



Diaporama de rentrée du chef d'établissement

Quelques points de repères pour démarrer cette nouvelle année

- **16 septembre 2022** Assises Nouvelle Convention Collective
- **27 septembre 2022** Évaluation des établissements
- **4 et 5 octobre 2022** Rencontre DRA-DD
- **25 et 26 janvier 2023** Rencontre Annuelle :
Identité et Genre : Comment accompagner dans nos établissements ?
- **22 mars 2022** Rencontre DRA-DD

Et aussi

- ✓ Formation DRA-DD sur la gestion de crise.
- ✓ Formation pour les adjoints en cours de finalisation.
- ✓ Journée d'information et de partage sur l'évaluation des établissements.

Et sans oublier notre plan de formation

Une École engagée pour l'excellence, l'égalité et le bien-être

<https://www.education.gouv.fr/bo/22/Hebdo26/MENE2219299C.htm>

Votre établissement va être évalué cette année
ou vous allez être évaluateur,
comment en faire une force et l'appréhender ?

Nous vous proposons un temps d'information,
de partage d'expérience et de conseil à la préparation.

Le 27 septembre de 9h30 à 13h30 (lieu qui reste à définir)

L'évaluation des établissements

Inscrite dans la loi « Pour une école de la confiance », l'Évaluation des établissements constitue une obligation pour tous les établissements (publics et privés sous contrat).

Le Synadic propose aux adhérents qui ont vécu le processus au cours de l'année 2021-2022 de faire un retour. Un questionnaire leur sera adressé dans les prochains jours.

« L'évaluation n'est ni une inspection des enseignants ou du chef d'établissement, ni une visite de tutelle, mais un processus consistant à mettre en valeur ce que nos établissements accomplissent chaque jour au service des enfants et des jeunes qui leur sont confiés. »

Philippe DELORME - courrier du 7 juillet 2021

Les règles sont posées : il faut veiller à ce qu'elles soient respectées.

Le Synadic peut aider à identifier d'éventuels dysfonctionnements.

Si besoin, contacter a.valetoux@synadic.fr

Pour rappel, ce qu'il faut savoir :

L'évaluation se déroule en trois temps :

- Le temps de l'auto-évaluation
- Le temps de l'évaluation
- Le temps de la restitution de cette évaluation, qui ne portera que sur la partie contractuelle (Loi Debré).

Points de vigilance

- Le chef d'établissement peut « récuser » un évaluateur
- Le niveau choisi pour l'élaboration d'un vivier d'évaluateurs EC est celui du Comité Académique de Pilotage du CAEC
- Les évaluateurs reçoivent une formation aux spécificités de nos établissements.
- Présence d'un représentant de l'Enseignement privé parmi les évaluateurs
- La désignation des établissements, le choix et la formation des évaluateurs et le positionnement de l'évaluateur issu du privé, la préparation, l'autoévaluation, le déroulement de la visite, le choix des personnes rencontrées, la place de la tutelle dans l'évaluation, le rapport et sa restitution

Place des mathématiques dans les parcours de formation des élèves de cycle terminal et pour le baccalauréat

- 1,5h pour les élèves volontaires en première (sans spé Maths et uniquement 2022-2023)
- Pour la session 2024, ces élèves pourront prendre l'option "Math Complémentaire"
- La note de cette "discipline" sera comptée en contrôle continu pour l'année de première : prise en compte de 40% de la note de l'enseignement scientifique

<https://www.education.gouv.fr/bo/22/Hebdo30/MENE2215445N.htm>

Calendrier des épreuves orales et écrites - session 2023

La présente note de service définit le calendrier des épreuves orales et écrites des certifications en allemand, anglais et espagnol pour la session 2023.

Les épreuves écrites évaluant la compréhension de l'oral, la compréhension de l'écrit et l'expression écrite de la session 2023 auront lieu pour **l'allemand, l'anglais et l'espagnol**, le **jeudi 9 mars 2023** pour toutes les académies, aux heures locales indiquées ci-dessous :

Langue	Durée	Horaires
Allemand	160 min + 2 pauses	9 h - 12 h
Anglais	195 min + pauses	9 h - 13 h
Espagnol	140 min + pauses	9 h - 11 h 45

Pour toutes les académies concernées, **les épreuves orales** évaluant l'expression orale se dérouleront, pour les trois langues, **entre le 1er février et le 31 mars 2023** à des dates fixées au niveau académique.

Au niveau national,

- Un socle et trois niveaux (1-Vert, 2-Orange et 3-Rouge)
- Niveau 1 et Niveau 2
 - Cours en présentiel
 - Changements EPS
- Niveau 3
 - Cours en hybridation au lycée
 - Changement EPS

<https://www.education.gouv.fr/annee-scolaire-2022-2023-protocole-sanitaire-342184>

COVID-19

ANNÉE SCOLAIRE 2022-2023 PROTOCOLE ET CADRE DE FONCTIONNEMENT

La détermination du niveau applicable pourra concerner **tout ou partie du territoire**. Elle s'appuiera sur une **analyse qualitative** (nature et caractéristiques des variants) et **quantitative** (situation hospitalière notamment) de la situation. En cas de renforcement du protocole au cours de l'année, il sera recherché un délai de mise en œuvre de **10 jours**.

	SOCLE	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
Doctrine d'accueil	• Cours en présentiel en école primaire • Cours en présentiel au collège • Cours en présentiel au lycée	• Cours en présentiel en école primaire • Cours en présentiel au collège • Cours en présentiel au lycée	• Cours en présentiel en école primaire • Cours en présentiel au collège • Cours en présentiel au lycée	• Cours en présentiel en école primaire • Cours en présentiel au collège • Hybridation au lycée selon le contexte local
Protocole sanitaire	• Recommandations générales édictées par le ministère de la Santé et de la Prévention	• Respect des mesures d'aération et de lavage des mains • Port du masque : application des règles en population générale (règles en vigueur pour les adultes et les enfants dans l'espace public et dans les autres établissements recevant du public) • Pas de limitation du brassage obligatoire • Désinfection des surfaces les plus fréquemment touchées une fois par jour et des tables du réfectoire après chaque service	• Respect des mesures d'aération et de lavage des mains • Port du masque : application des règles en population générale (règles en vigueur pour les adultes et les enfants dans l'espace public et dans les autres établissements recevant du public) • Limitation du brassage par niveau obligatoire • Désinfection des surfaces les plus fréquemment touchées plusieurs fois par jour et des tables du réfectoire après chaque service	• Respect des mesures d'aération et de lavage des mains • Port du masque : application des règles en population générale (règles en vigueur pour les adultes et les enfants dans l'espace public et dans les autres établissements recevant du public) • Limitation du brassage par niveau obligatoire et par classe pendant la restauration dans le premier degré • Désinfection des surfaces les plus fréquemment touchées plusieurs fois par jour et des tables du réfectoire, si possible, après chaque repas
Activités physiques et sportives	• Pas de restriction	• Pas de restriction à l'exercice des activités physiques et sportives	• Activités physiques et sportives autorisées en extérieur ainsi qu'en intérieur. En intérieur, distanciation adaptée à respecter	• Activités physiques et sportives autorisées en extérieur. En intérieur, seules les activités de basse intensité compatibles avec une distanciation sont permises
Protocole de contact-tracing	Pour tous les niveaux, application des règles définies par les autorités sanitaires.			

Le Synadic est reconnu Organisme de formation (Certification Qualiopi)

Les étapes pour mettre en place une formation en région :

1. La demande de la formation envisagée doit être faite par le DRA ou le DD auprès du Synadic national - b.pradie@synadic.fr - en indiquant la période voulue.
2. Le Synadic national prend contact avec le formateur, qui donne son accord.
3. Le Synadic national revient vers le DRA ou le DD en lui donnant les modalités.
4. Les participants s'inscrivent via le formulaire sur le site du Synadic.
5. Cette inscription devient ferme et définitive et la formation se déroulera aux dates prévues.

Le plan annuel de formation est élaboré par Formiris et repose sur un travail fait par les instances paritaires nationales et régionales.

Comment se connecter et/ou mettre à jour la liste des enseignants ?
C'est ici :

- [Comment se connecter ?](#)
- [Comment mettre à jour sa liste d'enseignants ?](#)

Des difficultés ? N'hésitez pas à vous rendre sur cette page :
<https://www.formiris.org/assistance-formiris>

L'enseignant devient acteur de son parcours de formation (loi avenir 2018). Il soumet une demande d'inscription sur le portail Formiris. Le chef d'établissement reçoit une notification qu'il valide ou rejette.

Au sein de l'établissement, le dialogue social se résume à définir les priorités et orientations liées au projet d'établissement, ainsi que les critères d'attribution des formations : contraintes organisationnelles, fréquence d'entrée en formation des enseignants, priorités d'actualité...

- Les enseignants peuvent faire appel aux conseillers en formation, présents dans les agences territoriales de Formiris (formation individuelle, évolution pro...)
- Les chefs d'établissement peuvent faire de même pour mettre en place des formations collectives notamment.
- En l'absence de CSE, le chef informe son équipe des priorités et critères d'entrée en formation
- En présence de CSE, ces priorités et critères font partie du dialogue social.
- Dans les structures plus importantes, il semble nécessaire de prévoir en amont une réflexion avec l'équipe de direction pour aider le chef d'établissement dans son discernement quand il recevra les notifications.

L'arrêté du 10/04/2020 vient préciser les modalités d'application du décret relatif aux obligations d'action de réduction des consommations d'énergie finale dans les bâtiments à usage tertiaire.

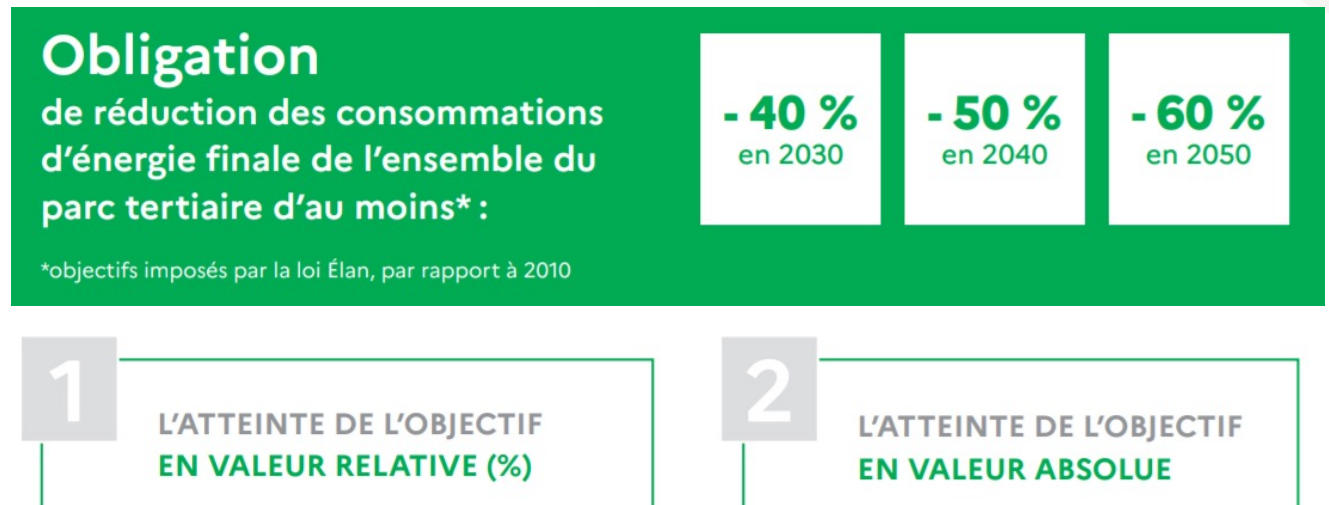
Sont concernés :

- Les bâtiments à usage exclusivement tertiaire dont la surface plancher est supérieure ou égale à 1000 m²
- Les parties de bâtiment à usage mixte dont la surface plancher cumulée des activités tertiaires est supérieure ou égale à 1000 m²
- Les ensembles de bâtiments situés sur un même site ou sur une même unité foncière dont la surface plancher cumulée des activités tertiaires est supérieure ou égale à 1000 m².

Issu du Décret Tertiaire (entré en vigueur le 1^{er} octobre 2019), le Dispositif Eco énergie tertiaire impose une réduction progressive de la consommation d'énergie afin de lutter contre le changement climatique.

2 méthodes :

- Réduire progressivement par rapport à l'année de référence du bâtiment (calcul en valeurs relatives)
- Ou atteindre par décennie une consommation d'énergie seuil en fonction de la catégorie du bâtiment (calcul en valeurs absolues).



La plateforme OPERAT

1^{re} étape pour **le 30 septembre 2022** : déclarer et identifier son patrimoine tertiaire :

1. Créer un compte sur la plateforme OPERAT
(possibilité de le déléguer à un tiers)
 2. Identifier le patrimoine tertiaire de plus de 1000 m² de plancher
- ...

3. Déclarer pour chaque bâtiment, partie de bâtiment ou ensemble de bâtiments (si unité foncière)
- La où les activités tertiaires y sont exercées,
 - Les surfaces soumises à obligation (surface des planchers ou SHOB ou SHON),
 - Les consommations annuelles par type d'énergie (gaz, électricité, bois, réseau de chaleur) avec, le cas échéant :
 - L'année de référence et les consommations de référence associées avec les justificatifs
 - Le renseignement des indicateurs d'intensité d'usage (nombre de jours ou d'heures d'utilisation par an),
 - Les consommations liées à la recharge des véhicules électriques,
 - Les droits d'accès et de transmission de données.

Années suivantes : déclarer annuellement ses consommations pour le suivi et la délivrance d'une attestation

La notation Éco Énergie tertiaire qualifie l'avancée dans la démarche de réduction des consommations d'énergie, au regard des résultats obtenus par rapport à l'objectif en valeur absolue qui constitue la référence pour chaque catégorie.

Elle va d'un niveau de consommation énergétique annuelle insatisfaisant (feuille grise) à un niveau excellent (trois feuilles vertes).



- Pour rappel, la valeur du point CEPNL a augmenté de 1,5% au 1^{er} mai 2022 et augmentera de 1% au 1^{er} septembre 2022 pour atteindre la valeur de 18,42€ - [Lien vers le site du Synadic](#)
- [Communiqué du collège employeur](#) du 30 mai 2022 portant sur l'augmentation du nombre de points des bases des strates I et II à compter du 1^{er} mai 2022.

- Les élections de la délégation du personnel au CSE dans les établissements doivent être organisées en mettant en place des « urnes séparées » ; l'une pour les enseignants agents publics et une autre pour les salariés de droit privé.

- La Direction Générale du Travail a rédigé la note suivante ainsi que les procès-verbaux à utiliser :
 - [Note de la Direction Générale du Travail](#)
 - [Note du Collège Employeur](#)
 - [PV des élections au CSE - membre titulaire](#)
 - [PV des élections au CSE - membre suppléants](#)

- À compter du 1^{er} septembre 2022, l'ensemble des salariés des établissements sous contrat d'association ont une seule et même convention collective - [pour en savoir plus](#)
- Un [guide d'application](#) a été rédigé et vous a été transmis en juillet.
- Pour rappel, inutile de faire signer des avenants au contrat de travail pour les dispositions qui relèvent de la Convention Collective. Il convient cependant d'en informer les salariés.
- Vous souhaitez obtenir un éclairage, des précisions ou tout simplement vous replonger dans ce texte conventionnel, rendez-vous
le 16 septembre aux **Assises**
proposées par la Synadic - [formulaire d'inscription](#)

- À compter du 1^{er} septembre 2022, tous les salariés de strate 3 deviennent agent de maîtrise ou cadre.
- Pensez à les informer et à modifier leur bulletin de salaire!

- Les entretiens professionnels deviennent triennaux et doivent s'accompagner d'un entretien d'analyse des classifications.
- L'employeur et le salarié vérifient si les fonctions mobilisées pour le poste correspondent à la réalité des activités du salarié et si les critères classants sont adaptés.
- Si tel n'est pas le cas, l'employeur apporte les mesures correctives qui s'imposent.
- Cette évolution est au moins équivalente à une valorisation de 15 points.

- Si une telle évolution n'est ni envisagée ni possible, 15 points sont octroyés automatiquement à la fin de la période triennale, sauf si le salarié a déjà bénéficié d'un élément de reconnaissance pendant la période triennale notamment dans le cadre d'un départ en formation.
- On rappelle que lors d'un départ en formation, l'employeur et le salarié s'entendent dans un document « engagements réciproques » des conséquences au regard du projet et du parcours.
- Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif de la période sexennale fait l'objet d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

S'agissant du congé de paternité, la période de maintien de salaire est de 11 jours consécutifs (18 en cas de naissances multiples) ne se confondant pas avec le congé de naissance de 3 jours ouvrables défini à l'article 5.6.1.

Trois périodes seront à intégrer (hors naissance multiples) :

OBLIGATOIRE

- 3 jours de congé naissance : maintien de salaire
- 11 jours de congé paternité : maintien de salaire déduction faite d'IJSS éventuellement perçues

FACULTATIF

- 14 jours de congé paternité : IJSS

Attention, c'est le salarié en congé paternité qui choisit la durée de son congé paternité et non l'employeur.

Un maintien de salaire total peut être décidé par accord collectif ou DUE.

Toutes les absences sont possibles, à titre exceptionnel et à condition qu'elles soient acceptées par le Chef d'établissement. Certaines absences sont de droit, de nombreuses absences sont facultatives.

Retrouvez ces types d'absences, leurs modalités d'attribution et les situations administrative ou financière qui en découlent :

Bulletin officiel n°11 du 16 mars 2017

[Amélioration du dispositif de remplacement : Circulaire n° 2017-050 du 15-3-2017 \(NOR : MENH1706193C\)](#)

Annexe 1 - Vade-mecum sur les autorisations d'absence.

Annexe 2 - L'organisation du remplacement dans le 1^{er} degré

Annexe 3 - L'organisation du remplacement dans le 2nd degré

Annexe 4 - L'information des parents d'élèves sur les absences et le remplacement

Annexe 5 - Le cas des absences perlées

En 2021, le nombre des bénéficiaires est de 79 461.

Les effectifs progressent de +2,2% (+ 1 694 bénéficiaires).

12,2% des assurés ont des conjoints adhérents au régime.

Ce chiffre est en légère progression de +0,2% par rapport à 2020.

Le nombre d'enfants couverts par assuré est stable à 0,4%.

Le constat est une diminution du taux de couverture sur les options 1 et 2, et une augmentation sur l'option 3.

...

En 2021, le S/P est de 105,9%. Les cotisations sont en hausse de 3,5% en raison de la hausse des effectifs et des cotisations.

La charge des prestations est en augmentation d'environ 12%.

Un rattrapage de la consommation est visible en 2021 sur le dentaire, l'optique et les frais médicaux.

Montants des cotisations 2022 : [lien vers lettre EEP Santé N°23](#)

Assureurs recommandés à compter du 01/01/2022, nouvelles prestations et nouveaux services : [lien vers lettre EEP Santé N°23](#)

La loi santé au travail pour « renforcer la prévention en santé au travail » est entrée en vigueur le 31 mars 2022. Trois décrets d'application ont apporté quelques modifications dans le suivi individuel de l'état de santé des salariés, la prévention de la désinsertion professionnelle et le document unique d'évaluation des risques professionnels

- Renforcement de la prévention au travail

Les services de santé au travail (SST) deviennent les services de prévention et de santé au travail (SPST). Ses missions sont étendues : évaluation et prévention des risques professionnels, actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, campagnes de vaccination et de dépistage, conseils en matière de conditions de télétravail...

- Suivi individuel de l'état de santé des salariés et prévention de la désinsertion professionnelle.

La loi instaure 2 nouvelles visites médicales : la visite médicale de mi-carrière et la visite médicale post-exposition.

Afin de détecter le risque de désinsertion professionnelle, une nouvelle visite médicale est créée : la visite de mi-carrière. Elle s'adresse aux salariés qui atteignent l'âge de 45 ans. Il s'agit d'un examen médical qui permet de s'assurer de la compatibilité entre le poste et l'état de santé du salarié, d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle et de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

À l'issue de cette visite, le médecin du travail pourra proposer des aménagements de poste ou des aménagements du temps de travail en fonction de l'état de santé du salarié. En 2022, elle concerne les salariés nés en 1977. Elle pourra être anticipée de 2 ans si une visite médicale est prévue.

La visite médicale post-exposition concerne les salariés exposés aux risques amiante, agents cancérigènes...

- Nouvelles modalités pour les visites de reprise et de pré-reprise
 - La visite de reprise est obligatoire pour certaines longues absences du salarié.

Avant le 31 mars 2022, elle devait être réalisée pour les absences liées à une maladie ou un accident non professionnel d'au moins 30 jours, ce délai est désormais ramené à 60 jours au minimum. Elle reste obligatoire après un congé maternité, après une absence liée à une maladie professionnelle, et après une absence d'au moins 30 jours à cause d'un accident du travail.

- La visite de pré-reprise, qui pouvait être organisée à partir de 3 mois d'absence du travailleur, est désormais possible dès 30 jours d'arrêt de travail. Elle pourra être organisée par le médecin du travail à son initiative ou à celle du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie, du travailleur. Il est désormais possible d'organiser des **visites médicales à distance** à condition que le salarié soit d'accord et que le dispositif utilisé respecte la confidentialité des échanges.

- Passeport de prévention

La loi introduit la création du passeport de prévention. Toutes les formations suivies par le salarié sur la santé et la sécurité devront figurer dans ce passeport (en vigueur au 1^{er} octobre 2022).

- Nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail

La définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail est étendue :

- aux propos et comportements à connotation sexiste ;
- aux propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- à de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

- Mise à jour renforcée du DUER

Le document unique évaluation des risques (DUER) devient, avec la réforme, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

La loi Santé intègre les risques psychosociaux dans l'évaluation des risques dans une démarche de prévention santé/sécurité et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Cette extension se retrouve également dans la prévention des risques chimiques dans l'entreprise. Lors de l'évaluation des risques professionnels, l'employeur devra également prendre en compte, en cas d'exposition simultanée ou successive à plusieurs agents chimiques, les effets combinés de l'ensemble de ces agents.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés le résultat de l'évaluation des risques sert de base à l'établissement d'un programme annuel de prévention (PAPRIPACT) qui :

- a. Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- b. Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- c. Comprend un calendrier de mise en œuvre ;

Le DUERP doit être conservé au moins 40 ans par l'employeur et être accessible pour les travailleurs, les anciens travailleurs qui soupçonnent un problème de santé d'origine professionnelle et toutes les personnes ou instances qui ont un intérêt à y avoir accès (service de prévention et de santé au travail, service de prévention des organismes de sécurité sociale, inspection du travail...)

Il doit être mis à jour régulièrement, au moins chaque année, et notamment lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Avec cette réforme, un portail numérique est mis en place. Ainsi, le DUERP et chacune de ses mises à jour feront l'objet d'un dépôt dématérialisé sur ce portail à partir du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et à partir 1^{er} juillet 2024 pour les autres.

Le CEDEST accompagnera l'établissement dans cette démarche.

A compter du 1^{er} septembre 2022 le règlement intérieur applicable aux salariés (établissements de plus de 50 salariés de droit privé) doit être modifié pour rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte :

[Article L1321-2 - Code du travail - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://legifrance.gouv.fr/Article/L1321-2)

On rappelle que la modification du règlement intérieur impose, pour être applicable, la consultation du CSE.

L'avis du CSE ainsi que le règlement intérieur doivent être communiqués à l'inspection du travail. Le règlement intérieur est également déposé au greffe du conseil de prud'hommes et porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (Code du travail, art. R. 1321-1)

De nouveaux statuts ont été adoptés par le dernier conseil d'administration de la Fnogec pour les Udogec et les Urogec.

Vous en trouverez un exemplaire via les liens suivants :

- [Statut type Udogec](#) - Approuvés par le CA de la Fnogec du 24.06.2022
- [Statut type Urogec](#) - Approuvés par le CA de la Fnogec du 24.06.2022

Comme vous le savez l'inflation en 2022 sera forte, situation que le pays n'a pas connue depuis de nombreuses années. Cela aura des conséquences certaines sur nos trésoreries et résultats financiers.

Tous les postes de dépenses sont impactés, bien évidemment l'énergie, la restauration, l'immobilier mais aussi la masse salariale.

Soyez attentif quant à la présentation des tarifs aux familles au moment des inscriptions en particulier si elles sont précoces.

Présenter les tarifs actuels en indiquant une évolution probable peut être plus prudent que de s'engager sur un montant sans savoir comment la situation va évoluer.

Les contrats de scolarisation signés par les familles sont soumis au code de la consommation et à l'obligation de proposer à celles-ci un dispositif de médiation de la consommation.

La fédération nationale des Ogec a donc signé un contrat cadre avec un médiateur de la consommation, la Société de Médiation Professionnelle (SMP), permettant à tous les Ogec d'adhérer gratuitement à ses services.

Si vous souhaitez bénéficier du dispositif proposé par la Fédération nationale des Ogec (adhésion à la SMP), vous devez compléter le formulaire d'adhésion simplifié qui figure sur le site internet de la [SMP](#).

...

Grâce à ce contrat cadre, l'adhésion est gratuite pour les Ogec.
Chaque médiation sera facturée à l'Ogec 150 € HT.
Ces honoraires peuvent être pris en charge par la garantie juridique de certaines assurances Responsabilité civile professionnelle.

Si vous préférez recourir aux services d'un autre médiateur, la liste des médiateurs de la consommation référencés par la Commission d'évaluation et de contrôle de la médiation de la consommation (CECMC) est disponible ici : [Les médiateurs de la consommation | economie.gouv.fr](http://Les_médiateurs_de_la_consommation_economie.gouv.fr)

Le modèle de contrat de scolarisation proposé par la Fédération nationale des Ogec a été mis à jour et il prévoit une clause relative à la médiation de la consommation.

Un nouveau modèle de règlement financier est également proposé.

Vous pouvez retrouver sur le portail Isidoor, dans l'espace documentaire de l'application ISI Gestion :

- Les nouveaux modèles de contrat de scolarisation et de règlement financier (en accès privé, avec les identifiants Isidoor) :
<https://infos.isidoor.org/kb/contributions-des-familles/>
- Une fiche pratique sur la médiation de la consommation qui répondra à l'ensemble de vos questions sur ce dispositif :
<https://infos.isidoor.org/kb/mediation-de-la-consommation/>

- Nous vous rappelons que le chef d'établissement est libre de choisir l'organisation professionnelle qui le représentera comme le précise l'article 267 du Statut de l'enseignement catholique :
art. 267 Les chefs d'établissement adhèrent, pour leur établissement, à l'organisation professionnelle de leur choix. En cas de pluralité d'adhésions d'un chef d'établissement, un élève ne peut générer plus d'une contribution.
- Nous vous rappelons également la nécessité d'avoir une [protection juridique](#) concernant la personne du chef d'établissement.
- Depuis mars 2022, le Synadic a modifié son accompagnement juridique du Chef d'établissement en matière sociale. Si vous avez une question, vous pouvez la poser directement à un juriste en droit social via [le site du Synadic](#).
- Enfin, le statut du chef d'établissement prévoit les délégations qui doivent lui être données par le Président d'Ogec. Vous trouverez en lien un [modèle de délibération de CA d'Ogec](#).

BONNE RENTRÉE À TOUS !

Le Synadic est à votre écoute