent, animateur en pastorale scolaire (dpt 69).



MGEN. Première mutuelle des agents du service public

Grande cause nationale 2025

MGEN, historiquement engagée en faveur de la santé mentale, se mobilise

En réponse à la forte augmentation des troubles psychiques, en particulier chez les plus jeunes, la santé mentale a été promue Grande cause nationale 2025. Cette promotion est largement due à la forte mobilisation du collectif Santé mentale Grande cause nationale 2025, qui réunit de nombreux acteurs.

MGEN a rejoint son comité de pilotage à l'été 2023, mais son engagement pour changer le regard sur la souffrance psychique est bien plus ancien. Par exemple, depuis 2013, elle participe activement chaque année à la campagne déployée à l'occasion des Semaines d'information sur la santé mentale.

→ Le saviez-vous ?

MGEN a créé un forfait psychothérapie qui inclut le remboursement de 15 à 20 € par consultation de psychothérapie et ce, jusqu'à 20 séances par an.

Depuis le 1er mai 2021, la mutuelle propose également de rembourser à hauteur de 60 € 4 consultations de psychothérapie par an.

87 %

des Français n'osent pas parler de leurs problèmes de santé mentale à leur famille ou leurs amis*.

35 %

d'entre eux n'osent pas aborder le sujet avec leur médecin traitant*.

* Sondage Yougov x Qare, 2021

L'engagement de MGEN en faveur de la santé mentale remonte aux années 50 et dépasse largement le seul champ de la déstigmatisation des troubles psychiques. Ses actions vont de la prévention jusqu'aux soins dans ses établissements ouverts à tous, en passant par la prise en charge de consultations de psychothérapie.

Enfin, la mutuelle prévient le décrochage professionnel, accompagne le retour à l'emploi et propose des séjours de ressourcement. Son offre est complémentaire de celle du Groupe VYV dont elle est membre fondateur et qui propose des dispositifs sociaux et médicosociaux.

MGEN. On s'engage mutuellement

MGEN, membre du groupe VYV, est une mutuelle régie par le Code de la mutualité et la première mutuelle en cotisations individuelles. Classement Argus de l'assurance, oct. 2024. DirCom MGEN - 2504-PR-Sante_Mentale_FC - © Illustration : Camilo Huinca



Les négociateurs Snec-CFTC à la CPPNI, Davy-Emmanuel DURAND, chef de file, Fréderic RENAULT, Rachida COGNE, Simon HEIMST.

AUGMENTATION DES SALAIRES DE + 0,5 % AU 1er SEPTEMBRE 2026 :
La reconnaissance du travail des salariés par les employeurs n'aura pas lieu !

En NAO 2026 de la branche EPNL, les employeurs ont refusé toute réelle négociation et ne proposent que 0,5 % d'augmentation des salaires au 1er septembre 2026 alors que le Smic a augmenté de 1,18 % en janvier et 2,41 % en juin 2026 !

Les classifications de la strate 1 avec 4 ou 5 degrés sont une fois de plus écrasées... Les employeurs favorisent la baisse du pouvoir d'achat des salariés, c'est inadmissible.

Pour la deuxième année consécutive, les employeurs imposent une hausse dérisoire de + 0,5 % du point EPNL (valeur de 20,13 €). Ce choix est un signal clair : la reconnaissance du travail et de l'engagement des salariés n'est pas une priorité.

Le Snec-CFTC a refusé de signer un accord insuffisant et continue à revendiquer au minimum + 3 % d'augmentation. Le combat pour le mieux vivre des salariés continue !

BULLETIN DE PAIE

Numéro de Sécurité Sociale.
Statut : Employé - Agent de Maitrise - Cadre.
Convention collective.
Strate : I, II, III ou IV (voir votre fiche de classification).
Coefficient : Votre nombre de points (voir votre fiche de classification).
Valeur du point EPNL Conv. Collective : EPNL
(Enseignement Privé Non Lucratif).
Emploi : intitulé de votre poste (secrétaire, surveillant…).
Vos dates d'entrée et sortie de l'établissement.

Salaire de base conventionnel : votre nombre total de points *valeur du point/12 pour un temps plein. Ici 1640*19.93/12.
Si le salarié avait un contrat à temps partiel de 20h par semaine, il faudrait multiplier le résultat obtenu par 20/35 pour obtenir le salaire de base brut.
Base : nombre d'heures mensuelles rémunérées : pour un temps plein 35h*52 semaines / 12 mois = 151.67h

Cotisations part employeur :
A la charge de l'employeur aux différentes caisses de cotisations.

Cotisations part salarié :

Santé :

- Complémentaire Incapacité Invalidité Décès : prévoyance

- Complémentaire santé : communément appelée mutuelle

Retraite : Si votre salaire dépasse le plafond de la Sécurité Sociale (3925€ en 2024), une ligne Tranche 2 apparaît sur votre bulletin pour la partie supérieure à 3925€.

Assurance chômage : Apec : pour les agents de maîtrise et cadres cotisant aux caisses des cadres

CSG déductible de l'impôt sur le revenu et

CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu :

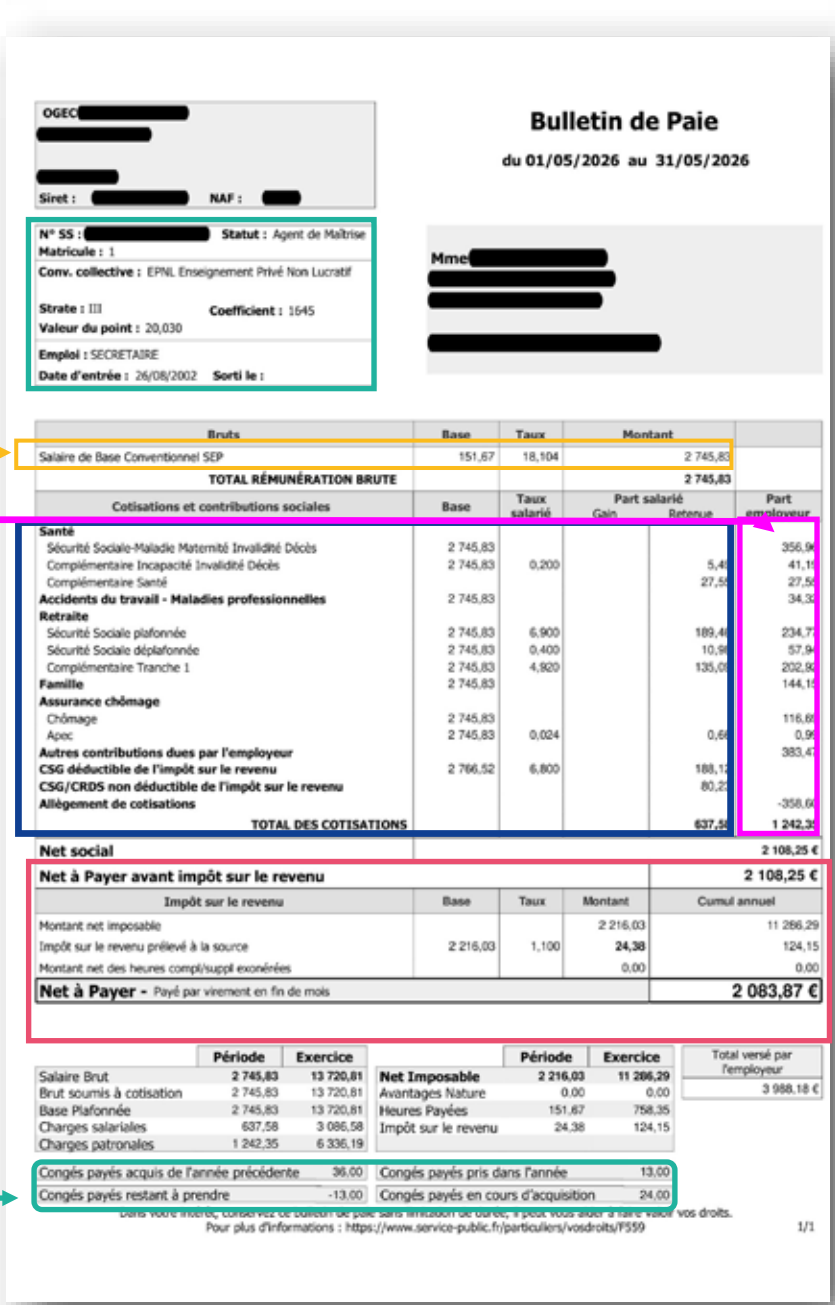
base CSG/CRDS = (rémunération brute*98.25%)+parts employeurs prévoyance et EEP Santé. Soit ici (2723.84*98.25%)+40.86+26.45

Net social : revenu pris en compte pour déterminer l'éligibilité à certaines prestations sociale (CAF par exemple)

Net à payer (NAP) avant impôt sur le revenu (IR) : rémunération brute— cotisations part salariés. Ici 2723.84-631.53

Montant net imposable : C'est le NAP avant IR (voir ci-dessus) + CSG/CRDS non déductible + part employeur complémentaire santé. Ici 2092.31+79.56+26.45

Situation Congés payés.



OGEC [redacted]
[redacted]
Siret : [redacted] NAF : [redacted]

Bulletin de Paie

du 01/05/2026 au 31/05/2026

N° SS : [redacted] Statut : Agent de Maîtrise
Matricule : 1
Conv. collective : EPNL Enseignement Privé Non Lucratif
Strate : III Coefficient : 1645
Valeur du point : 20,030
Emploi : SECRETAIRE
Date d'entrée : 26/08/2002 Sorti le :

Mme [redacted]

Bruts	Base	Taux	Montant	
Salaire de Base Conventionnel SEP	151,67	18,104	2 745,83	
TOTAL RÉMUNÉRATION BRUTE				**2 745,83**

Cotisations et contributions sociales	Base	Taux salarié	Part salarié Gain	Part salarié Retenue	Part employeur
Santé					
Sécurité Sociale-Maladie Maternité Invalidité Décès	2 745,83				356,9
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	2 745,83	0,200		5,4	41,1
Complémentaire Santé				27,5	27,5
Accidents du travail - Maladies professionnelles	2 745,83				34,3
Retraite					
Sécurité Sociale plafonnée	2 745,83	6,900		189,4	234,7
Sécurité Sociale déplafonnée	2 745,83	0,400		10,9	57,9
Complémentaire Tranche 1	2 745,83	4,920		135,0	202,8
Famille	2 745,83				144,1
Assurance chômage					
Chômage	2 745,83				116,6
Apec	2 745,83	0,024		0,6	0,9
Autres contributions dues par l'employeur					383,4
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	2 766,52	6,800		188,1	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu				80,2	
Allègement de cotisations					-358,6
TOTAL DES COTISATIONS				**637,5**	**1 242,3**

Net social	**2 108,25 €**
Net à Payer avant impôt sur le revenu	**2 108,25 €**

Impôt sur le revenu	Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable			2 216,03	11 286,29
Impôt sur le revenu prélevé à la source	2 216,03	1,100	**24,38**	124,15
Montant net des heures compl/suppl exonérées			0,00	0,00
Net à Payer - Payé par virement en fin de mois				**2 083,87 €**

	Période	Exercice
Salaire Brut	**2 745,83**	**13 720,81**
Brut soumis à cotisation	2 745,83	13 720,81
Base Plafonnée	2 745,83	13 720,81
Charges salariales	637,58	3 086,58
Charges patronales	1 242,35	6 336,19

	Période	Exercice
Net Imposable	**2 216,03**	**11 286,29**
Avantages Nature	0,00	0,00
Heures Payées	151,67	758,35
Impôt sur le revenu	24,38	124,15

Total versé par l'employeur
3 988,18 €

Congés payés acquis de l'année précédente	36,00	Congés payés pris dans l'année	13,00
Congés payés restant à prendre	-13,00	Congés payés en cours d'acquisition	24,00

Pour plus d'informations : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F559

1/1

REPAS ET TARIFS 2026

➥ **Principe : prise en charge partielle**. Un salarié qui souhaite prendre son repas au service de restauration de l'établissement participe à hauteur de 51 % du montant de l'avantage en nature (valeur révisée tous les ans au 1er janvier par l'Urssaf) :
• avant ou après une période de travail d'une durée minimale d'au moins 4 heures ou entre deux périodes de travail ;
• sur les jours d'activité du salarié et d'ouverture du service.

ATTENTION :
Un accord d'établissement ou un usage peut être plus favorable à tous les salariés. Renseignez-vous auprès des élus du Comité social et économique (CSE) ou de votre délégué syndical Snec-CFTC.

➥ **Exception : prise en charge totale par l'employeur** des repas pour :
• Les salariés qui, dans le cadre de leur mission éducative, sont appelés à prendre leur repas avec les élèves : animation pastorale, internat…
• Les salariés qui participent à la préparation, à la confection, au service des repas ou à la plonge qui s'ensuit, et qui prennent leur repas au service restauration de l'établissement, s'ils travaillent au moment où ils sont servis.



Depuis le 1er janvier 2026, l'Urssaf évalue le prix d'un repas à 5,50 €.

Pour 2026, le salarié devra donc prendre en charge 2,81 € par repas (5,50 × 51 %).

Comment est calculé le temps de travail effectif qui apparait sur mon planning annuel ?

	Poste donnant droit à 36 jours de CP (annexe 2 CC)	Poste donnant droit à 51 jours de CP(annexe 2 CC)
Jours calendaires	365 jours	365 jours
Retrait de jours de repos hebdomadaire (ex. dimanche)	- 52 jours	- 52 jours
Retrait des CP en jours ouvrables	- 36 jours	- 51 jours
Retrait des 10 jours fériés	- 10 jours	- 10 jours
Nombre de jours ouvrables travaillés (6 jrs/semaine)	267 jours	252 jours
Nombre de semaines de travail (267 / 6 jrs de travail par semaine)	44,5 semaines	42 semaines
Temps de travail effectif (44.5 x 35 h par semaine ou 42 x35 h par semaine)	1558 heures	1470 heures
Journée de solidarité (+7h)	1565 heures	1477 heures

Calcul des heures en centièmes

Ces outils vous permettent facilement de transformer vos heures en centièmes.
Par exemple, ils peuvent vous aider à présenter le total de vos heures complémentaires ou supplémentaires au comptable de votre établissement, ou à mieux comprendre votre grille d'annualisation.

Exemple 1 :

Exemple : J'ai fait 45 minutes supplémentaires. Je regarde le tableau ci-dessous. Cela correspond à 0,75 centièmes à déclarer à ma comptable en temps supplémentaire (donc sera bonifié de 25 % comme heures supplémentaires).

Exemple 2 :

Je dois effectuer 8,33 heures chaque vendredi sur mon planning. Cela veut dire que je travaillerai 8 h 20 minutes chaque vendredi.

Le Snec-CFTC vous propose un tableau pour calculer ce temps rapidement.

Minutes	Centièmes
1	2
5	8
10	16
15	25
20	32

Minutes.	Centièmes.
25	42
30	50
40	67
45	75
60	100

Comprendre sa classification et sa rémunération

La classification d'un salarié n'est pas seulement une formalité : elle détermine à la fois sa catégorie professionnelle, son positionnement dans la grille des salaires et donc son niveau de rémunération minimale.

Comprendre sa classification, c'est comprendre comment son poste et son parcours sont traduits en **points**, puis **comment ces points deviennent un salaire**. C'est aussi un levier de négociation pour valoriser ses compétences, ses formations, son expérience et ses responsabilités lors des entretiens.

	ÉLÉMENT	EXPLICATION	IMPACT SUR LA RÉMUNÉRATION
1	**CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**	• Strate I & II : **Employé** • Strate III : **Agent de maîtrise** ou **cadre** à partir de 12 degrés dont 3 en autonomie et 3 en responsabilité.	Détermine le statut du salarié dans l'entreprise.
1	**STRATES** (POSITIONNEMENT DU POSTE)	• **Strate I** : tâches simples, sans qualification requise • **Strate II** : activités complètes avec qualification ou expérience • **Strate III** : activités complexes, autonomie.	La strate attribue une valeur en points servant de base au calcul du salaire. Ex : 950 points.
1	**CRITÈRES CLASSANTS** (5 critères, 3 degrés maximum chacun)	• Technicité / expertise • Responsabilité • Autonomie • Communication • Management (strate I à IV)	Chaque degré obtenu ajoute des **points** à la classification. Ex : 250 points.
	VALORISATION DE LA PLURIFONCTIONNALITÉ	**AU MOINS UNE FONCTION RELEVE DE LA STRATE SUPÉRIEURE**	**ENTRE 25 ET 70 POINTS.**
2	**POINTS LIÉS À LA PERSONNE** (4 ITEMS)	• Ancienneté • Formation • Implication professionnelle • Révision triennale	Chaque item obtenu ajoute des points à la classification. Ex : 70 points.
3	**COEFFICIENT GLOBAL**	Somme des : • Points de strate • Points de critères classants • Points liés à la personne (ancienneté, formation, implication, révision triennale)	Sert de **multiplicateur de la valeur du point.** Ex : 950 + 250 + 25 + 70.

Temps plein. Ex : 1295 points x 20,13€ = (26 068,35 / 12 mois) = 2 172,36 € brut mensuel. Pour un mi-temps 2172,36 x 17,5h/35h = 1086,18 € brut.

Salarié	Nom	Prénom	Date d'embauche
	DUPONT	Pierre	14/05/2018

N° de fonction	Intitulé fonction	Strate de rattachement	Temps de travail estimé	Strate de rattachement	
16	Fonction d'animation	III	20 %		
14	Fonction d'une prise en charge d'un groupe d'élèves ou d'apprenants	II	80 %	II	950
		Total	100 %		

1

Classification à partir des critères classants		DEGRÉ	VALEUR
Technicité	Dispose d'une technicité et d'une expérience lui permettant de réaliser tous les travaux relevant de son domaine d'activité.	2	50
Responsabilité	Peut se voir confier des tâches moins courantes qu'il réalisera dans un délai fixé.	2	50
Autonomie	Sait réaliser son travail courant sans avoir besoin de son responsable et sait rendre compte de l'avancement de son travail.	2	50
Communication	Est capable de prendre en charge des interlocuteurs externes pour des questions simples relevant de son champ d'activité.	2	50
Management	Peut superviser des tâches réalisées par une ou plusieurs personne (exemple : formation).	2	50
Valorisation de la plurifonctionnalité			25

Classification effective		
Détermination professionnelle		
2 Prise en compte de l'ancienneté *(de la date d'embauche dans l'enseignement privé à ce jour)*	8 ans	35
Valorisation de la formation professionnelle		
Implication professionnelle (points liés à la personne)		
Analyse triennale de la classification		
3 Coefficient global		1 300
Valeur du point au 01/09/2026		20,13

Temps plein	35	/35	
		Rémunération brute	2 180,75
Temps partiel	18,15	/35	
		Rémunération brute	1130,87

Mieux vous accompagner avec des garanties santé et prévoyance, conçues pour vous

Spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France, nous accompagnons 110 branches professionnelles, couvrant plus de 350 000 entreprises et près de 5 millions de salariés.

Adaptées à chaque Convention Collective Nationale (CCN), nos offres santé et prévoyance, coconstruites avec les partenaires sociaux, s'adaptent aux besoins spécifiques de chaque secteur d'activité, pour vous protéger, ainsi que votre famille, face aux aléas de la vie.

- **La prévoyance** complète les indemnités de la Sécurité sociale et compense la perte de vos revenus lors d'accident, de maladie ou de décès.
- **La complémentaire santé** prend en charge vos dépenses de santé au quotidien.

Pour mieux connaître vos garanties, consultez la CCN dont vous dépendez :



Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

AG2R LA MONDIALE
AGIR POUR SOI
AGIR POUR LES AUTRES

À quelle majoration puis-je prétendre en cas de dépassement de mon temps de travail hebdomadaire ?

Je suis à temps plein

Les heures supplémentaires se déclenchent lorsque celles-ci dépassent le cadre horaire des 40 heures hebdomadaires ou lorsque le total des heures effectuées dépasse le volume horaire annuel.

La majoration est de 25 % pour chacune des 4 premières heures supplémentaires, à partir de la 41e heure. À partir de la 46e heure, la majoration est de 50 %.

Je suis à temps partiel

Le salarié pourra être amené à effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée hebdomadaire de travail, dans la limite d'un dixième de la durée annuelle prévue au contrat, rémunérées en respectant une majoration légale de 10 %.

Exemple : Si contrat 25 h/semaine : 1 470 x 25/35 = 1 050 h de travail effectif à réaliser pour un personnel de Vie Scolaire (hors journée de solidarité).

Nombre d'heures complémentaires majorées à 10 % : 1 050 x 10 % = 105 h.

Au-delà des 10 % et dans la limite d'un tiers de la durée prévue au présent contrat, des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié.

Elles donneront lieu à une majoration de salaire de 25 % conformément à la loi.
Exemple : 1 050 h X 1/3 = 350 h - 105 h = 245 h complémentaires majorées à 25 %.

Il ne pourra être demandé au salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà du tiers cité ci-dessus.

POINT D'ATTENTION



Les heures supplémentaires doivent être payées le mois suivant.
Ces heures peuvent être récupérées uniquement à la demande du salarié : l'employeur ne peut pas l'imposer.

Important, lorsque le salarié préfère la récupération, celle-ci est équivalente à la rémunération majorée :
- majoration à 25 % = 1 h + 15 min = 1 h 15 de récupération
- majoration à 50 % = 1 h + 30 min = 1 h 30 de récupération.

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord implicite, c'est-à-dire si la tâche effectuée l'exige.
Par exemple : parents en retard pour récupérer les enfants à la garderie, réunion prévue en dehors du travail, journée portes ouvertes, etc.

En cas d'embauche en CDI, quelle est la durée de ma période d'essai ?

Période d'essai maximale pour un contrat à durée indéterminée :

- Employé : 2 mois ;
- Agent de maîtrise : 3 mois ;
- Cadre : 4 mois.

L'employeur (ou le salarié) qui envisage de mettre un terme à la période d'essai est tenu de respecter un délai de prévenance.

Quel préavis si je démissionne ou si je suis licencié(e) ?

- Employé : 1 mois.
- Agent de maîtrise : 2 mois.
- Cadre : 3 mois.

Attention : pour le licenciement, le préavis est de 3 mois pour tous si l'ancienneté est de 2 ans et plus.

Le salarié doit manifester de façon claire et non équivoque sa volonté de quitter son CDI. Il n'est pas possible de déduire du comportement du salarié sa volonté de démissionner.

En cas de démission, le Snec-CFTC vous conseille d'informer votre employeur par écrit, voire par lettre recommandée avec accusé de réception..

Quel est le montant de l'indemnité de licenciement ?

L'indemnité de licenciement est calculée en fonction de la rémunération brute perçue avant la rupture de son contrat de travail et de l'ancienneté du salarié dans l'établissement. L'indemnité légale est désormais égale à (c. trav. art. R. 1234-2 modifié) :

- 1/4 de mois de salaire par an pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par an pour chaque année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Quand des postes en CDI sont à pourvoir dans l'établissement, l'employeur doit en informer les salariés en CDD (y compris les intérimaires). Ceux-ci doivent avoir une ancienneté de plus de 6 mois dans l'établissement.



Il y a un entretien facultatif et quatre obligatoires.
L'entretien professionnel et l'entretien d'analyse triennal peuvent être effectués l'un à la suite de l'autre mais indépendamment l'un de l'autre.

Entretien professionnel

- Identifier les perspectives professionnelles
- Identifier les besoins en formation

Obligatoire tous les 3 ans

Entretien d'analyse triennale de classification

- Vérifier l'adéquation entre les missions exercées et la fiche de classification
- Relever les évolutions de classification et les éléments de reconnaissance sur les 3 dernières années.
- En l'absence d'évolution : reclassification ou 15 points de valorisation pour les 3 années suivantes.

Obligatoire tous les 3 ans

Bilan professionnel sexennal

- Vérifier que tous les entretiens professionnels ont été effectués
- Vérifier que le salarié a bénéficié d'au moins une action de formation ou a acquis un élément de certification
- Vérifier que le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (acquisition d'au moins un élément de certification)

À faire lors de l'entretien professionnel obligatoire tous les 6 ans



Entretien d'activité

- Evaluer le travail sur l'année écoulée
- Fixer de nouveau objectifs

- Facultatif mais fortement conseillé
- Tous les ans

Entretien de charge de travail

Vérifier que la charge de travail est adaptée

- Obligatoire, tous les 2 ou 3 ans
- Obligatoire pour les cadres en forfait jour, tous les 6 mois

LA RETRAITE DES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

La retraite des salariés comprend :

• La retraite de base, calculée en trimestres. Son montant dépend des 25 meilleures années de salaire, du taux de retraite (50 % pour le taux plein) et du nombre de trimestres validés. Pour les personnes nées à partir de la génération 1966, 172 trimestres sont nécessaires pour obtenir le taux plein.

• La retraite complémentaire, calculée en points, qui s'ajoute à la retraite de base.

  o Pour les salariés de l'enseignement privé (CC EPNL), une surcotisation de 10,16 % (au lieu de 7,87 %) permet d'acquérir davantage de points et donc de bénéficier d'une pension complémentaire plus élevée, surtout en fin de carrière.









Au moment du départ à la retraite, il est versé une indemnité de départ à la retraite : Quel est son montant ?
Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé en fonction du temps de travail et de l'ancienneté du salarié au sein de l'établissement.

Préparez sereinement votre retraite. Le service Info-Retraite du Snec-CFTC accompagne les adhérents et évalue leurs droits afin d'anticiper leur départ à la retraite.
Contactez vos responsables de sections départementales pour des informations sur ce service.

Ancienneté	Indemnité
< 5 ans	0,5 mois de salaire
≥ 5 ans et < 10 ans	1 mois de salaire
≥ 10 ans et < 15 ans	1,5 mois de salaire
≥ 15 ans et < 20 ans	2 mois de salaire
≥ 20 ans et < 25 ans	2,5 mois de salaire
≥ 25 ans et < 30 ans	3 mois de salaire
≥ 30 ans et < 35 ans	3,5 mois
≥ 35 ans	4 mois

LES FORMATEURS ET LES PSYCHOLOGUES

LES FORMATEURS



Depuis le 1er septembre 2022, les formateurs relèvent de la Convention Collective EPNL et de son système de classification.
Dans la CC EPNL, les fonctions spécifiques aux formateurs relèvent des fonctions 82 à 91 et des strates III et IV.

Quelques particularités subsistent :
• Le CDD'U (Contrat à durée déterminée d'usage) peut s'appliquer aux formateurs ;
• Le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention est du temps de travail effectif ;
• 2 semaines à 0 h doivent apparaître sur le planning annuel ;
• La répartition des heures des formateurs, exerçant dans les établissements de formation et dans des écoles de production, distingue deux temps de travail différents :
  - o Les temps de Face-à-Face Apprenant (FFA)
  - o Les temps de Préparation, Recherche et Autres Activités (PRAA).

La répartition est de 2/3 en FFA et 1/3 en PRAA pour les actions de niveau 1 à 4. À partir du niveau 5, la répartition est de 50/50. La durée maximale de FFA est de 28 heures par semaine, sur 4 semaines consécutives et 10 semaines par an au total.
Pour un temps plein (1 565 h/an), cela représente 1040 h de FFA pour les actions de niveaux 1 à 4 et 780 h pour les actions à partir du niveau 5.

LES PSYCHOLOGUES

Depuis le 1er septembre 2022, les psychologues relèvent de la Convention Collective EPNL et de son système de classification. Dans la CC EPNL, la fonction spécifique des psychologues relève lde a fonction 81 et de la strate IV.



Particularités liées à la fonction de psychologue :

• Le maintien des avantages conventionnels à titre individuel en € (supplément familial et indemnité de résidence).
• Le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention est du temps de travail effectif.
• 2 semaines à zéro heure minimum doivent apparaître sur le planning **annuel.**



Vos partenaires sociaux ont choisi APICIL

Nous sommes un acteur majeur de la protection sociale français, spécialiste des métiers de la santé, de la prévoyance, de la retraite et de l'épargne.

Paritaire et mutualiste depuis plus de 85 ans, nous nous engageons depuis toujours aux côtés des entreprises et des salariés sur l'ensemble du territoire.

Notre expertise auprès des branches est reconnue par les partenaires sociaux de divers secteurs d'activité qui sont de plus en plus nombreux à nous rejoindre.

APICIL Prévoyance est l'assureur historique du régime conventionnel de prévoyance des Enseignants et des salariés des établissements d'Enseignement Privé. Depuis 2022, APICIL Prévoyance est également **assureur recommandé du régime frais de santé** des salariés des Établissements d'Enseignement Privé - EEP.

Pour en savoir plus :

APICIL PRÉVOYANCE

APICIL Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale et enregistrée sous le n° SIREN 321 862 500, dont le siège social est situé 51 boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 Lyon.

Communication non contractuelle à caractère publicitaire. SP22/FCR0393 - MAJ 2025 - Conception : APICIL

INTERNAT ET TRAVAIL DE NUIT

Comment est rémunéré le temps de travail quand je dors à l'internat ?

Pour les personnels dormant dans l'internat, il est convenu d'un horaire d'équivalence défini comme suit : 45 % de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération. Les 45 % s'appliquent sur une plage horaire de 7 h comprise entre 21 h et 6 h. 45 % de 7h, cela représente 3 h 15 (ou 3,9 h calculées en dixièmes). Seuls les salariés à temps complet sont concernés par le temps d'équivalence. Les salariés à temps partiel qui feraient des surveillances de nuit seront payés pour chaque heure travaillée.

Les périodes d'interventions (enfant malade pendant la nuit, alerte incendie…) sont considérées comme du temps de travail effectif et donc rémunérées en heures pleines.
Pour les personnels dormant sur place, une chambre individuelle doit être mise à leur disposition. Ils ne peuvent faire plus de 4 nuits par semaine, ont droit à 9 h de repos quotidien et à 48 h consécutives de repos hebdomadaire.



Qu'est-ce que le « travail de nuit » selon le Code du travail ?

Il s'agit du temps de travail compris entre 21 h et 6 h. Ce temps de travail donne lieu à une compensation équivalente au minimum à 10 % du temps du travail de nuit.
Les temps de compensation doivent être soldés avant le 31 août de l'année en cours. Ils peuvent, par exemple, s'additionner aux jours de congés payés et vous permettre de partir plus tôt en vacances. En revanche, il faut bien veiller à ce qu'ils soient mentionnés sur votre planning comme « compensation travail de nuit », et non comme CP ou JnT (journée non travaillée).

Qu'est-ce qu'être « travailleur de nuit » ?

Même si vous faites quelques heures en travail de nuit (avec la compensation de 10 %), vous n'êtes pas pour autant considéré systématiquement comme travailleur de nuit, vous devez soit travailler en temps de nuit au moins 3 h/ jour et cela pendant au moins 2 jours par semaine, soit accomplir dans une année scolaire au moins 264 heures de travail effectif entre 21 h et 6 h (224 heures pour les personnels d'internat, lorsqu'ils sont en temps d'équivalence).

Être travailleur de nuit vous reconnaît quelques avantages ou droits supplémentaires : suivi médical plus fréquent, points de facteur de pénibilité, travail de jour pendant la grossesse et après l'accouchement, prioritaire pour occuper un poste de jour.

ÉLECTIONS 2026 - 2027

Les occasions ne manquent pas de soutenir le Snec-CFTC !
Ne ratez pas les prochains rendez-vous, votez pour le Snec-CFTC.

Le Snec-CFTC s'investit au quotidien pour vous défendre. Ses services nationaux et ses responsables locaux vous accompagnent pour vos questions sur le droit du travail ou la protection sociale. Le Snec-CFTC négocie et porte votre voix dans toutes les instances de l'Enseignement privé sous contrat.

Régulièrement, vous êtes consultés pour choisir le syndicat qui vous défendra le mieux.

À cette occasion, votez pour l'oiseau bleu !
Votez Snec-CFTC !

Élections CSE

Dès que l'effectif de l'établissement atteint 11 personnes, le Comité social et économique (CSE) doit être mis en place.
Le Snec-CFTC est force de proposition et de dialogue dans les établissements.
Le Snec-CFTC peut vous accompagner pour construire une liste aux prochaines élections CSE de votre établissement.
Le Snec-CFTC vous accompagnera tout au long de votre mandat et vous proposera gratuitement les formations nécessaires.

Soyez candidat avec le Snec-CFTC

Élections TPE (Très petites entreprises)

Pour les établissements dont l'effectif est inférieur à 11, les élections TPE sont organisées au niveau national tous les 4 ans.
Lors des dernières élections, le Snec-CFTC a terminé 1er dans l'Enseignement privé !

Votez pour le Snec-CFTC

Du 3 au 10 décembre 2026 !

Élections CCM

Elles concernent uniquement les agents de droit public.
Ces élections déterminent également les moyens humains et financiers dont dispose votre syndicat pour vous défendre.
Le Snec-CFTC est présent dans toute la France et siège dans toutes les instances.

Votez pour les listes Snec-CFTC

Vous n'êtes pas agent de droit public ? Vous pouvez inciter vos collègues à voter Snec-CFTC du 3 au 10 décembre 2026.

Faites voter Snec-CFTC

Syndicat cftc snec

est le seul syndicat qui défend vraiment tous les travailleurs de l'Enseignement privé, éducation nationale ou enseignement agricole sous contrat : salariés, enseignants, AESH, chefs d'établissement.

ENCORE + FORTS ENSEMBLE !



Des offres pensées pour vos projets et adaptées à vos valeurs.

SOLUTIONS ÉPARGNE

En 2025, les produits d'épargne Macif ont permis de verser **plus de 88 000 € de dons à des associations solidaires.**

Faites le choix d'une épargne qui vous ressemble, **rendez-vous sur macif.fr**

MACIF

La Macif, c'est vous.

Les produits d'épargne assurance-vie distribués par la Macif sont assurés par **Macif Vie SE** - Société européenne au capital de 46 200 000 € - Entreprise régie par le Code des assurances. - RCS Niort 315 652 263 - Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort.

Les livrets d'épargne bancaire distribués par la Macif sont des produits **Socram Banque**, SA au capital social de 70 000 000 €, RCS Niort 682 014 865 - Siège social : 2 rue du 24 février - CS 90000 - 79092 Niort Cedex 09. Établissement de crédit agréé par l'ACPR. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.fr)

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort. **Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque (pour les opérations de banque) et mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement (pour les services de paiement). N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).**

QUESTIONS DE NOS ADHÉRENTS

Nos adhérents et les élus Snec-CFTC de vos CSE nous contactent régulièrement pour des questions concernant l'application du droit du travail. Le Snec-CFTC vous répond. Voici quelques exemples de questions les plus fréquentes :

Estelle (85, Vendée) : Quand doit-on nous remettre notre planning annuel ?
Le planning définitif, appelé aussi PRDT (La répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail) est obligatoirement remis au plus tard 3 semaines après la rentrée de l'établissement. À défaut, c'est le PRDT de l'année précédente qui s'applique jusqu'à réception du nouveau planning définitif. La totalité des heures de travail effectives doit être placée sur votre planning, sans qu'il y ait la possibilité de constituer des « réserves d'heures ».
Pour rappel : Le planning général de l'établissement (et notamment les dates de rentrée, les ponts, les portes-ouvertes…) est transmis au CSE avant la fin d'année scolaire précédente.

Virginie (56) : Mon employeur a la fâcheuse habitude de changer nos plannings pour un oui ou pour un non. En a-t-il le droit ?
En cas de nécessité de service impérative (ex : absence d'un collègue), l'employeur peut modifier les plannings des personnels. Il doit vous en informer dans les meilleurs délais, que vous soyez à temps plein ou à temps partiel, et 10 jours calendaires au moins avant la date d'application du nouvel horaire. Si ce délai est inférieur à ces 10 jours : vous avez le droit de refuser librement.

Hyppolite (971) : Pourquoi ai-je moins de vacances que mes collègues de la vie scolaire ?
Selon les fonctions des salariés relevant de la Convention Collective EPNL (CC EPNL), deux temps de travail sont applicables (article 5.1.2.1) Ces deux temps de travail sont :
- Pour les personnels des services support et les cadres d'éducation et de Vie scolaire : 1 558 heures annuelles effectives + 7h de journée de solidarité, (pour un mi-temps, 779 heures + 3,5 heures de solidarité), pour 36 jours de congés payés.
- Pour les personnels d'éducation et de Vie scolaire (dont Asem) non-cadres : 1 470 heures annuelles effectives + 7 h de journée de solidarité, (pour un mi-temps, 750 heures + 3,5 heures de solidarité), pour 51 jours de congés payés.

Elise (27) : Je suis à temps partiel, combien d'heures dois-je faire pour la journée de solidarité ?
Les 7 h de la journée de solidarité sont proratisées au temps de travail. Si vous travaillez à 60 %, vous devrez faire 60 % de 7h, soit 4 h 12.

QUESTIONS DE NOS ADHÉRENTS

Gilles (67) : Comment sont comptés les jours fériés dans nos plannings et peut-on nous demander de travailler ces jours-là ?
10 jours fériés sont reconnus dans notre CC EPNL. Ils sont donc déjà intégrés à la durée annuelle de référence : 1470h ou 1558h pour un temps plein. Pour comprendre le mode de calcul vous pouvez consulter l'art. 5.1.2.1 et le 5.2.5.2 de notre Convention Collective (CC EPNL).
À l'exclusion du 1er mai, le travail, pendant les jours fériés légaux, demeure possible en cas de nécessité de service. Travailler un jour férié ne majore pas le salaire.

Farida (58) : A quoi servent les jours à 0 heure ?
Les jours à 0h permettent d'adapter votre planning annuel pour ne pas dépasser votre temps de travail annualisé. Votre temps de travail est fixé par votre contrat de travail. Vérifiez que le nombre total des heures annuelles mentionné sur votre PRDT est égale au temps de travail mentionné sur votre contrat de travail.

ATTENTION : en cas d'arrêt maladie, les jours à 0 heure ne sont pas récupérables contrairement aux congés payés qui, eux, le sont.

Philippe (59) : Je suis sur plusieurs fonctions, comment puis-je savoir si j'ai droit à 36 ou 51 jours de congés payés ?
Votre nombre de jours de congés payés applicable est déterminé selon la ou les fonctions majoritaire(s) composant votre poste de travail et le temps que vous y consacrez sur l'ensemble de l'année. Votre fiche de classification de poste indique la proportion de vos différentes fonctions.
Vous bénéficiez de 36 jours de congés payés si votre temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 36 jours de congés payés correspond à 65 % et plus de votre temps de travail apprécié sur l'année. Vous bénéficiez de 51 jours de congés payés si votre temps de travail consacré aux fonctions ouvrant droit à 51 jours de congés payés correspond à plus de 35 % de votre temps de travail apprécié sur l'année.

Pour savoir quelles fonctions donnent droit à 51 jours de congés payés, consultez l'Annexe 2 de la CC EPNL

Pierre (44) : Le planning des congés payés (CP) est-il toujours le même que notre planning annuel ?
Effectivement, la période d'acquisition et de prise des congés payés est désormais identique à votre planning annuel du temps de travail, à savoir du 1er septembre au 31 août.
Cette période d'acquisition et de prise des congés payés, comme le planning annuel, peut être adaptée en fonction des besoins territoriaux : l'année scolaire peut être différente notamment dans l'hémisphère sud ou en fonction des besoins de l'établissement (par exemple nécessité de fonctionner en année civile). Pour cela, il conviendra de signer un accord d'entreprise ou que l'employeur rédige une décision unilatérale après consultation du CSE.

Leïla (29) : j'ai été en arrêt maladie pendant 3 semaines, dont 2 semaines pendant les vacances de février. Sur mon planning annuel, il est mentionné une semaine à 0 h et une semaine de CP. Comment puis-je récupérer mes congés ?
Dans votre cas, vous avez une semaine de CP à récupérer. Il reviendra à votre employeur de vous communiquer votre nouveau planning annuel indiquant les dates des congés payés à prendre pour une durée équivalente à ceux que vous n'avez pas pu prendre. Ces CP devront être soldés avant le 31 août, ils ne pourront pas être reportés l'année suivante. La récupération intervient, que votre arrêt ait commencé avant ou pendant vos congés payés. N'oubliez pas de fournir un arrêt maladie à votre employeur.
Attention : Les jours à 0h ne sont pas récupérables.

Gregory (13) : J'ai été en arrêt de travail pendant plusieurs mois dont une partie pendant les vacances. Comment puis-je récupérer les congés que je n'ai pas pu prendre ?
La récupération ne se calcule pas de la même façon que vous soyez en arrêt depuis moins d'un an ou en longue durée (plus d'un an).

- Report des CP pour un arrêt de travail de plusieurs mois mais de moins d'un an.

Si vous êtes dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre tout ou partie des congés que vous avez acquis, vous bénéficiez d'une période de report de 15 mois pour les récupérer. Cette période débute à compter du jour où votre employeur vous a informé du nombre de CP à récupérer et du délai pour les prendre. Cette information doit vous être faite dans le mois suivant votre reprise. Le nombre de CP à récupérer varie selon les salariés. Si vous bénéficiez de 36 jours de CP par an, la récupération est de 3 jours par mois. Si vous bénéficiez de 51 jours de CP par an, la récupération est de 4,25 jours par mois dans la limite de 36 jours ouvrables par an.

- Arrêt de travail de longue durée (plus d'un an) : Au-delà d'une année d'arrêt continue, le régime légal s'applique. Vous n'acquerrez plus que 2 jours par mois d'arrêt, plafonnés à 24 jours maximum. En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail vous acquerrez 3 (pour 36 jours de congés payés) ou 4,25 jours (51 jours de congés payés).

Louis (93) : Dans quel cas peut-on prendre un temps partiel thérapeutique ?
C'est le médecin traitant qui est chargé d'estimer la durée hebdomadaire de travail que pourra effectuer le salarié en fonction de son état de santé, de sa rééducation, de ses rendez-vous médicaux. Un Temps Partiel Thérapeutique (TPT) est prescrit par le médecin. Il peut s'effectuer à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % du temps de travail contractuel du salarié. Le TPT peut durer 6 mois, renouvelable une fois. La mise en place d'un TPT nécessite l'accord de l'employeur. Celui-ci doit justifier son refus par des motifs légitimes comme l'atteinte à l'intérêt ou au fonctionnement du service.
Financièrement, le salarié est rémunéré par son employeur pour le temps de travail effectué pour l'établissement. Le reste du salaire est pris en charge par la CPAM à travers le versement d'indemnités journalières (IJ).

Saint-Christophe
MUTUELLE D'ASSURANCES

cftc
snec



Et si votre foi et votre assureur allaient dans la même direction ?

Depuis plus de 60 ans, la mutuelle Saint-Christophe assurances propose, à tous ceux qui partagent ses valeurs, des solutions d'assurances.

AUTO | **HABITATION** | **SANTÉ** | **GARANTIE DES ACCIDENTS DE LA VIE**

Grâce à notre modèle mutualiste, une part de nos bénéfices est réinvestie dans des **actions solidaires, pour un monde plus juste et plus humain.**

Nos conseillers sont à votre écoute au
Tél. : 01 85 53 59 28

Pour en savoir plus, scannez ce QR code !

©iStock

Mutuelle Saint-Christophe assurances - 277 rue Saint-Jacques - 75256 Paris cedex 05 - Tél : 01 56 24 76 00 - www.saint-christophe-assurances.fr
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables régie par le Code des assurances N° SIREN : 775 662 497

Maëlle (86) : Dans quel cas mon employeur peut-il m'imposer un changement de mon contrat de travail ?

Votre employeur ne peut vous imposer unilatéralement une modification de votre contrat de travail. Un avenant signifie qu'il faut l'accord des deux parties pour toutes modifications. Toutes modifications substantielles de vos conditions de travail (rémunération, catégorie professionnelle, durée du temps de travail, travail de nuit, etc.) nécessitent donc votre accord. De plus, votre employeur ne peut pas exiger la signature d'un nouveau contrat de travail, un avenant suffira.

En revanche, votre employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, vous demander ou vous imposer certaines modifications de vos conditions de travail : lieu de travail, horaires, fonctions, pauses… Vous ne pouvez vous opposer à ce changement que si vous démontrez qu'il porte une atteinte excessive à vos droits de salarié, notamment au respect de votre vie personnelle et familiale ou à votre droit au repos, qu'il s'appuie sur un motif discriminatoire ou qu'il vise à vous nuire. Hormis ces cas-là, si vous refusez, votre refus peut être considéré comme fautif par votre employeur qui pourra alors vous licencier.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à vous rapprocher de l'élu Snec-CFTC de votre CSE ou du délégué syndical Snec-CFTC de votre établissement.









COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Depuis le 1er janvier 2016, tous les salariés des établissements bénéficient d'une complémentaire santé. Cette obligation découle directement de la loi qui impose une telle couverture.

Les cas de dispenses

Bien que le régime soit à adhésion obligatoire, la loi prévoit que certains salariés peuvent demander des dispenses d'adhésion : CDD de moins de 12 mois, salarié bénéficiant d'un régime par ailleurs (cumul d'emplois, contrat obligatoire familial dans l'entreprise du conjoint).

Le socle de la cotisation est pris en charge à hauteur de 50 % par l'employeur ; il est possible de négocier davantage par accord d'entreprise ou en NAO.



POINTS D'ATTENTION

Chaque mutuelle a des accords avec des réseaux de professionnels de santé pour vous permettre d'utiliser au maximum le tiers payant et de ne pas avancer d'argent pour les soins. Regardez dans vos contrats, sur le site internet de votre mutuelle ou n'hésitez pas à la contacter.

INFOS :

Une lettre de la Commission paritaire EEP (Établissements d'Enseignement Privé) Santé est publiée régulièrement à destination des salariés, que l'employeur reçoit et doit diffuser.

ATTENTION, votre employeur a l'obligation de vous les communiquer.
À défaut, regardez le panneau syndical Snec-CFTC dans votre établissement.



À SAVOIR : LE 100 % SANTÉ

Il s'agit d'un remboursement intégral sur les équipements de santé qui composent trois postes pour lesquels le reste à charge est important : l'optique, le dentaire et les audioprothèses. L'objectif est de réduire le nombre de personnes qui renoncent à se soigner.
Les professionnels de santé ont l'obligation d'établir et de fournir un devis « 100 % santé ». Si ce n'est pas le cas, il ne faut pas hésiter à le demander et à faire remonter ce manquement à la CPAM.

LONGUE MALADIE - INVALIDITÉ - CAPITAL DÉCÈS

Les salariés de l'EPNL bénéficient d'un régime de prévoyance. Votre contrat de travail indique les références de l'organisme qui couvre cette prestation (vérifiez qu'il n'y ait pas eu de fusion de caisses).

Cette cotisation est retenue mensuellement sur votre salaire et est obligatoire.

Ancienneté dans l'établissement	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

En cas de maladie, d'incapacité ou d'invalidité : la prévoyance, en complément des indemnités journalières ou de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale, intervient à partir de la fin du maintien du salaire intégral par l'employeur. Cela garantit aux salariés 95 % du salaire net mensuel de référence.

Vous devez pouvoir bénéficier de la subrogation. Votre employeur maintient votre salaire et perçoit les indemnités.

POINTS D'ATTENTION
CAPITAL DÉCÈS :

En vous rapprochant de la caisse de prévoyance pour laquelle vous cotisez, vous pouvez demander un feuillet de désignation de bénéficiaires qui est personnel en fonction de la situation de chaque salarié.

EEP SOLIDARITÉ

Une difficulté suite à un accident de la vie, d'une perte d'emploi, d'un handicap ou d'une maladie, d'un décès ?
N'hésitez pas à contacter votre organisme de prévoyance ou votre mutuelle santé. Ils ont des services d'action sociale qui peuvent vous aider et vous accompagner dans ces moments difficiles.

Pour les difficultés liées à un problème de santé dans votre famille, de handicap ou des difficultés à financer des frais d'obsèques, « EEP solidarité-prévoyance » peut aussi vous aider financièrement.

Une seule démarche : remplissez votre dossier en ligne avec le QR code suivant et adressez-le à fondssocial@branche-eep.org.
La commission sociale paritaire étudie ensuite le dossier et rend sa décision.
https://infos.isidoor.org/wp-content/uploads/Dossier-de-demande-daide-au-Fonds-Social.pdf

POURQUOI VOUS FORMER ?

La formation est à la fois un outil pour monter en compétences et une obligation légale.

L'interbranche EEP met à votre disposition un guide pratique pour aider les établissements et les salariés à formaliser votre départ en formation.

Il faut se former pour :
- monter en compétence ;
- évoluer dans le métier ;
- valoriser sa pratique ;
- améliorer son implication professionnelle.

Vous souhaitez partir en formation professionnelle, voici les étapes générales à suivre :

❶ **Identifiez votre besoin de formation :** déterminez les compétences que vous souhaitez acquérir ou développer dans votre travail. Vous pouvez consulter le catalogue en ligne d'AKTO, organisme financeur des formations des personnels de l'enseignement privé. **Présentez votre demande** de formation à votre supérieur hiérarchique de manière détaillée (présentiel, à distance, etc.) ou à votre chef d'établissement.

❷ **Attendez la réponse de votre employeur** qui doit intégrer votre demande au plan de développement des compétences de l'établissement (ex-plan de formation).

❸ **Votre dossier sera déposé sur le site AKTO par votre employeur.** L'accord de prise en charge sera transmis à votre employeur.



Avant votre départ en formation, votre employeur et vous-même devez remplir obligatoirement le document « engagements réciproques » sur les conséquences professionnelles de la formation (évolution professionnelle, augmentation de salaire, changement de classification… (Article 4.13.4 de la CC EPNL).

Si la formation entraîne une modification du contrat de travail un avenant sera établi. Celui-ci entérinera les évolutions professionnelles négociées.

Attention : votre employeur peut accepter votre départ en formation mais refuser toute amélioration ou reconnaissance professionnelle. Auquel cas, vous n'êtes en aucun cas obligé de faire profiter l'établissement de vos nouvelles connaissances !



L'ÉCO-SANTÉ

UNE AMBITION DURABLE POUR UN AVENIR EN MEILLEURE SANTÉ

Harmonie mutuelle
GROUPE VYV
AVANÇONS collectif

En agissant plus tôt, plus vite et autrement, vous préservez votre santé et celle des autres ! C'est pour cela qu'Harmonie Mutuelle a lancé le mouvement de l'Éco-santé, en soutenant et en encourageant toutes les actions qui favorisent la santé et le bien-être des Français au quotidien.

Un changement de paradigme

Les défis de santé publique sont aujourd'hui plus urgents que jamais. Vieillissement de la population, maladies chroniques et déficit croissant de l'Assurance maladie interrogent la pérennité du système de santé français. Paradoxalement, la France figure parmi les pays européens aux plus fortes dépenses de santé rapportées au PIB, sans pour autant se classer parmi les leaders en termes d'espérance de vie en bonne santé. Face à ce constat, l'Éco-santé propose un changement de paradigme visant à mobiliser les ressources. Ce projet repose sur trois piliers : **agir plus tôt, agir plus vite, et agir autrement**, avec la prévention comme clé de voûte.

Prévention : rendre le soin simple et désirable

Si la prévention semble évidente en théorie, elle reste souvent négligée en pratique. Selon une récente enquête menée par Harmonie Mutuelle, 7 Français sur 10 se disent prêts à adopter un mode de vie plus sain, mais seulement la moitié d'entre eux effectue régulièrement des dépistages. Pour lutter contre ce paradoxe, Harmonie Mutuelle multiplie les initiatives concrètes comme l'organisation de dépistages sur le lieu de travail ou encore en soutenant près de 500 événements sportifs dans toute la France, encourageant ainsi la pratique de l'activité physique et l'engagement des Français pour un mode de vie plus sain.

Accès aux soins : lutter contre le renoncement

L'Éco-santé ne se limite pas à des principes ; elle se traduit par des actions concrètes et mesurables. Avec le réseau de 1 800 établissements de VYV3 et un partenariat avec Kalixia, Harmonie Mutuelle favorise l'accès aux soins en orientant vers des solutions de prise en charge plus proches et plus rapides.

Santé et environnement : une interdépendance à valoriser

Agir autrement, c'est aussi intégrer la dimension environnementale. La démarche s'appuie sur des actions concrètes, comme le réemploi de dispositifs médicaux ou l'encadrement scientifique des médecines douces. L'objectif ? Proposer des solutions innovantes, durables et scientifiquement validées, en sensibilisant à la fois les patients et les professionnels de santé. De même, la création d'un référentiel pour les Interventions non médicamenteuses (INM) devrait offrir une alternative complémentaire aux approches traditionnelles. La sophrologie ou l'hypnose, bénéficient d'une reconnaissance scientifique croissante et pourraient être intégrées aux parcours de soins.

Une vision collective pour un impact global

L'ambition de la mutuelle est de créer un cercle vertueux où la prévention, le juste recours aux soins et la préservation de l'environnement profitent à la fois à la communauté et au système de santé. En maîtrisant les dépenses, l'Éco-santé entend limiter la hausse des cotisations et garantir une santé accessible et durable pour tous.

Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@harmonie-mutuelle.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE
MEMBRE DE LA

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. DADGC - © GettyImages - 05/2026.

CONGÉS EXCEPTIONNELS

<table>
<tr><th colspan="3">CONGÉS EXCEPTIONNELS
(Code du travail et Code de la Sécurité sociale)</th></tr>
<tr><td>Maladie ordinaire (CMO)</td><td colspan="2">Plein traitement pendant la durée fixée dans la convention collective.</td></tr>
<tr><td>Maladie grave</td><td colspan="2">ALD (Affection de longue durée) 3 ans maxi IJSS
et prévoyance (peut être suivi d'une pension d'invalidité).</td></tr>
<tr><td>Pour accident de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions</td><td colspan="2">Traitement assuré par les IJSS jusqu'à la consolidation.</td></tr>
<tr><td>Maternité</td><td>16 semaines (1er ou 2e enfant)
ou 26 semaines (à partir du 3e enfant).
Si jumeaux 34 semaines (12 prénatal et 22 postnatal). Si triplés ou plus 46 semaines (22 semaines prénatal et 24 postnatal)</td><td>Maintien
du salaire net.</td></tr>
<tr><td>Paternité</td><td>25 jours calendaires (samedi, dimanche et jours fériés compris) pour une naissance simple, 32 jours pour des naissances multiples.
Le congé se divise en deux parties :
• 4 jours calendaires obligatoires, à prendre dans les jours suivant immédiatement le congé de naissance.
• 21 jours (ou 28 en cas de naissances multiples à prendre dans un délai de 6 mois maximum après la naissance.
Le congé doit commencer avant la fin du délai de 6 mois.</td><td>Maintien
du salaire net.</td></tr>
<tr><td>Congé supplémentaire de naissance</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>Adoption</td><td><table>
<tr><th>Nombre d'enfants adoptés</th><th>Nombre d'enfants déjà à charge</th><th>Durée du congés</th></tr>
<tr><td rowspan="2">1</td><td>0 ou 1</td><td>16 semaines</td></tr>
<tr><td>2 ou plus</td><td>18 semaines</td></tr>
<tr><td>2 ou plus</td><td>Peu importe le nombre</td><td>22 semaines</td></tr>
</table></td><td>Si répartition du congé entre les deux parents on rajoute 25 ou 32 jours aux durées affichées (correspondant au congé paternité)
Maintien
du salaire net.</td></tr>
<tr><td>Décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans et congé de deuil</td><td colspan="2">14 jours
En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, il y a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil, d'une durée de 8 jours (en plus du congé de 14 jours ouvrables).
Le congé de deuil s'applique également en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : Obligations alimentaires, devoirs de garde, de surveillance, d'éducation du parent dans le but de protéger l'enfant dans sa sécurité, sa santé, sa moralité.
Le congé de deuil peut être pris de façon fractionnée sur 2 périodes au maximum pour les salariés.</td></tr>
</table>

CONGÉS EXCEPTIONNELS (Code du travail et Code de la Sécurité sociale)		
Décès d'un enfant de 25 ans et plus Loi 21 juillet 2023	s'il était lui-même parent	14 jours
	s'il n'était pas lui-même parent	12 jours
Congé de proche aidant	Le salarié peut bénéficier d'un **congé de proche aidant** afin de s'occuper d'un proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Il peut également en bénéficier pour accompagner une personne âgée ou une personne en situation de handicap avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables. Durée : 3 mois, renouvelable tant que cela ne dépasse pas 1 an sur l'ensemble de la carrière. Congé non rémunéré. Le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (Ajpa).	
Présence parentale	Tout salarié ayant à charge un enfant victime d'un accident ou atteint d'une maladie ou d'un handicap nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit de bénéficier : soit d'une suspension de son contrat de travail, soit d'un travail à temps partiel, selon les conditions et procédures prévues par la législation. Sans rémunération de la part de l'employeur mais possibilité de bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale : dossier à demander à la CAF.	
Congé parental d'éducation	Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année dans l'établissement à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption, peut demander un congé parental d'éducation ou une réduction de son temps de travail hebdomadaire dans les conditions fixées par la loi.	
Congé de solidarité familiale	Accompagner un proche (ascendant, descendant, frère ou sœur, personne partageant le même domicile ou ayant désigné le salarié comme sa personne de confiance) en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Durée : le congé est accordé pour une durée maximale de 6 mois. Congé non rémunéré. Le salarié peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (Ajap).	

Consultez vos droits sur le site du Snec-CFTC

Absences prévues par la convention collective EPNL	
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours
Ordination diaconale ou sacerdotale ou vœux perpétuels du salarié, de son conjoint ou d'un enfant du salarié	3 jours
Naissance	3 jours
Adoption	3 jours père et mère
Mariage ou Pacs d'un enfant du salarié	3 jours
Décès du conjoint, d'un partenaire de PACS, du concubin, du père ou de la mère	5 jours
Décès d'un grand parent et plus, d'un beau parent du salarié Décès d'un frère ou d'une sœur Décès d'un descendant en ligne directe autre qu'un enfant	3 jours

ATTENTION :

Ces absences sont prises en **jours ouvrables** (du lundi au samedi) successifs non fractionnables sauf accord de l'employeur. Ils peuvent être pris en dehors des jours concernés mais dans un délai raisonnable entourant l'événement. Ces jours d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés. Dans l'hypothèse où le salarié est déjà absent de l'établissement lorsque l'événement se produit (par exemple, un mariage intervenant pendant une période de congé durant une période de fermeture de l'établissement), il ne peut prétendre à aucune rémunération supplémentaire ni prendre les jours prévus pour cet événement lors de son retour.

Autorisations d'absences prévues par la convention collective EPNL	
Pour un enfant du salarié : • annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ; • annonce d'un cancer.	**5 jours.** Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit au congé.
Absences pour enfant malade	Sur justificatif médical, **3 jours par enfant de moins de 16 ans** à charge par année scolaire avec maintien du salaire ; au-delà, avec accord du chef d'établissement, **6 autres jours à demi-salaire.** Absences prises par journée ou demi-journée. Des accords peuvent être plus favorables en région, ex : 12 jours en Aquitaine.
Absences sans justificatif médical	Les courtes absences sans présentation d'un certificat médical sont considérées comme absences pour convenances personnelles et l'employeur peut en exiger la récupération.
Autres absences autorisées	Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement, ainsi que pour l'exercice d'un mandat syndical. Il n'est pas fait de retenue sur le salaire dans les cas suivants : • participation à l'appel de préparation à la défense (APD), l'employeur ne peut réduire votre rémunération mensuelle, ni décompter cette journée de vos congés annuels ; • si les heures d'absence ont pu être remplacées par le salarié ; • si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.
Examen ou concours en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Repertoire National des Certifications (RNCP) à caractère universitaire ou professionnel.	Durée variable prenant en compte le temps pour : • passer les épreuves ; • déplacement ; • préparation (dans la limite de 2 jours par an).

Des accords plus favorables existent dans certains établissements. Rapprochez-vous des élus CSE ou de votre délégué syndical Snec-CFTC.

LE CSE

Le CSE **(Comité Social et Économique)** est une instance incontournable dans la vie des établissements (pour les établissements de plus de 11 salariés en équivalent temps plein dont les personnels de droit privé et les enseignants).

Sa mission est d'assurer l'expression collective et/ou individuelle des salariés et de veiller à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail de tous les personnels.

Leurs représentants sont donc, à la fois, informés et partie prenante des décisions d'orientation dans la structure. Ils peuvent négocier des améliorations, voire des avantages, en termes de conditions de travail.

Il est **important** pour les salariés de se mobiliser pour être élus et faire entendre leurs voix.

Nous sommes à l'écoute pour vous accompagner dans cette démarche (salaries@snec-cftc.fr).

NOTA

Dans les petits établissements (moins de 11 salariés et enseignants), il n'y a pas de CSE. C'est pourquoi le Snec-CFTC reste vigilant, à l'écoute, et accompagne en permanence et avec tenacité les salariés de ces petites structures.

C'est pour cette raison que le Snec-CFTC, suite aux dernières élections TPE, est le premier syndicat des établissements de moins de 11 salariés.

ABSENCE POUR FORMATION SYNDICALE, ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Tous les salariés ont droit à 12 jours par an de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Le salarié qui exerce des fonctions syndicales bénéficie lui de 18 jours de congé de formation par an.

Pour adherer au Snec-CFTC ou poser des questions, contactez vos responsables locaux. Vous trouverez leur adresse avec le QR-code ou l'adresse ci-dessous.

https://www.snec-cftc.fr/le-snec-cftc/antennes-academiques/

COMMISSION PARITAIRE REGIONALE (CPR)

EN CONFLIT AVEC VOTRE EMPLOYEUR ?



Pensez à faire appel à la Commission Paritaire de votre région (CPR) avant de faire appel aux prud'hommes ou de démissionner ! En cas de conflit ou de désaccord sur vos droits (contrat de travail, rémunération, classification, planning, congés payés…), la commission peut jouer un rôle de médiateur entre vous et votre employeur.

Cette commission est constituée à parts égales des syndicats de salariés et des organisations employeurs.
Elle étudiera votre situation et tentera de trouver un accord entre vous et votre employeur.
La CPR vous permettra de gagner un temps précieux et son intervention est totalement gratuite.

Pour vous aider à monter votre dossier, rapprochez-vous de votre délégué syndical Snec-CFTC ou de votre responsable départemental Snec-CFTC.

https://www.facebook.com/sneccftcSalaries
Pages Facebook : Snec-cftc Salariés et ses groupes de discussion / ASEM du droit privé

Le Snec-CFTC sur tous les réseaux

Pour plus d'informations spécifiques aux salariés de droit privé

La Commission salariés, depuis plusieurs années, se déplace et vient à votre rencontre. Après Vannes, Paris, Metz, Montpellier, Laval et Saint-Quentin, ce sera au tour de Ploermel en octobre 2026 et de Marseille en 2027.
N'hésitez pas à nous suivre sur notre Facebook.



Vannes



Paris



Metz



Montpellier



Laval



Saint-Quentin



Vous souhaitez consulter la Convention collective ?
Voici le lien direct : La Convention Collective EPNL N° IDDC 3218

https://www.snec-cftc.fr/dossier/ccepnl-applicable-au-1-09-2022/

CALENDRIER SCOLAIRE 2026 – 2027

2025-2026	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée des enseignants	Lundi 31 août 2026		
Rentrée des élèves	Mardi 1er septembre 2026		
Vacances de la Toussaint	Samedi 17 octobre - Lundi 2 novembre 2026		
Vacances de Noël	Samedi 19 décembre 2026 - Lundi 4 janvier 2027		
Vacances d'hiver	Samedi 13 février - Lundi 1er mars 2027	Samedi 20 février- Lundi 8 mars 2027	Samedi 6 février - Lundi 22 février 2027
Vacances de printemps	Samedi 10 avril- Lundi 26 avril 2027	Samedi 17 avril- Lundi 3 mai 2027	Samedi 3 avril - Lundi 19 avril 2027
Vacances d'été*	Samedi 3 juillet 2027		

Pont de l'Ascension : les élèves n'auront pas classe le vendredi 7 mai 2027.

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

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

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

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

Pour adherer au Snec-CFTC ou poser des questions, contactez vos responsables locaux. Vous trouverez leur adresse avec le qr-code ou l'adresse ci-dessous.

https://www.snec-cftc.fr/le-snec-cftc/antennes-academiques/

Syndicat National de l'Enseignement Chrétien
Tour ESSOR, 14 rue Scandicci, 93500 Pantin
Tél. : 01 84 74 14 00
https://www.snec-cftc.fr/
Réalisation graphique : Isabelle Gabrieli
Impression : CIA Graphic RCS de Nevers 404 816 712
Ne pas jeter sur la voie publique.









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

Découvrez nos actions sur gmf.fr

GMF Assurément Humain

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