

DIAPORAMA DE RENTRÉE

du chef d'établissement

Quelques points de repères
pour démarrer cette nouvelle année

20
26

PRIÈRE DE PRÉ-RENTRÉE

Seigneur, en ce jour de prérentrée, nous venons te confier notre mission éducative.

Dans un monde marqué par les incertitudes, fais grandir en nous la confiance.

Là où il y a le doute, ouvre en nous un chemin d'espérance.

Donne-nous le goût de servir, d'accompagner et de transmettre.

Donne-nous de les regarder comme des personnes uniques, avec leurs talents, leurs fragilités, leurs questions et leurs appels.

Aide-nous à être attentifs à ceux qui doutent, à ceux qui peinent, à ceux qui se sentent seuls ou invisibles.

Que nos paroles relèvent, encouragent et apaisent.

Que nos exigences fassent grandir, sans jamais blesser.

Fais de notre ensemble scolaire une communauté éducative unie, accueillante et responsable.

Que chacun y trouve sa place.

Que nos différences deviennent une richesse.

Que nos désaccords deviennent des occasions de dialogue.

Que ton Esprit Saint éclaire nos décisions, guide nos gestes et inspire nos paroles.

Fais de cette nouvelle année scolaire un chemin de croissance, de fraternité et d'espérance partagée.

Que notre engagement donne confiance aux jeunes, aux familles et à tous ceux que nous rencontrerons.

Amen.

CIRCULAIRE DE RENTRÉE 2026

ADRESSÉE À TOUS LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

INSTRUIRE ET PROTÉGER

Au service de la réussite de tous les élèves et de la promesse républicaine.



NOTRE MISSION



INSTRUIRE

Transmettre des savoirs exigeants et développer l'autonomie intellectuelle de chaque élève.



PROTÉGER

Assurer la sécurité physique et mentale de tous les élèves et garantir un climat scolaire serein et respectueux.

UN CLIMAT SCOLAIRE SEREIN POUR MIEUX APPRENDRE



Interdiction du téléphone portable au lycée. Vers une scolarité complète sans téléphone.



Prévention et lutte contre toutes les formes de violence et de harcèlement.

NOS 2 PRIORITÉS PÉDAGOGIQUES ABSOLUES

1 MAÎTRISE DU LANGAGE Lire, écrire, penser, s'exprimer



- ✓ Dès la maternelle : lecture, écriture, vocabulaire, geste graphique, pratique régulière de l'écrit.
- ✓ Au collège et au lycée : exigence sur l'écrit, la lecture et l'expression dans toutes les disciplines.
- ✓ Objectif : comprendre le monde, construire sa pensée, être autonome face aux outils numériques et à l'intelligence artificielle.

2 RAISONNEMENT SCIENTIFIQUE Observer, questionner, démontrer



- ✓ Priorité aux automatismes en mathématiques et à la résolution de problèmes.
- ✓ Développer la démarche scientifique : hypothèses, expérimentation, analyse, conclusion.
- ✓ Réduire les inégalités entre filles et garçons dans les sciences et les mathématiques.
- ✓ Former des citoyens capables de comprendre le monde et d'agir avec esprit critique.



Respect des règles, de la laïcité et de la neutralité du service public.



Une relation de confiance avec les parents : échanges réguliers, accompagnement, respect mutuel.



Aucune menace ni atteinte à l'intégrité d'un personnel ne sera tolérée. Toutes seront sanctionnées.

DES ENGAGEMENTS TRANSVERSAUX



ÉGALITÉ DES CHANCES

Refuser tout déterminisme et lutter contre les inégalités scolaires et sociales. Inclure tous les élèves, notamment ceux à besoins éducatifs particuliers.



CULTURE GÉNÉRALE ET ESPRIT CRITIQUE

Des connaissances solides pour comprendre le monde, accueillir la parole de l'autre et exercer son esprit critique. Chaque discipline y contribue.



LIEN AVEC LES PARENTS

Impliquer les parents dans le suivi scolaire, échanger régulièrement et accompagner en confiance les difficultés. Respect mutuel et soutien à la réussite de chaque élève.



PROTECTION ET BIEN-ÊTRE

Prendre soin des élèves, mais aussi des personnels : sécurité, santé physique et mentale, climat scolaire apaisé et protecteur.

PRENDRE SOIN DE CEUX QUI PRENNENT SOIN DES ÉLÈVES

L'Éducation nationale est une communauté professionnelle unie par la plus noble des missions.



FORMER

Poursuivre et développer la formation, notamment à l'initiative des équipes locales.



ACCOMPAGNER

Mieux accueillir les nouveaux collègues, appui systématique en cas de difficulté.



RECONNAÎTRE

Valoriser l'engagement, les compétences et la qualité professionnelle.



SOUTENIR

Renforcer l'efficacité des services et l'appui aux équipes à tous les niveaux.



PROTÉGER

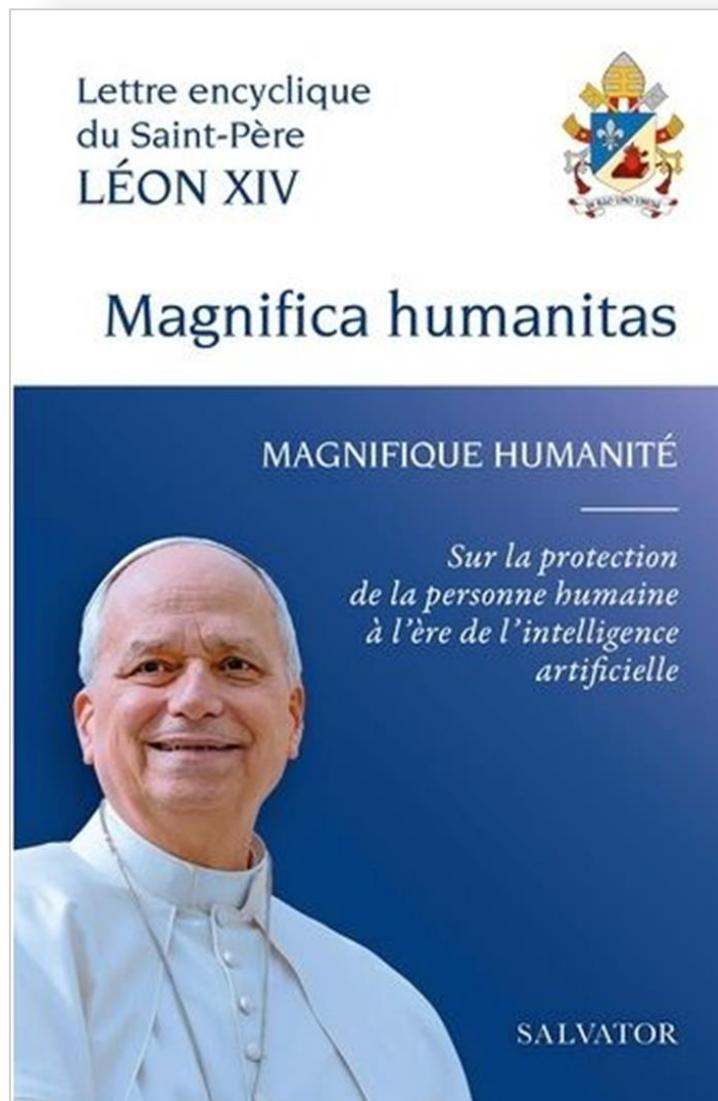
Déclenchement sans délai de la protection fonctionnelle. Aucune atteinte ne sera admise.



NOTRE ÉCOLE, UNE PROMESSE RÉPUBLICAINE

Élever, instruire, émanciper : ensemble pour la réussite de tous.

Liberté · Égalité · Fraternité



Magnifica Humanitas est la première encyclique du pape Léon XIV, consacrée aux enjeux de l'intelligence artificielle. Elle rappelle que le progrès technologique doit toujours respecter la dignité et la liberté de l'être humain. Le pape met en garde contre la manipulation, la domination et les nouvelles formes d'esclavage numérique. Il appelle à « désarmer l'IA » pour qu'elle reste au service de la paix, de la fraternité et du bien commun. L'Église souhaite ainsi accompagner la société face aux défis éthiques de l'IA, notamment dans l'éducation et le travail.



DESSINER DE NOUVELLES CARTES D'ESPÉRANCE

LETTRE APOSTOLIQUE DU PAPE LÉON XIV SUR L'ÉDUCATION

À l'occasion du 60^e anniversaire de la Déclaration conciliaire *Gravissimum educationis*

10 ENGAGEMENTS POUR UNE ÉDUCATION INTÉGRALE ET TRANSFORMANTE

Le pape Léon XIV reprend les 7 axes du Pacte éducatif global du pape François et y ajoute 3 priorités essentielles pour répondre aux défis d'aujourd'hui.

“ L'éducation n'est pas une activité accessoire, mais forme la trame même de l'évangélisation. ”

– Pape Léon XIV

1

Mettre la personne au centre

Dignité et développement intégral

Former toute la personne dans toutes ses dimensions : spirituelle, intellectuelle, affective, sociale et corporelle.
Refuser une éducation purement utilitaire ou économique.

2

Écouter les jeunes

Participation et responsabilité

Donner une vraie place aux jeunes, à leur voix et à leurs idées.
Les associer aux projets et aux décisions qui concernent leur avenir.

3

Promouvoir la dignité des femmes

Égalité et pleine participation

Garantir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
Lutter contre toutes les discriminations et promouvoir le leadership féminin.

4

Reconnaître la famille comme premier éducateur

Alliance éducative

Travailler en partenariat avec les familles, dans une relation de confiance et de coresponsabilité.
Ne pas considérer les parents comme de simples usagers.

5

S'ouvrir à l'accueil et à l'inclusion

Fraternité

Accueillir chaque personne dans sa différence. Porter une attention particulière aux plus fragiles, aux pauvres et à ceux en situation d'exclusion.

6

Renouveler l'économie et la politique

Bien commun et justice

Former des citoyens responsables. Interroger les modèles économiques et politiques à la lumière du bien commun, de la solidarité et de la justice sociale.

7

Prendre soin de la maison commune

Écologie intégrale

Relier écologie, justice sociale et modes de vie durables. Faire de chaque lieu d'éducation un espace d'apprentissage et de conversion écologique.

8

Éduquer à la vie intérieure

Conscience, discernement et spiritualité

Développer l'intériorité, le silence, le discernement et le sens de la vie. Aider chacun à se connaître, à chercher la vérité et à rencontrer Dieu.

9

Humaniser le numérique et l'intelligence artificielle

Personne avant l'algorithme

Former à un usage éthique, responsable et critique des technologies. Les outils numériques et l'IA doivent servir la personne, sans la remplacer.

10

Éduquer à une paix désarmée et désarmante

Réconciliation et fraternité

Apprendre le dialogue, la non-violence, la médiation et la réconciliation. Former des artisans de paix capables de construire des ponts et non des murs.

Dans le contexte scolaire actuel, la lutte contre le harcèlement est une priorité absolue pour garantir un environnement serein, inclusif et respectueux de la dignité de chacun.

À ce titre, il est impératif de noter l'obligation légale et morale qui incombe à chaque établissement scolaire : l'élaboration et la mise en œuvre d'un protocole de prévention et de traitement du harcèlement.

QUESTIONNAIRE LIÉ AUX INTERNATS ET AUX SÉJOURS AVEC NUITÉES

Dans le cadre du plan « Brisons le silence », la passation des questionnaires liés aux internats et au séjours avec nuitées, est obligatoire dans les écoles et établissements publics et est fortement recommandée pour les écoles et établissements privés sous contrat.

[Nouveau guide de passation des questionnaires \(MEN juillet 2026\)](#)

Les nouveautés de ce décret sont :

- Les questionnaires peuvent comporter de façon facultative l'identité de l'élève.
- Il est désormais possible de créer son propre questionnaire (vous trouverez, en page suivante, une proposition de questionnaire adaptée aux séjours avec nuitées)

QUESTIONNAIRE RETOUR VOYAGE AVEC NUITÉES

Dates du voyage :

Destination :

Facultatif. NOM :

Prénom :

Question 1. Comment avez-vous vécu ce voyage scolaire ?

- ☐ Très bien
- ☐ Plutôt bien
- ☐ Plutôt mal
- ☐ Très mal

Question 2. Comment avez-vous trouvé l'ambiance entre les élèves au cours du voyage scolaire ?

- ☐ Tout à fait bonne
- ☐ Plutôt bonne
- ☐ Pas très bonne
- ☐ Pas bonne du tout

Question 3. Quels sont les deux aspects du voyage que vous avez particulièrement appréciés ?

Question 4. D'après vous, quels sont les deux pistes d'amélioration à travailler pour un prochain voyage de ce type ?

Question 5. Concernant ce voyage, auriez-vous des informations dont vous souhaiteriez nous faire part ?



Qu'est-ce que le plan BOUSSOLE ?

Les questions liées aux maltraitements dans les établissements scolaires nécessitent, pour les communautés éducatives, toute l'attention possible.

Outre les conséquences que ces phénomènes peuvent causer, leur apparition ou leur propagation doit également interroger la qualité des relations au sein de nos structures.

Ceci exige donc la mobilisation de tous – élèves, professionnels, parents – tant dans l'écoute de chacun que dans les actions à mettre en place.

L'Enseignement catholique, par le projet qu'il porte, a pour volonté de répondre à ces problématiques par une double ambition : d'une part, réfléchir et mettre en place une culture de la prévention et de la co-vigilance, et, d'autre part, déployer la culture d'un établissement bientraitant, basée sur la relation confiante.

COMMENT S'ORGANISE LE PLAN BOUSSOLE ?



Le Plan « BOUSSOLE » est un processus cyclique destiné à :

- Impliquer tous les acteurs,
- Prendre le temps de discerner,
- Se donner les moyens d'agir.

Il est conçu pour être appliqué par année scolaire, selon la chronologie suivante :

- Impliquer la communauté éducative
- Réaliser l'auto-diagnostic « Boussole »
- Fixer des objectifs
- Établir un plan d'action
- Évaluer les effets

COMMENT METTRE EN PLACE LE PLAN BOUSSOLE ?

Télécharger les ressources

1a. Outil diagnostic

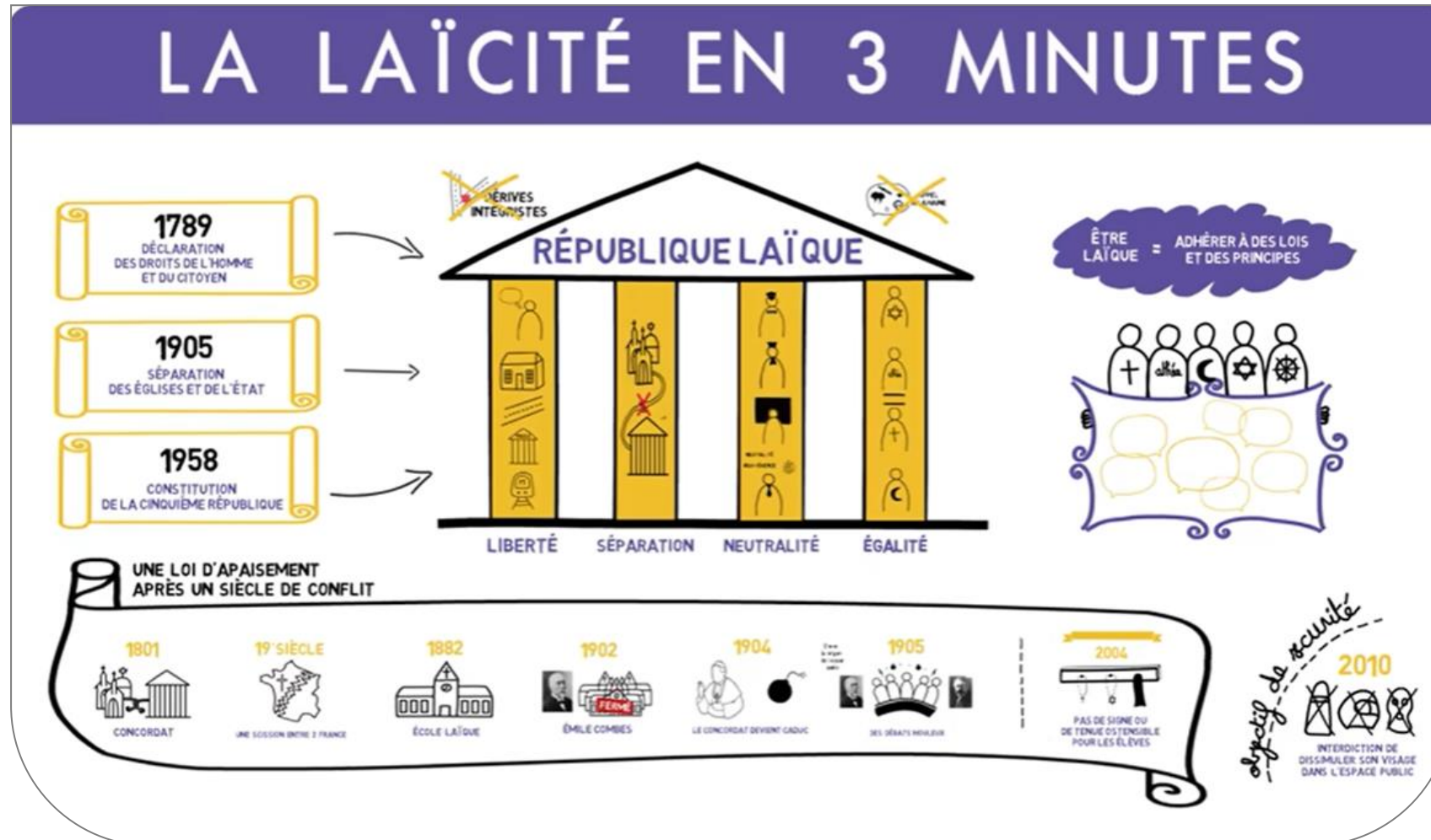
1b. Notice outil
diagnostic

2a. Trame
"Objectifs et Plan
d'action"

2b. Notice
"Objectifs et Plan
d'action"

LA LAÏCITÉ

une obligation de formation



[Vidéo « La laïcité »](#)
par Mgr Jean-Luc BRUNIN,
évêque du Havre

LA LAÏCITÉ

une obligation de formation pour 2027



Formation à la laïcité et aux valeurs de la république pour toute l'équipe éducative



4 à 5 ans pour former l'ensemble des acteurs de la communauté éducative



**Nouvelle
date butoir :
2027**

- **Mise en œuvre de l'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle (EVARS)**
- **Références réglementaires** : Loi du 4 juillet 2001
[Circulaire MENE2503565C du 4 février 2025](#)
- **Objectifs** :
 - Éducation progressive, adaptée à l'âge
 - Minimum 3 séances par an et par groupe d'âge
 - Développement de compétences psychosociales et citoyennes
 - Prévention des violences sexistes, égalité et respect
- **Principes** : Neutralité, respect de la maturité des élèves, approche globale et intégrée au projet d'établissement

- **Responsabilité** : Chef d'établissement, en lien avec les équipes éducatives et académiques
- **Organisation** :
 - 3 séances annuelles obligatoires (2h environ)
 - Coanimation possible avec intervenants spécialisés agréés
 - Approche interdisciplinaire, participative et intégrée au projet éducatif
- **Suivi et évaluation** pour garantir la qualité du dispositif

Éducation à la Sexualité : Le Programme National EVARS et la Vision de l'Enseignement Catholique

Un Socle Commun : Ambitions Partagées



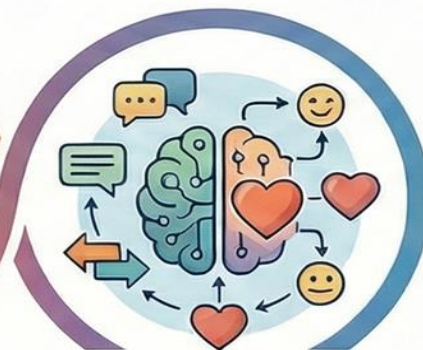
**Promouvoir le respect,
l'intimité et le
consentement**

Construire une culture commune
de l'égalité filles-garçons et
du respect mutuel



**Lutter contre
les violences et
les discriminations**

Prévenir activement les
violences sexistes, sexuelles et
toutes formes de harcèlement



**Développer
les compétences
psychosociales des élèves**

Aider les jeunes à gérer leurs
émotions, à communiquer et à
faire des choix responsables

Points d'Attention de l'Enseignement Catholique



**La place primordiale
des parents**

Reconnaître les parents comme
les "premiers éducateurs" et les
associer au projet.



**Une vision intégrale
de la personne**

Accompagner l'élève dans toutes
ses dimensions : corps, cœur,
conscience et esprit.



**Une "éducation à" plutôt
qu'un "savoir transmis"**

Viser l'émancipation, la réflexion
et la construction intérieure
de l'élève.



**Un pilotage par
le chef d'établissement**

Il est le garant de la cohérence
du projet avec la vision de
l'établissement.

Le Parcours EARS : De l'Éveil à la Responsabilité (Maternelle à Terminale)

Programme Chronologique d'Éducation Affective, Relationnelle et Sexuelle

Phase 1 : Éveil et Découverte (Maternelle et École Élémentaire)

Maternelle (Avant 4 ans à 6 ans)

Découverte du corps, identification des émotions, notion d'intimité, apprentissage du consentement et sensibilisation à l'égalité fille-garçons.

CP (Cours Préparatoire)

Nommer les parties du corps, comprendre la diversité des émotions et découvrir la variété des structures familiales.

CE1 (Cours Élémentaire 1)

Développer l'estime de soi, protéger son intimité, comprendre les dimensions de l'amitié et repérer les stéréotypes de genre.

CE2 (Cours Élémentaire 2)

Prendre soin de sa santé (physique et mentale), approfondir la notion de consentement et connaître ses droits fondamentaux.

CM1 (Cours Moyen 1)

Identifier les premiers changements liés à la puberté, développer des relations constructives et apprendre à repérer le harcèlement.

CM2 (Cours Moyen 2)

Phase 2 : Compréhension et d'Affirmation (Collège)

6ème : L'entrée en adolescence

Vivre les changements de la puberté, analyser l'influence des pairs sur les décisions et protéger sa vie privée sur les outils numériques.

5ème : Identité et Respect

Différencier sexe, genre et orientation sexuelle, s'affirmer par le consentement et identifier les cyberviolences.

4ème : Santé et Choix Responsables

Aborder l'excitation (amour, désir, reproduction), s'informer sur la contraception, l'IVG et les IST, et décrypter les stéréotypes dans les médias.

3ème : Bonheur et Droits Humains

Interroger les liens entre émotions et sexualité, reconnaître les situations d'emprise ou de danger et inscrire la sexualité dans le respect des droits humains (lutte contre l'homophobie).

Phase 3 : Responsabilisation et d'Épanouissement (Lycée et CAP)

2nde : Image de soi et Société

Développer une image positive de soi, distinguer "se montrer" et "s'exposer" sur les réseaux sociaux et comprendre les facteurs sociaux de la sexualité.

1ère : Liberté et Maîtrise de soi

Faire des choix éclairés face aux pressions (alcool, drogues, groupe), approfondir la notion de désir et de consentement, et accepter les différences.

Terminale : Vers la vie d'adulte

Différencier excitation, désir et plaisir, s'épanouir dans une relation saine et équilibrée, et réfléchir aux conditions sociales de la liberté individuelle.

CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle)

Programme adapté sur deux ans reprenant les thèmes du lycée : protection de l'intimité numérique, santé sexuelle, prévention de l'emprise et construction de l'autonomie.

SOCIAL : VALEUR DU POINT

Valeur du point CEPNL
au 1^{er} septembre 2026 :
20,13 €

Valeur du point
fonction publique :
4,92€ depuis
le 1^{er} juillet 2023

Applicable au 1^{er} septembre 2026

- **Enjeu** : Appliquer strictement le côté légal et conventionnel

Ce que change la hausse du SMIC : elle produit un effet automatique

Si la rémunération conventionnelle est inférieure au minimum légal, l'établissement doit verser le SMIC.

Les classifications
restent inchangées.

Seule la rémunération versée est ajustée.

Les coefficients jusqu'à 1119 points
sont rattrapés par le SMIC.

Les enjeux pour nos établissements

Social

Préserver le pouvoir d'achat
et expliquer les effets temporaires

Juridique

Respecter le SMIC et les dispositions
conventionnelles, sans bricolage local

RH

Maintenir l'attractivité des métiers
et la lisibilité de la classification

Économique

Absorber la hausse des charges
dans un contexte de financements
contraints

Mise en paie : la méthode commune



À ne pas faire localement

- Modifier les coefficients conventionnels
- Neutraliser les bonifications
- Créer des compensations locales pour corriger les effets du SMIC

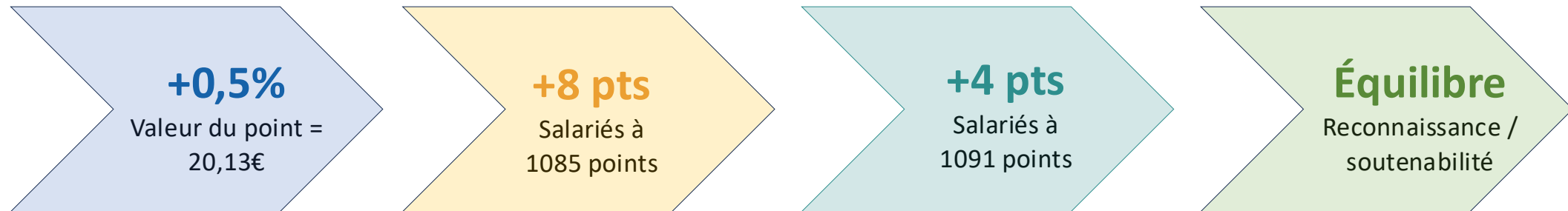
Synthèse en 5 points

1	DUE maintenue	La DUE s'applique au 1 ^{er} septembre 2026
2	SMIC plancher	Si le conventionnel est inférieur, le SMIC est versé
3	Classification inchangée	Ne pas modifier les coefficients
4	Bonifications applicables	+8 points à 1085 ; +4 points à 1091
5	Pas de correction locale	La cohérence salariale relève de la branche

Objectif collectif : une application homogène, lisible et juridiquement sécurisée dans tous les établissements

La DUE ne cherche pas à « rattraper » le SMIC

Elle prolonge une dynamique salariale de branche dans un contexte de désaccord lors de la NAO



À retenir :

Deux mesures complémentaires, mais limitées, destinées à éviter l'écrasement des premiers niveaux.

"Contrariés et inquiets."

Lors de la présentation de leur rapport sur "les effets de la baisse des crédits liés à l'apprentissage" en commission des Finances, le 30 juin 2026, les députés Emmanuel MAUREL et Estelle MERCIER n'ont pas caché leur état d'esprit.

Leur **rapport adopté à l'unanimité pointe les effets des décisions budgétaires prises depuis 2022 à la fois sur le nombre de contrats d'apprentissage signés annuellement et sur la santé financière des CFA**. Les parlementaires formulent 11 recommandations pour garantir "visibilité" et "constance" à cette politique publique.





RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE

Rapport d'évaluation de la commission des Finances de l'Assemblée nationale, présenté le 30 juin 2026 par Emmanuel MAUREL et Estelle MERCIER.

Les rapporteurs disent aborder le sujet contrariés et inquiets face aux effets des arbitrages budgétaires conduits depuis 2022.

- 4,94 %

d'entrées en apprentissage en 2025

10,6 % → 5,1 %

taux de marge moyen des CFA entre 2022 et 2024

21 % → 34 %

de CFA déficitaires entre 2021 et 2024

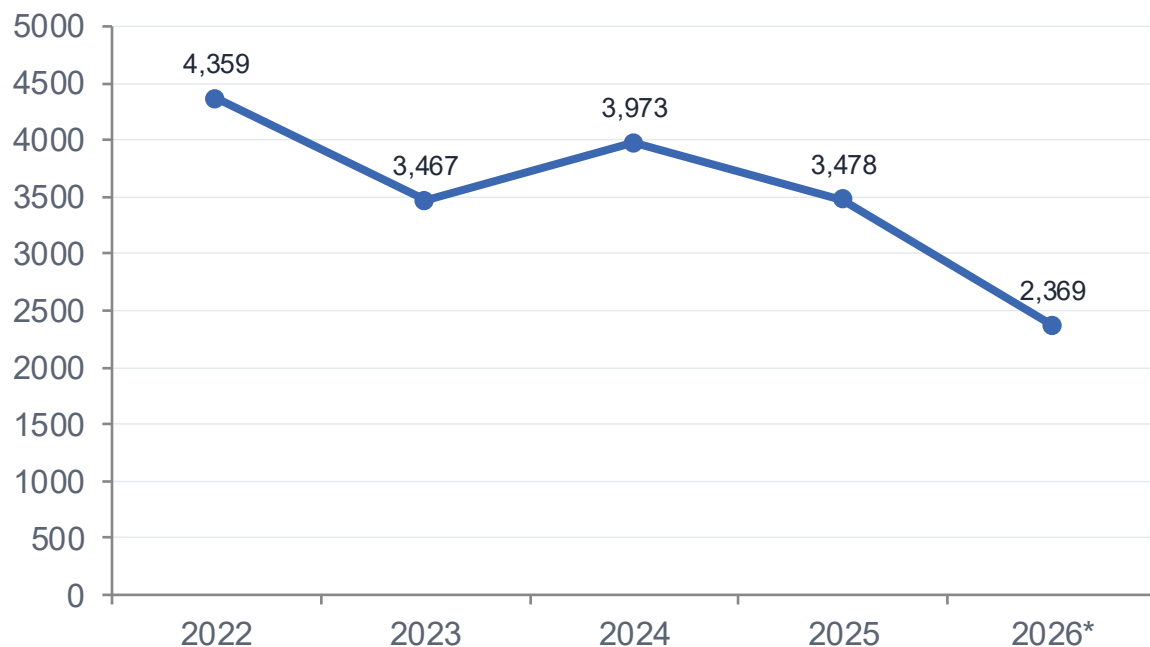
+128,3 %

de charges des CFA entre 2020 et 2024, contre +58,7 % de contrats

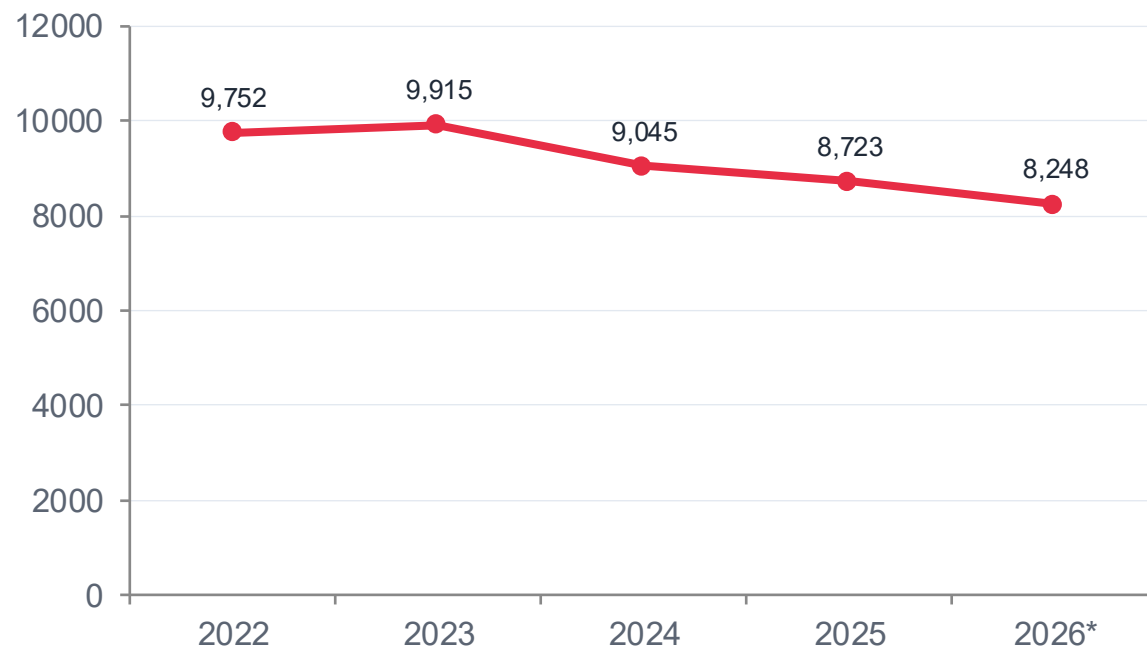


Des financements en baisse continue depuis 2022

Aides aux employeurs d'apprentis (M€)



Dotations France compétences aux Opco (M€)



* Données 2026 prévisionnelles. Sources : documentation budgétaire (commission des Finances) et comptes de France compétences.

RECOMMANDATIONS DES DÉPUTÉS

UN OBJECTIF COMMUN : VISIBILITÉ ET CONSTANCE



Visibilité et constance du financement

- Maintenir l'aide exceptionnelle aux employeurs selon les paramètres 2026, actée dès le PLF
- Sécuriser l'AEEA en la fusionnant avec l'AUEA dans le code du travail
- Relever la dotation régionale d'investissement des CFA au niveau de 2023
- Instaurer une trajectoire pluriannuelle de financement des CFA
- Revoir les modalités de financement pour équilibrer dépenses et recettes



Qualité du système de formation

- Indexer à moyen terme le financement des CFA sur la qualité des enseignements
- Étendre le dispositif InserJeunes à l'ensemble des formations en apprentissage
- Rendre obligatoire la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage
- Intégrer les enjeux de souveraineté et de compétences d'avenir dans la carte des formations, avec les Crefop



Situation des apprentis

- Ne pas réduire les exonérations sans revaloriser la rémunération minimum des apprentis
- Rétablir l'aide au permis de conduire pour les apprentis



APPRENTISSAGE : CE QUI CHANGE AU 30 JUILLET 2026



DÉCRET N° 2026-679
du 27 juillet 2026

Publié au JO
du 29 juillet 2026

PRISE EN CHARGE DU PREMIER ÉQUIPEMENT PÉDAGOGIQUE

	AVANT le 30 juillet 2026	VS	APRÈS le 30 juillet 2026	
 NIVEAUX 3 ET 4 (CAP, Bac pro...)	500 € maximum	→	500 € maximum	 MAINTENU
 NIVEAU 5 (BTS, Bac +2)	500 € maximum	→	300 € maximum	 PLAFOND RÉDUIT
 NIVEAUX 6 ET 7 (Licence, Bachelor, Master, Bac +3 à Bac +5)	500 € maximum	→	0 € SUPPRESSION TOTALE	 SUPPRIMÉ



À RETENIR

Un changement majeur pour les apprentis,
les entreprises et les CFA.
Anticipons et accompagnons nos alternants !



**INFORMER
ACCOMPAGNER
ANTICIPER**



L'APPRENTISSAGE ÉVOLUE, **RESTONS MOBILISÉS !**

Source : [legifrance.gouv.fr](https://legifrance.gouv.fr/JORFTEXT000054541033)
JORFTEXT000054541033

PROJET DE LOI RELATIF À LA RÉGULATION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

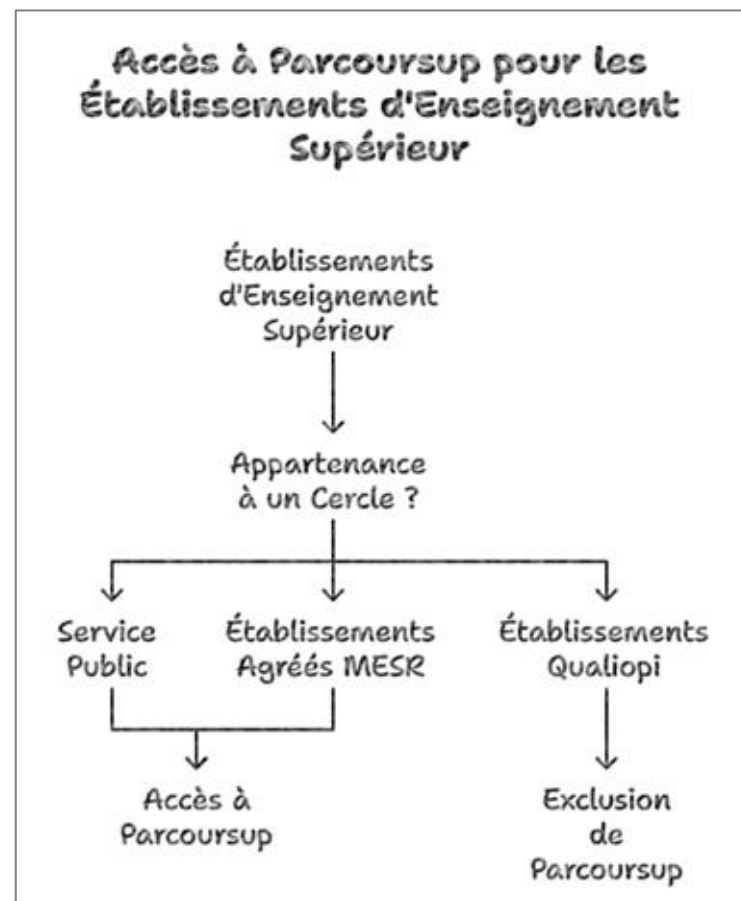
Face à l'essor rapide du secteur privé de l'enseignement supérieur, le projet de loi prévoit de l'encadrer pour garantir la qualité des formations et mieux protéger les étudiants et les apprentis.

Le texte pose un principe simple : **ce qui compte, ce n'est pas le statut d'un établissement, mais la qualité de ses formations.**

Deux niveaux de reconnaissance sont créés :

- L'agrément — ouvert à tous les établissements privés à but lucratif ou non — atteste de la qualité globale après évaluation indépendante.
- L'agrément d'intérêt général est réservé aux établissements à but non lucratif qui concourent aux missions du service public.

À terme, seules pourront figurer sur Parcoursup, les formations dont la qualité aura été évaluée par le Hcéres.



PROJET DE LOI BAPTISTE (ancien ministre Philippe BAPTISTE) RÉGULATION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PRIVÉ

En dix ans, le nombre d'étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur privé est passé de 490 000 à près de 790 000.

Un étudiant sur quatre étudie aujourd'hui dans le privé.

Cette croissance, liée à la loi Avenir 2018 et au développement de l'apprentissage, suscite des inquiétudes légitimes.

Cet essor s'est en effet accompagné de dérives de la part de certains établissements.

[Projet de loi relatif à la régulation de l'enseignement supérieur privé passé au Sénat, en septembre à l'Assemblée](#)

Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) sera chargé de cette régulation.

QUALIOPI : CE QUI CHANGE

Comparatif 2022 → 2026

NOUVEAU
À PARTIR DU
1^{er} NOVEMBRE
2026

QUALIOPI 2022		QUALIOPI 2026
 RÉFÉRENTIEL 7 critères 32 indicateurs	➤	RÉFÉRENTIEL 7 critères 33 indicateurs +1 indicateur
 INFORMATION AU PUBLIC Informations obligatoires classiques.	➤	INFORMATION AU PUBLIC Informations plus détaillées et transparence renforcée (financement, modalités pédagogiques, reconnaissance...).
 COMMUNICATION Peu de précisions sur les allégations.	➤	COMMUNICATION Interdiction explicite des informations pouvant induire en erreur (débouchés, financements, poursuites d'études...).
 AUDIT Vérification essentiellement documentaire.	➤	AUDIT Plus de preuves de terrain : pratiques réelles, entretiens, observation, cohérence et traçabilité des actions.
 SATISFACTION Enquêtes de satisfaction.	➤	SATISFACTION Satisfaction + démonstration de l'utilisation des retours pour améliorer les formations.
 AMÉLIORATION CONTINUE Traitement des réclamations.	➤	AMÉLIORATION CONTINUE Vision plus préventive avec une analyse des risques qualité.
 NOUVEL INDICATEUR Non concerné.	➤	NOUVEL INDICATEUR Indicateur spécifique pour les CFA : évaluation des contenus et des enseignements par les apprentis. CONCERNE LES CFA

Réponse ministérielle du 28 juillet 2026 à la question écrite n° 14076

**La position est désormais officielle :
il ne s'agit plus d'une simple interprétation de l'URSSAF.**

- La loi de finances pour 2026 a supprimé l'exonération dont bénéficiaient de nombreuses structures associatives.
- Un OGEC reste une association loi 1901 employant des salariés de droit privé, même lorsqu'il assure une mission d'enseignement.
- Il entre donc dans le champ de [l'article L. 6241-1 du Code du travail](#).
- Le Gouvernement inscrit cette mesure dans une logique de contribution des employeurs au financement de l'apprentissage.

À RETENIR La taxe d'apprentissage devient une charge structurelle pour les OGEC employeurs, sauf exonération applicable.

L'impact dépend de la masse salariale effectivement soumise à la taxe

≈ 10 000 €

par an

ordre de grandeur cité
pour un ensemble scolaire
d'environ 2 000 élèves

- Recalculer la masse salariale taxable.
- Identifier les rémunérations exclues de l'assiette.
- Chiffrer le coût annuel réel pour l'OGEC.
- Intégrer la dépense au budget prévisionnel 2026-2027.
- Mesurer l'effet cumulé avec les autres évolutions des charges sociales.

**Point de vigilance : l'estimation de 10 000 € n'est pas un forfait.
Le montant doit être calculé à partir de la situation propre de chaque OGEC.**

L'assujettissement est le principe ; certaines situations particulières restent à examiner

1 • Exonération résiduelle

Vérifier si l'OGEC emploie au moins un apprenti et respecte le seuil de masse salariale prévu par les textes.

2 • Rémunération des apprentis

Pour les structures de moins de 11 salariés, la rémunération des apprentis reste exclue de la base imposable.

À sécuriser avant décision budgétaire

Vérifier juridiquement le seuil de masse salariale (si besoin auprès de votre expert comptable), les conditions d'exonération et la date exacte d'application à la situation de l'OGEC.

Mettre en regard la nouvelle charge, les besoins de recrutement et les aides mobilisables

AIDES À L'EMBAUCHE

5 000 € pour les employeurs de moins de 250 salariés, pour certains niveaux de formation

6 000 € pour l'embauche d'un apprenti en situation de handicap, sous les conditions applicables

QUESTIONS À SE POSER

Quels besoins RH peuvent être couverts par l'apprentissage ?

Quelles aides sont effectivement mobilisables ?

Quel coût net employeur après aides et taxe ?

Quel impact sur le budget et l'organisation ?

Ne pas traiter la taxe isolément : fiscalité, politique RH et apprentissage doivent être analysés ensemble.

PLAN D'ACTION POUR LES OGEC

Quatre décisions à engager dans la préparation budgétaire 2026-2027

1

CALCULER

La masse salariale
réellement assujettie

2

VÉRIFIER

Les exonérations
et exclusions
applicables

3

BUDGÉTER

La nouvelle charge
et son effet cumulé

4

ARBITRER

La politique
de recrutement
des apprentis

**Message pour le CA : une nouvelle charge structurelle à intégrer
dès maintenant au pilotage économique de l'OGEC.**

Le mardi 21 juillet l'Assemblée nationale a adopté la loi *visant à protéger les mineurs des risques auxquels les expose l'utilisation des réseaux sociaux et notamment son article 6* :

Le code de l'éducation est ainsi modifié :

– ...

– sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées : « Les modalités d'application de cette interdiction et les exceptions à celle-ci sont déterminées par le règlement intérieur en cohérence avec le projet d'école ou d'établissement. Dans les lycées dispensant des formations de l'enseignement supérieur, le règlement intérieur peut prévoir des dispositions particulières pour les étudiants. » ;

Cependant, une saisine a été faite dès les jours suivants (23 et 24 juillet) auprès du conseil constitutionnel qui a considéré son article 1 non conforme le 14 août. De ce fait, la loi n'a toujours pas été promulguée. Ainsi le BO du 2 juillet qui donnait les modalités d'application reste en suspens.

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/dossiers/proteger_mineurs_reseaux_sociaux_17e - CC

11

NOVEMBRE

À compter de la rentrée 2026

Une cérémonie annuelle d'hommage à tous les « Morts pour la France » est instituée dans chaque école élémentaire, collège et lycée, public ou privé sous contrat.

Quand ?

Dans les 4 jours précédant ou suivant le 11 novembre, au choix de l'établissement.

Pour qui et où ?

Tous les élèves à partir du CM1.
La cérémonie se déroule dans l'enceinte de l'établissement.

Responsabilité

Le chef d'établissement organise ce temps commémoratif et veille à son inscription dans un travail pédagogique cohérent.

Un temps pédagogique et citoyen

Faire vivre une mémoire commune • transmettre un héritage collectif • associer activement les élèves •
faire l'expérience concrète de la cohésion nationale

MUTUELLE ET PRÉVOYANCE : DEUX PROTECTIONS DISTINCTES

Protection sociale complémentaire des maîtres de l'enseignement catholique sous contrat



MUTUELLE

Remboursement des frais de santé

- Complète les remboursements de l'Assurance maladie
- Consultations, hospitalisations, optique, dentaire, audiologie
- Intervient sur des dépenses déjà engagées
- Obligatoire en entreprise depuis la loi ANI 2016
- Financée en partie par l'employeur (minimum 50 %)



PRÉVOYANCE

Protection du revenu face aux aléas de la vie

- Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail prolongé
- Rente invalidité (partielle ou totale)
- Capital décès versé aux bénéficiaires désignés
- Indemnités journalières complémentaires
- Se déclenche sur des événements futurs et incertains

La situation actuelle est la suivante : la **prévoyance spécifique des enseignants du privé sous contrat est toujours en vigueur en 2026, mais elle a été fragilisée par la réforme de la protection sociale complémentaire de l'État.**

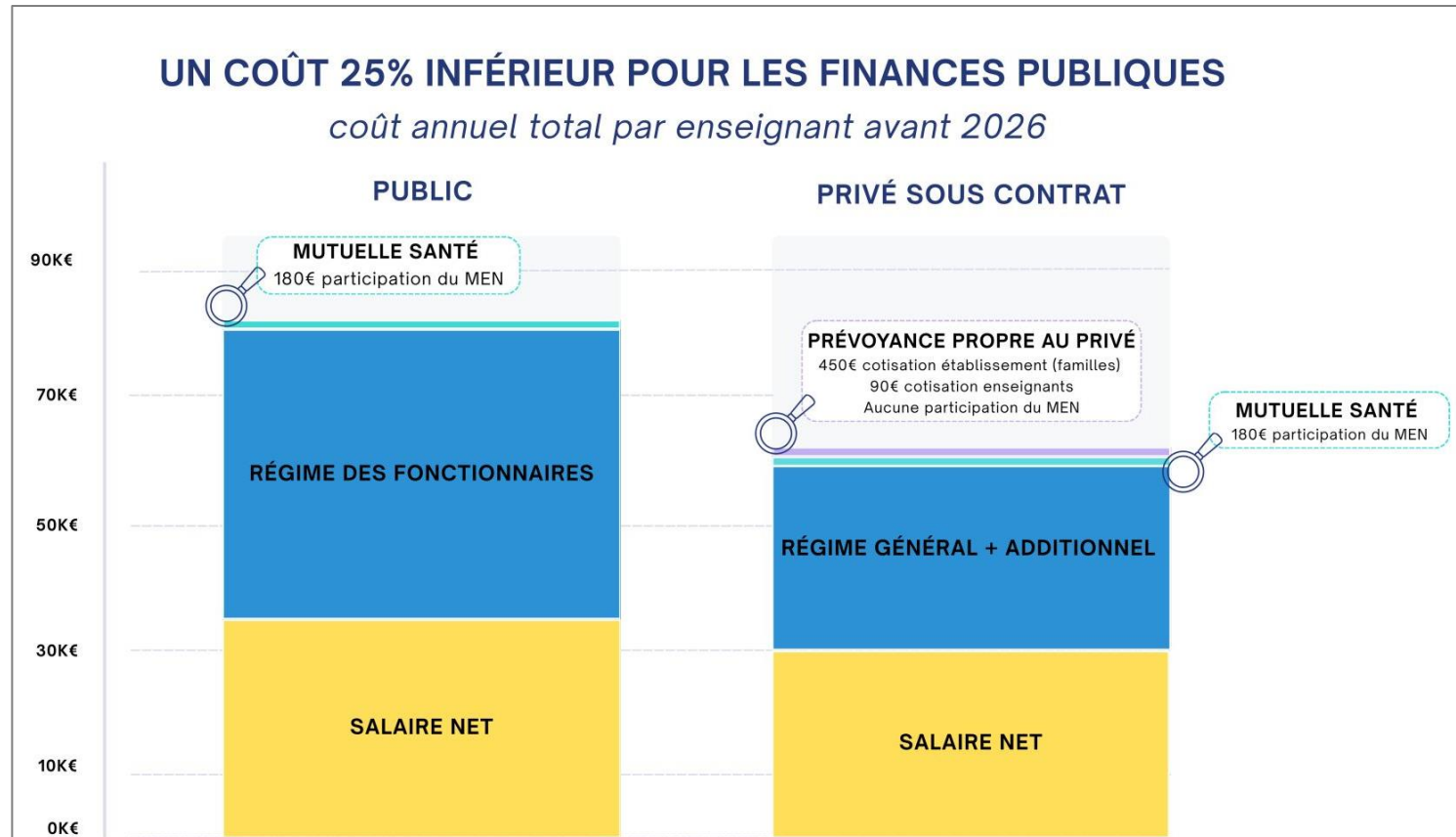
À retenir : la mutuelle rembourse des soins passés — la prévoyance protège contre des risques futurs.

MUTUELLE ET PRÉVOYANCE :

Un coût 25 % inférieur pour les finances publiques

Coût annuel total par enseignant avant 2026 — Source : DEPP / Loi de Finances

Régime fonctionnaire :
la protection est construite autour du statut public, avec un système propre à l'employeur État et des règles de maintien de traitement plus spécifiques.



Régime général + additionnel :

La base est celle du secteur privé ou assimilé, donc la sécurité sociale "classique", puis un complément additionnel vient s'ajouter pour améliorer les garanties.

« Notre régime de prévoyance est aussi financé par les familles et les établissements. »

MUTUELLE ET PRÉVOYANCE :

Des solutions transitoires non satisfaisantes

NOUVELLE DONNE DANS LE PUBLIC



L'ASSIMILATION N'EST PAS UNE OPTION



PRIVÉ SOUS CONTRAT

OPTION 1



OPTION 2



Prévoyance
(décès, incapacité,
invalidité)

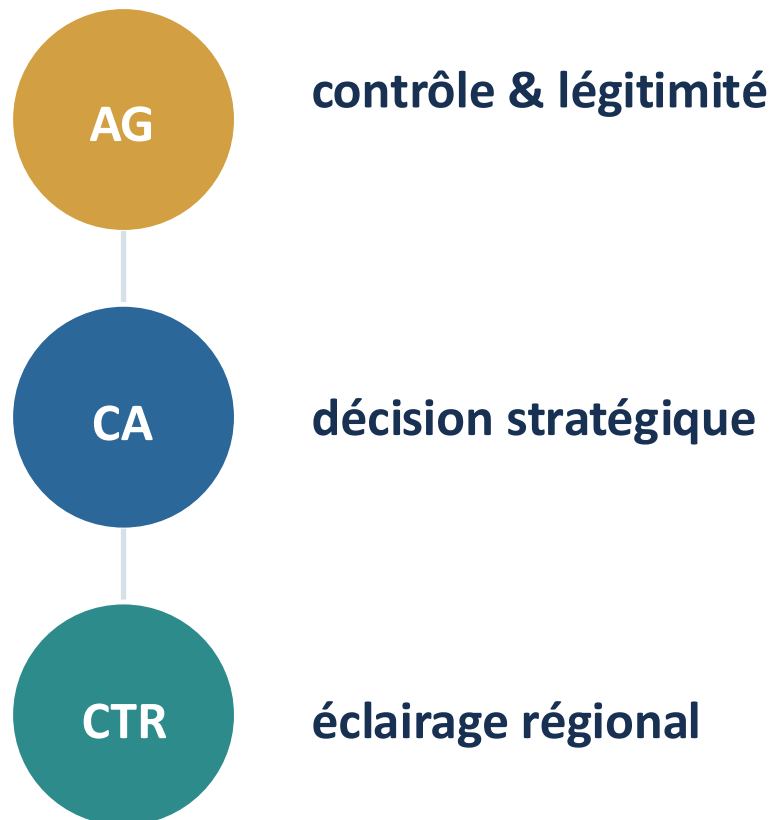


Complémentaire santé

Au 1^{er} septembre, seule l'option 2 est envisageable.

Une gouvernance
recentrée,
un pilotage national,
une mise en œuvre
territorialisée

Synthèse de l'évolution statutaire - 2026



POURQUOI RESTRUCTURER FORMIRIS

Des contraintes convergentes qui rendent nécessaire une transformation du modèle

PRESSION FINANCIÈRE

- Baisse durable des financements de l'État
- Trésorerie fortement dégradée
- Réduction nécessaire des coûts de structure

ATTENTES DE L'ÉTAT (courrier du MEN 19/11/25)

- Efficience accrue des fonds publics
- Maîtrise des frais de gestion
- Évaluation de la qualité et de l'impact
- Révision de la convention État-Formiris

ORGANISATION À REPENSER

- Configuration territoriale à réinterroger
- Mutualisation des fonctions et des moyens
- Recherche d'une organisation plus efficiente
- Proximité à préserver

COUR DES COMPTES (Rapport du 18/06/26)

- Gouvernance et prévention des conflits d'intérêts
- Commande publique à sécuriser
- Contrôle interne et transparence financière à renforcer
- Contrôle de l'État à consolider

MISSION À PRÉSERVER

- Sanctuariser autant que possible les moyens pédagogiques
- Faire porter l'effort sur la structure et les frais annexes
- Maintenir les besoins des enseignants au cœur du dispositif

Une restructuration devenue incontournable

Simplifier l'organisation, sécuriser la gouvernance et l'utilisation des fonds publics, tout en préservant la proximité et la qualité de la formation.

Le centre de gravité de la gouvernance se déplace vers le Conseil d'administration.

Avant : une lecture plus territoriale

Les structures régionales pouvaient être perçues comme des espaces de gouvernance disposant d'une autonomie propre.

Désormais : pilotage national

Le Conseil d'administration devient le lieu central du pilotage stratégique, financier et politique.

Territoires : mise en œuvre

Les Délégués régionaux assurent la déclinaison territoriale, éclairés par les Commissions techniques régionales.

Les rôles sont davantage distingués entre validation, décision, préparation et expertise

Assemblée générale

- Valide, contrôle et légitime
- Élit le Président
- Approuve orientations, comptes et résultat

Conseil d'administration

- Décide et pilote
- Plan de formation
- Budget annuel/pluriannuel
- Décisions administratives et financières

Bureau

- Prépare les CA
- Assure la continuité
- Gère l'urgence sous ratification
- Assiste le Président

FORMIRIS • TROIS COMMISSIONS NATIONALES POUR INSTRUIRE LES DÉCISIONS

Elles analysent et préparent ; le Conseil d'administration conserve le pouvoir de décision.

CNPF • Formation

- 17 membres
- Accompagne l'instruction du plan national de formation
- Articule représentants régionaux et nationaux

CNAF • Finances

- 7 membres du CA
- Prépare les sujets budgétaires
- Suit budget, procédures et audit interne

CNRH • Ressources humaines

- Prépare les CA
- Assure la continuité
- Gère l'urgence sous ratification
- Assiste le Président

FORMIRIS • LES CTR : UN NOUVEL ÉCHELON RÉGIONAL, SANS POUVOIR DÉCISIONNEL PROPRE

18 membres : 9 représentants + 9 représentants OS



Remontée territoriale

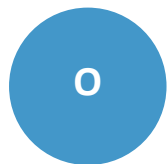
Chaque CTR désigne 1 représentant OP
+ 1 représentant OS à la CNPF nationale.

Descente des orientations

Le CA fixe les orientations et le plan ; le Délégué
régional conduit la mise en œuvre territoriale.

La région n'est plus pensée comme une gouvernance autonome mais comme l'espace de territorialisation du plan.





RÉGION OUEST

Anne Felous

Bretagne • Pays de la Loire • Normandie



RÉGION NORD

Séverine Dumas

Hauts-de-France • Île-de-France • Centre-Val de Loire



RÉGION EST

Olivier Pellet

Grand Est • Bourgogne-Franche-Comté •
Auvergne-Rhône-Alpes



RÉGION SUD

Stéphanie Aubry

Nouvelle-Aquitaine • Occitanie • Sud Corse



RÉGION ULTRAMARINES

Vanessa Karouati

La Réunion • Antilles-Guyane • Saint-Pierre-et-Miquelon

Pour un grand nombre d'entre vous, les mandats des membres actuels du **Comité Social et Économique (CSE)** arrivent à échéance les premiers en **2027**. Des élections professionnelles sont donc à organiser afin d'assurer la continuité de la représentation du personnel et le renouvellement de cette instance de dialogue social. Pour rappel sont concernés :

Salariés OGEC

Personnels administratifs et de service de l'établissement.

Enseignants

Tous les enseignants exerçant au sein de l'établissement.

AESH

Accompagnants des élèves en situation de handicap.



Applicable à compter du 1^{er} juillet 2026

Le congé supplémentaire de naissance complète les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Il concerne les enfants **nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026**.

Principes communs

- **Bénéficiaires** : chacun des deux parents.
- **Durée** : au choix, **1 mois ou 2 mois**.
- **Fractionnement possible** : deux périodes d'un mois.
- **Délai** : le congé doit en principe débuter dans les **9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer**.
- Il s'ajoute aux congés de maternité, paternité ou adoption et intervient après ceux-ci dans les conditions prévues par les textes.

1. PERSONNELS SALARIÉS DE L'OGEC

Personnels concernés : salariés dont l'OGEC est l'employeur : personnels administratifs, éducatifs, vie scolaire, techniques, entretien, etc.

Gestion du congé

- La demande est adressée à l'OGEC/employeur.
- Le salarié doit prévenir son employeur **au moins 1 mois avant** le début du congé.
- Ce délai est ramené à **15 jours** lorsque le congé suit immédiatement le congé de paternité ou d'adoption et débute dans le mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.
- L'information doit être faite par **lettre recommandée avec AR ou remise contre récépissé**.

Situation du salarié

Le contrat de travail est **suspendu** pendant le congé. La période est cependant assimilée à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté et les avantages déjà acquis sont conservés. À son retour, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

1. PERSONNELS SALARIÉS DE L'OGEC (suite)

Indemnisation

L'indemnisation relève de la Sécurité sociale

- 1^{er} mois : 70 % de l'indemnité journalière de référence ;
- 2^e mois : 60 % de cette indemnité.

Le calcul est effectué selon les règles de l'assurance maternité et est donc soumis aux plafonds de la Sécurité sociale.

→ L'OGEC ne maintient pas automatiquement 100 % du salaire, sauf disposition conventionnelle ou accord plus favorable applicable.

2. ENSEIGNANTS SOUS CONTRAT AVEC L'ÉTAT

Personnels concernés : maîtres contractuels et maîtres délégués des établissements privés sous contrat. Ils relèvent, pour leur activité d'enseignement, du **régime des agents publics** et non du régime des salariés OGEC.

Gestion du congé

- La demande relève de l'Éducation nationale / Rectorat.
- Le chef d'établissement doit être informé afin d'anticiper l'absence et la suppléance.
- L'OGEC n'est pas l'employeur de l'enseignant pour ses heures sous contrat.

Rémunération

Pendant le congé supplémentaire de naissance :

- 1^{er} mois : 70 % du traitement ;
- 2^e mois : 60 % du traitement.

Le dispositif des agents publics renvoie, pour la durée du congé, aux mêmes règles que celles prévues par le Code du travail.

→ La rémunération relève de l'État et non de l'OGEC.

Pour les enfants **nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026**, le droit est également ouvert. Les périodes de congé doivent alors débuter dans les **9 mois suivant le 1^{er} juillet 2026**.

Références :

[loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025, art. 99 ;](#)

[Code du travail, art. L.1225-46-2 à L.1225-46-7 ;](#)

[décret n° 2026-419 du 30 mai 2026 ;](#)

[décret n° 2026-425 du 30 mai 2026 ;](#)

[décret n° 2026-427 du 30 mai 2026.](#)

FICHE PRATIQUE POUR LES OGEC

À retenir

À compter du **1^{er} septembre 2026**, les OGEC concernés devront être en capacité de **recevoir des factures électroniques** via une **plateforme agréée (PA)**.

Pour la majorité des OGEC relevant de la catégorie des PME/TPE, l'obligation d'**émettre** des factures électroniques interviendra à compter du **1^{er} septembre 2027**.

Le point essentiel est de ne pas confondre **assujettissement à la TVA** et **paiement effectif de TVA** : un OGEC peut être concerné par la réforme même si une grande partie de ses activités est exonérée.

1. Première vérification : quel est le statut TVA de l'OGEC ?

Avant toute démarche technique, il convient de faire confirmer par l'expert-comptable la situation exacte de l'OGEC :

- OGEC non assujetti à la TVA ;
- OGEC assujetti mais bénéficiant d'exonérations ;
- OGEC assujetti partiellement à la TVA ;
- OGEC exerçant certaines activités taxables.

Cette qualification détermine les obligations applicables.

2. À compter du 1^{er} septembre 2026 : être capable de recevoir les factures électroniques

Pour les OGEC entrant dans le champ de la réforme, les factures de nombreux fournisseurs ne seront progressivement plus adressées simplement sous forme de PDF par courriel. Elles transiteront par une **plateforme agréée**.

Le circuit sera généralement le suivant :

Fournisseur → plateforme agréée → système comptable de l'OGEC

Un simple fichier PDF envoyé par courriel ne constitue pas, à lui seul, une facture électronique au sens de la réforme.

3. À compter du 1^{er} septembre 2027 : émission des factures pour les PME/TPE

La majorité des OGEC relèvera vraisemblablement de cette échéance.

Toutefois, toutes les recettes de l'établissement ne seront pas automatiquement concernées.

Il faudra distinguer notamment :

- contributions des familles ;
- restauration scolaire ;
- internat ;
- locations de locaux ;
- prestations réalisées pour des entreprises ;
- ventes diverses ;
- opérations réalisées avec des collectivités ;
- opérations éventuellement soumises à TVA.

Le traitement dépendra du régime fiscal de chaque opération.

4. Ne pas confondre facturation électronique et facturation des familles

La réforme ne signifie pas que toutes les contributions ou factures adressées aux familles devront obligatoirement transiter par une plateforme agréée.

Les opérations hors champ de TVA ou bénéficiant de certaines exonérations prévues par le Code général des impôts peuvent rester hors du dispositif de facturation électronique. Une analyse doit donc être réalisée **activité par activité**.

Les 5 actions à réaliser maintenant

- **Faire confirmer le statut TVA de l'OGEC** par l'expert-comptable.
- **Cartographier les différentes recettes et activités** de l'établissement et identifier leur régime de TVA.
- **Interroger l'éditeur du logiciel comptable** sur sa solution de facturation électronique.
- **Identifier ou choisir la plateforme agréée** qui permettra de recevoir les factures.
- **Tester le circuit interne de traitement des factures** : réception, validation, bon à payer, comptabilisation et archivage.

Questions à poser à son expert-comptable ou à son éditeur

1. Notre OGEC est-il considéré comme assujetti à la TVA au sens de la réforme ?
2. Quelles sont précisément nos activités entrant dans le champ de la facturation électronique ?
3. Devons-nous mettre en place du **e-reporting** ?
4. Quelle plateforme agréée est compatible avec notre logiciel comptable ?
5. Les factures reçues seront-elles automatiquement intégrées en comptabilité ?
6. Comment sera organisé l'archivage des factures ?
7. Quelles procédures internes devons-nous modifier avant septembre 2026 ?

CALENDRIER

1^{er} septembre 2026

- Réception obligatoire des factures électroniques pour les entreprises et organismes concernés.
- Émission obligatoire pour les grandes entreprises et ETI.

1^{er} septembre 2027

- Émission obligatoire pour les PME, TPE et microentreprises concernées.
- Mise en œuvre correspondante du e-reporting pour ces structures.

POINT DE VIGILANCE POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

La première urgence n'est pas de modifier immédiatement la facturation des familles.

La priorité est de répondre à trois questions :

1. Quel est précisément le statut TVA de notre OGEC ?
2. Quelle plateforme agréée allons-nous utiliser ?
3. Notre logiciel comptable sera-t-il opérationnel au 1^{er} septembre 2026 ?

SOURCES INSTITUTIONNELLES

- Direction générale des Finances publiques – Facturation électronique
- Ministère de l'Économie et des Finances
- Code général des impôts
- Liste officielle des plateformes agréées publiée par l'administration fiscale

- **Assemblée Générale** en visio
le **12 janvier 2027**, de 10h à 12h.
- **Congrès du 1^{er} au 2 avril à Avignon**
 - Soirée conviviale **le 1^{er} avril**
 - Rencontre le **2 avril**, avec soirée de gala
- Pour les **délégués départementaux et académiques**,
les deux rencontres de cette année se tiendront les :
 - **29 et 30 septembre 2026**
 - **10 mars 2027** (en visio)