ELECTIONS DES REPRESENTANTS DES MAITRES

Ils vous défendent



LES ESSENTIELS 2026-2027

Chefs d'établissement

dans tous les réseaux de l'enseignement privé sous contrat

Syndicat cftc snec

ENCORE + FORTS ENSEMBLE !

SOMMAIRE

02
SOMMAIRE
PRÉSENTATION / CONTACTS

03
ÉDITO

05
INDEMNITÉ DE DIRECTION

06-07
NOS REVENDICATIONS Snec POUR LES CE

09
DÉCHARGE DE DIRECTION 1ER DEGRÉ

11 - 12
ADHÉSION ET AVANTAGES

13-14
LES ÉLECTIONS CCM

15
TITRE DE DIRIGEANT,

17
CESSATION DE FONCTIONS

19
MALADIE :
VOS DROITS ET VOS DÉMARCHES

20
ZOOM SUR LES AESH

21
FOCUS SUR LA FICHE
DE CLASSIFICATION

23
AUTORISATIONS D'ABSENCES
SALARIÉS OGEC

25
LE PARCOURS PROFESSSIONNEL
CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

27
CALENDRIER SCOLAIRE 2026/2027

Cher(e) collègue,

Le Snec-CFTC, syndicat professionnel affilié à la CFTC, a le plaisir de vous offrir ce guide qui vous accompagnera tout au long de l'année scolaire. Il est un condensé des informations liées au droit social concernant votre métier de chef d'établissement.

Le Snec-CFTC n'est pas une organisation professionnelle d'établissements mais un syndicat libre, indépendant de tout parti et pouvoir politique ou religieux. Son objet est donc de se centrer sur la personne que vous êtes et non sur votre établissement. C'est un interlocuteur actif tant auprès des autorités administratives que des instances ou autorités diocésaines et académiques pour défendre collectivement et individuellement vos intérêts professionnels.

Le Snec-CFTC agit de manière très concrète. Ses acquis sont réels et vérifiables. Il prend part à un certain nombre d'actions en faveur des chefs d'établissement :

➥ interventions auprès du ministère de l'Éducation nationale ;

➥ intervention auprès des instances académiques et départementales pour toutes les ques-tions relatives à la situation d'enseignants (avancement, rémunération, congés, retraite…) ;

➥ accompagnement et défense en cas de litige avec l'employeur privé ou l'employeur public.

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



ÉDITO

Bonjour,

L'année scolaire 2026-2027 s'ouvre dans un contexte toujours plus exigeant pour les chefs d'établissement. Les responsabilités s'accroissent, les organisations évoluent, les restructurations se multiplient parfois, et les directions multisites deviennent une réalité de plus en plus présente dans nos territoires.

Dans ce contexte, le Snec-CFTC porte une conviction simple : un chef d'établissement ne doit jamais rester seul face à une institution, un conflit ou une évolution qui engage son avenir professionnel. Notre rôle est d'informer, de conseiller, d'accompagner et, lorsque cela est nécessaire, de défendre les chefs d'établissement dans les situations concrètes qu'ils rencontrent avec leur Ogec, leur tutelle ou l'administration.

Il nous paraît également essentiel de rappeler la différence entre une organisation professionnelle et une organisation syndicale. Une organisation professionnelle représente les établissements. Une organisation syndicale représente les personnes. Le Snec-CFTC, organisation syndicale indépendante, tire sa légitimité des élections professionnelles et des adhésions individuelles. C'est cette légitimité qui nous permet d'agir au plus près des chefs d'établissement, de porter leurs revendications et de défendre leurs droits.

Rémunération, avancement, charge de travail, santé, formation, cessation de fonction, pilotage multisite : trop de sujets restent encore dans des zones grises. Le Snec-CFTC revendique un cadre plus clair, plus protecteur et réellement négocié, notamment par l'intégration des chefs d'établissement à la convention collective EPNL.

Ce guide a été conçu pour vous apporter des repères utiles, des informations concrètes et des points d'appui pour l'exercice de votre mission.

Pour toute question, besoin de soutien ou volonté de nous rejoindre, n'hésitez pas à nous contacter.

Très belle année scolaire 2026-2027.

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



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

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

➥ La rémunération correspondant à la rémunération d'enseignant.

➥ La part de rémunération personnelle qui comprend trois éléments :

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

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

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

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

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

Classe	Situation	Indemnités de responsabilité
A1	jusqu'à 74 élèves	de 10 points à 130 points
A2	de 75 à 149 élèves	de 40 points à 130 points
B1	de 150 à 224 élèves	de 65 points à 160 points
B2	de 225 à 299 élèves	de 110 points à 160 points
C	de 300 à 499 élèves	de 140 points à 190 points
D	de 500 à 749 élèves	de 180 points à 230 points
E	de 750 à 999 élèves	de 220 points à 280 points
F	de 1000 à 1499 élèves	de 270 points à 320 points
G	de 1500 à 1999 élèves	de 310 points à 370 points
H	+ de 2000 élèves	de 360 points à 420 points

POINT DE VUE DU Snec-CFTC



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

NOS REVENDICATIONS POUR LES CE

ORGANISATIONS SYNDICALES ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES



OS / OP : ne pas confondre les rôles

Dans l'enseignement privé sous contrat, les organisations syndicales et les organisations professionnelles n'ont ni la même nature, ni la même mission.
Une organisation syndicale représente des personnes : enseignants, AESH, chefs d'établissement, salariés Ogec. Elle tire sa légitimité des élections professionnelles et des adhésions individuelles.
Une organisation professionnelle représente des établissements. Elle défend les intérêts des structures, c'est-à-dire des personnes morales, et dépend de cotisations issues des établissements.
Cette distinction est essentielle : dans les instances académiques ou ministérielles, les organisations syndicales disposent d'une légitimité élective pour défendre les droits individuels et collectifs des professionnels.

Le Snec-CFTC, organisation syndicale indépendante, accompagne, conseille et défend les chefs d'établissement, y compris en cas de conflit avec un Ogec, une tutelle ou l'administration.

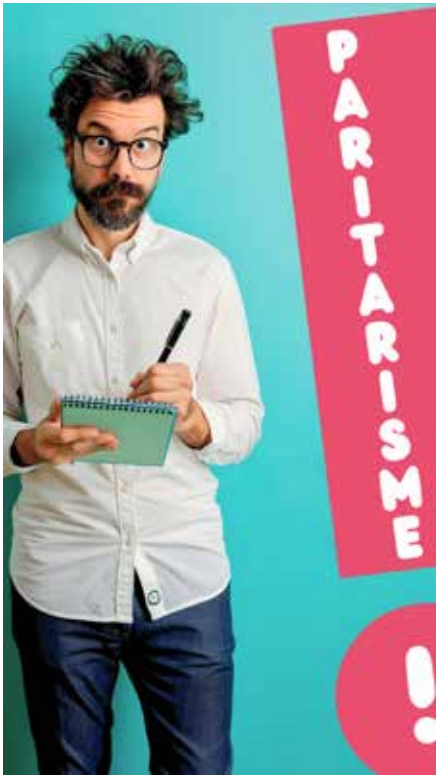
UNE CONVENTION COLLECTIVE POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

Sortir de l'exception conventionnelle

Aujourd'hui, les chefs d'établissement restent soumis au seul statut de 2017 et demeurent exclus de la convention collective EPNL 3218.
Pour le Snec-CFTC, cette situation n'est plus acceptable. Les chefs d'établissement sont liés par un contrat de travail avec l'Ogec, mais les règles qui touchent à leur rémunération, leur carrière, leur charge de travail ou leur cessation de fonction restent fixées hors d'un véritable cadre paritaire.
Le Snec-CFTC revendique l'intégration des chefs d'établissement à la convention collective EPNL afin de pouvoir négocier concrètement : charge de travail — santé — rémunération — formation — fin de mission

POINT DE VUE DU Snec-CFTC

Les chefs d'établissement ne demandent ni privilège ni exception. Ils demandent un cadre clair, négocié, protecteur, à la hauteur des responsabilités qu'ils exercent.



RÉMUNÉRATION ET AVANCEMENT DES CE
Le Snec-CFTC ne lâche rien.



Depuis la suppression des anciens viviers d'accès à la classe exceptionnelle, une injustice persiste : les directeurs d'école publique bénéficient d'une bonification d'ancienneté reconnaissant leur mission particulière, tandis que les chefs d'établissement du privé sous contrat en restent exclus.
Pour le Snec-CFTC, cette différence de traitement est incompréhensible. Elle contredit le principe de parité prévu par l'article L. 914-1 du Code de l'éducation, qui impose la transposition aux maîtres du privé sous contrat des mesures de promotion et d'avancement accordées aux enseignants du public.
Le Snec-CFTC demande donc la transposition de ces dispositions aux chefs d'établissement du privé sous contrat.
Lors de la rencontre du 10 février 2026 avec le ministre Édouard Geffray, celui-ci a reconnu qu'il n'y avait pas de raison que les dispositions diffèrent entre public et privé.

Le Snec-CFTC prend le ministre au mot : nous n'attendons plus une écoute de principe, mais une traduction concrète. Le Snec engage une action en justice contre les pouvoirs publics pour rétablir cette injustice criante.

PILOTAGE ET ÉTABLISSEMENTS MULTI-SITES



Encadrer, clarifier, protéger
Le pilotage multisite n'est plus marginal : environ 1 200 chefs d'établissement dirigent aujourd'hui plusieurs établissements, avec une progression marquée dans le 1er degré et les configurations 1D/2D.
Depuis 2025, le Snec-CFTC participe au groupe de travail national du Sgec consacré au pilotage des établissements. Il y porte une ligne constante : le multisite ne doit pas devenir une réponse automatique aux difficultés économiques ou démographiques.
Un regroupement ne peut réussir que s'il est préparé, expliqué, accompagné et partagé. Il suppose un projet clair, des responsabilités définies, des délégations sécurisées, une rémunération adaptée et une prise en compte réelle des équipes, des familles et des communautés éducatives.
Le Snec-CFTC demande :
un cadre clair — un audit externe — une harmonisation des pratiques — une formation des responsables intermédiaires — une reconnaissance des responsabilités exercées.

POINT DE VUE DU Snec-CFTC

Le multisite peut exister, mais il ne doit pas être banalisé. Il doit être strictement encadré afin de protéger les chefs d'établissement, les équipes et les établissements.

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

ÉCOLE MATERNELLE, ÉLÉMENTAIRE OU PRIMAIRE

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

ÉCOLES FONCTIONNANT SUR 9 DEMI-JOURNÉES

➥ Un quart de décharge libère un jour par semaine et une demi-journée une semaine sur quatre.

➥ Un tiers de décharge libère un jour et demi par semaine.

➥ Une demi-décharge libère deux jours par semaine et une demi-journée une semaine sur deux.

ÉCOLES FONCTIONNANT SUR 8 DEMI-JOURNÉES

➥ Un quart de décharge libère un jour par semaine.

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

➥ Une demi-décharge libère deux jours par semaine.

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

DÉCHARGES MULTI-SITES

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

Exemples :

➥ un chef d'établissement de 3 écoles de 2 classes, 3 classes, 4 classes bénéficie d'un tiers de décharge au titre des 9 classes.

➥ un chef d'établissement d'une école de 8 classes et d'une école de 9 classes bénéficie d'une décharge totale au titre des 17 classes.

POINT DE VUE DU Snec-CFTC

Quel avenir pour les plus petites structures ?

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

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.

ADHÉSION

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 !

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES MAÎTRES CCM 2026



ENCORE + FORTS ENSEMBLE !

Du 3 au 10 décembre 2026

VOTEZ Snec-CFTC

2 fois

TOUTES NOS VIDEOS
ET PROPOSITIONS
www.snec-cftc.fr

Syndicat cftc snec

© Crédit visuel : illustration générée par IA

CCM 2026

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES MAÎTRES

Au rectorat comme au ministère, le Snec-CFTC toujours à vos côtés.

Syndicat cftc snec

Notre ligne : Le dialogue, quand il permet d'avancer.
La fermeté, quand les droits sont menacés !

NOS ACTIONS

Entre 2022 et 2026, vos élus Snec-CFTC ont :



- défendu les dossiers individuels au rectorat : mouvement de l'emploi, promotions, congés, reclassements, disponibilités, ruptures conventionnelles...
- porté la voix du terrain au ministère sur le Pacte, les contrôles d'établissements, les maîtres délégués, la prévoyance, l'école inclusive et la qualité du dialogue social.

NOS REVENDICATIONS



Pouvoir d'achat :

- le dégel du point d'indice ;
- la revalorisation des milieux de carrière ;
- l'augmentation des taux de promotion à la hors-classe et à la classe exceptionnelle.

Protection sociale :

- la protection sociale à la hauteur de notre engagement ;
- l'amélioration des garanties de la couverture santé MGEN.

Maîtres délégués : même mission ➤ même respect

- des contrats sécurisés et paie sans retard ;
- l'accès réel à la formation ;
- la déprécarisation de l'emploi avec la mise en place d'une valorisation des acquis de l'expérience pour accéder à la titularisation.

NOTRE BILAN

Vos élus Snec-CFTC ont obtenu :



- le dégel du point d'indice et la revalorisation des indemnités (ISAE-ISOE) en septembre 2023 ;
- l'augmentation du nombre de promotions à la hors classe et à la classe exceptionnelle ;
- l'alignement des grilles de la rémunération des maîtres délégués du privé sur celles du public ;
- le retour du recrutement des enseignants à bac + 3 (réforme de la formation initiale) ;
- la rémunération des élèves stagiaires dès le master 1 ;
- la pérennisation des ruptures conventionnelles.

NOS PRIORITÉS



Des conditions de travail dignes pour tous :

- la baisse démographique pour alléger les classes, pas pour supprimer des postes ;
- la prise en compte du travail invisible pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- l'aménagement des fins de carrière.

Santé et bien-être au travail :

- la mise en place d'une médecine du travail pour prévenir les risques psychosociaux ;
- un meilleur accompagnement des enseignants.

2 votes, 2 protections

1. au ministère pour vos droits,
2. au rectorat pour votre carrière.



ENCORE + FORTS ENSEMBLE !

TITRE DE DIRIGEANT, NOMINATION ET MOBILITÉ

TITRE DE DIRIGEANT



L'Enseignement catholique, via l'École des cadres missionnés, propose une formation spécifique aux chefs d'établissement. Ce parcours, généralement organisé sur deux années, permet d'obtenir le Titre de dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation. Dispensée par les ISFEC, cette formation concerne le 1er et le 2nd degré. Elle développe les compétences nécessaires au pilotage global : projet éducatif et pédagogique, ressources humaines, communication institutionnelle, gestion administrative, financière et immobilière.
Pour le Snec-CFTC, cette formation participe à la reconnaissance des compétences des chefs d'établissement. Nous regrettons toutefois la place limitée accordée au droit du travail, au dialogue social, aux CSE et à la prévention des conflits.

NOMINATION DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

La nomination relève de la tutelle compétente. Elle entraîne la signature d'un contrat de travail en qualité de cadre entre l'organisme de gestion et le chef d'établissement. Ce contrat et ses avenants sont établis conformément au statut et visés par la tutelle.
Le conseil d'administration de l'organisme de gestion attribue ensuite les délégations nécessaires et en fixe les modalités de compte rendu. Le procès-verbal doit être annexé au contrat.

PÉRIODE D'ESSAI ET MOBILITÉ

Pour une première entrée dans la fonction, la période d'essai est de 4 mois. Un chef d'établissement déjà titulaire d'un CDI relevant du statut de l'Enseignement catholique et recevant une nouvelle lettre de mission a droit, sauf situation particulière, à la signature immédiate d'un CDI.
En cas de souhait de mobilité, le chef d'établissement informe la tutelle et le président d'Ogec avant le 1er mars, sauf cas de force majeure.

POINT DE VUE DU Snec-CFTC

Nomination, délégations, mobilité ou période d'essai engagent l'avenir professionnel du chef d'établissement. Le Snec-CFTC recommande un accompagnement syndical en amont, notamment avant toute signature ou décision importante.

EN SAVOIR PLUS

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



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).**

CESSATION DE FONCTIONS

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

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

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

Indemnités de rupture de contrat

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



POINT DE VUE DU Snec-CFTC

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

Saint-Christophe
MUTUELLE D'ASSURANCES

Syndicat 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

AU TITRE DU STATUT D'ENSEIGNANT (STATUT PUBLIC)

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



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

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

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

DÉMARCHES À EFFECTUER :

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

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

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



LES ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LES AESH SONT PLURIELLES :

- L'AESH accompagne l'élève ou les élèves sous la responsabilité de l'enseignant dans le but de favoriser leurs apprentissages et/ou leur autonomie. Son rôle est d'étayer l'élève dans sa tâche, mais aussi de lui permettre d'évoluer dans un environnement serein et sécuritaire.
- L'AESH participe aux dialogues avec l'enseignant et la famille afin de repérer de manière précise les besoins de l'élève et ainsi pouvoir y apporter une réponse adaptée.
- L'AESH doit avoir accès aux outils et documents qui concernent l'élève.
- L'AESH participe aux ESS (Équipes de Suivi de Scolarisation) sur temps de travail ou sur les heures connexes.
- L'AESH peut être amené(e) à accompagner l'élève sur le temps de récréation en fonction des besoins et de l'emploi du temps fixé. Néanmoins, la surveillance ne peut en aucun cas être confiée à l'AESH.
- L'AESH peut être amené(e) à accompagner l'élève sur le temps méridien si la notification le précise. L'AESH accompagne alors l'élève dans les actes de sa vie quotidienne notamment l'aide au repas et à la mobilité.

Les AESH ne doivent pas se voir confier des tâches ne faisant pas partie de leurs missions.
En cas de doute, se référer au PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation) ainsi que, pour la partie médicale, au PAI (Projet d'Accueil Individualisé).

En cas d'absence…

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

FOCUS SUR LA FICHE DE CLASSIFICATION

La fiche de classification est un document essentiel du contrat de travail des salariés Ogec. Elle permet de déterminer la rémunération à partir des missions confiées, du niveau de responsabilité, des compétences attendues et de l'ancienneté.

Elle ne doit pas être une simple formalité : elle doit refléter le poste occupé et rester cohérente avec la fiche de poste, le planning annuel et les tâches réellement exercées.

COMMENT LA CONSTRUIRE ?

1. Identifier les missions confiées. Les fonctions exercées sont repérées à partir de la fiche de poste et de l'organisation réelle du travail.

2. Évaluer le temps consacré à chaque mission. Lorsqu'un salarié exerce plusieurs fonctions, il faut calculer la part de temps consacrée à chacune.

3. Déterminer la strate de rattachement. La strate est fixée à partir de la fonction majoritaire.

4. Apprécier les critères classants. Technicité, responsabilité, autonomie, communication et management permettent d'évaluer le poste.

5. Calculer le coefficient global. Il correspond aux points liés au poste, auxquels s'ajoutent les points liés à la personne, notamment l'ancienneté.

6. Vérifier la rémunération. La rémunération brute annuelle est obtenue en multipliant le coefficient global par la valeur du point EPNL. Au 1er septembre 2026, cette valeur est fixée à 20,13 €.

POINTS DE VIGILANCE

La fiche doit être actualisée en cas d'évolution des missions, de modification importante du temps de travail ou lors de l'entretien professionnel. Elle doit être remise au salarié et expliquée. Une classification mal construite peut entraîner une rémunération insuffisante ou ne pas reconnaître les responsabilités exercées.

POINT DE VUE DU Snec-CFTC



Trop de salariés Ogec restent positionnés sur des classifications minimales, parfois sans lien avec leurs missions. Classer correctement, c'est reconnaître le travail effectif, les compétences mobilisées et les responsabilités assumées.

À RETENIR

Coefficient global = points poste + points personne
Rémunération brute annuelle = coefficient global × valeur du point EPNL



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

AUTORISATIONS D'ABSENCES SALARIÉS OGEC

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

ATTENTION

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



“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

CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR)

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

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

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

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

Il est conseillé de préparer ces rendez-vous avec le document d'appui du ministère et de compléter le CV sur I-Professionnel.

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

L'AVIS DU Snec-CFTC

Le PPCR ne peut laisser les chefs d'établissement au bord du chemin. Depuis la réforme de l'accès à la classe exceptionnelle, les directeurs d'école publique bénéficient d'une bonification d'ancienneté liée à leurs responsabilités. Les chefs d'établissement du privé sous contrat exercent eux aussi une mission de direction exigeante, mais restent exclus de cette reconnaissance.

Pour le Snec-CFTC, cette rupture d'égalité entre public et privé sous contrat est injustifiable. Elle fragilise la reconnaissance professionnelle des chefs d'établissement et contredit le principe de transposition des mesures de promotion et d'avancement prévu par le Code de l'éducation.

Face à l'absence de réponse concrète, le Snec-CFTC saisit la justice administrative contre l'État.

Les chefs d'établissement doivent être reconnus dans leur carrière comme dans leurs responsabilités.



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

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 2026 - Lundi 2 novembre 2026		
Vacances de Noël	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		

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

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

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

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

Les classes vaqueront le vendredi 7 mai 2027.

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

https://www.facebook.com/snec.cftc/
https://www.instagram.com/snec.cftc.national/
https://www.linkedin.com/company/snec-cftc-national
https://bsky.app/profile/snec-cftc-national.bsky.social

PEFC
10-32-3010









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.