

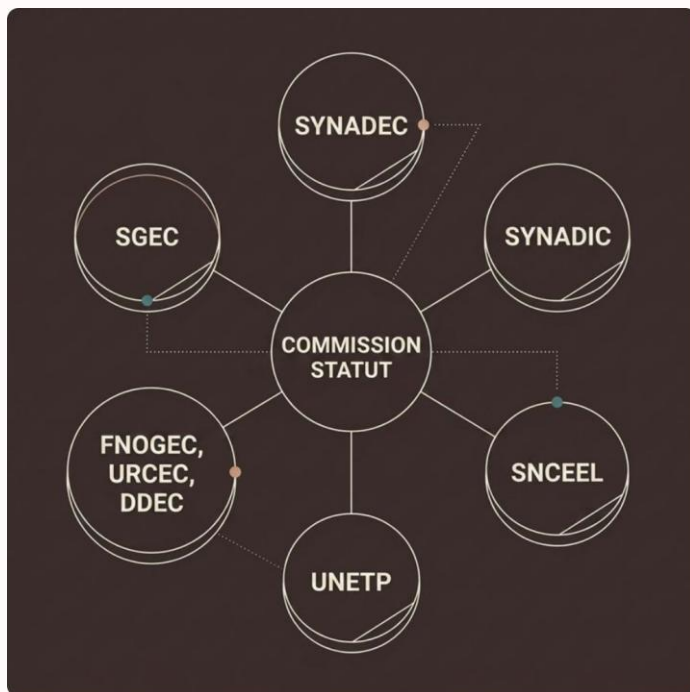


Commission Statut du Chef d'établissement

Fonctionnement, rémunération, relations institutionnelles et
orientations — SYNADIC — Point d'étape 2025-2026

La Commission Statut : composition

La Commission Statut réunit les organisations professionnelles de chefs d'établissement (Synadec, Synadic, Snceel, UNETP), la FNOGEC, l'URCEC, des représentants des directeurs diocésains (DDEC) et le Secrétariat général de l'Enseignement catholique (SGEC), qui en assure l'animation et le secrétariat.



Rôle de l'instance

- Instance paritaire de référence pour :
 - L'interprétation du statut unique du chef d'établissement
 - L'évolution du statut en concertation avec l'ensemble des partenaires
 - La coordination entre organisations professionnelles et tutelles

La Commission Statut : le processus de décision

Un accord obtenu en Commission Statut n'emporte pas, à lui seul, de valeur normative. Deux voies de validation existent selon la nature du sujet :

Interprétation du statut existant

Doit être validée par la Commission permanente

Modification du texte du statut

Relève d'une décision du CNEC — Comité national de l'Enseignement catholique

Cette distinction structure toute la négociation : ce qui est présenté comme une "recommandation" évite d'ouvrir une modification statutaire, mais n'a pas la même portée contraignante qu'une clause du statut.

14 mai 2025

Réunion annulée : La première réunion prévue est annulée, retardant l'ouverture formelle du dossier.

1

2

4 juin 2025

Triple vulnérabilité identifiée : Le compte rendu met en lumière une vulnérabilité financière, structurelle et humaine des chefs d'établissement, posant les bases du dossier.

3

4 décembre 2025

Réunion Commission Statut : alerte sur l'épuisement des chefs d'établissement et le décalage de rémunération

4

4 février 2026

Étude Synadec sur le burn-out : présentation de l'étude sur le burn-out des chefs d'établissement du premier degré — ouverture du dossier rémunération

5

8 avril 2026

Séance dédiée à l'indemnité de responsabilité et à l'évolution de la rémunération

6

7 mai 2026

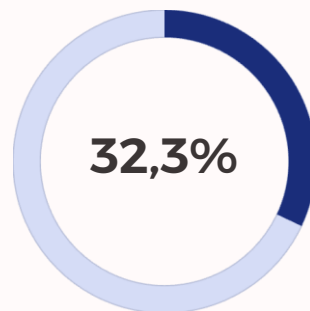
Séance de restitution et de décision : sur la mesure de rattrapage (non conclusive)

Qualité des relations institutionnelles : le climat social de fond

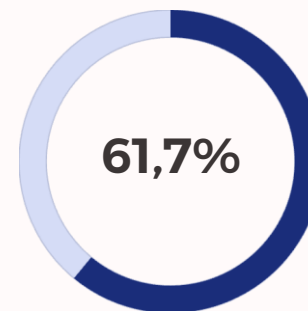
Deux enquêtes distinctes éclairent le climat dans lequel se déroule la négociation :

Enquête burn-out Synadec (septembre 2025)

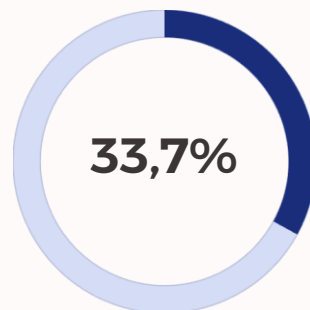
Conduite auprès de 255 chefs d'établissement adhérents.



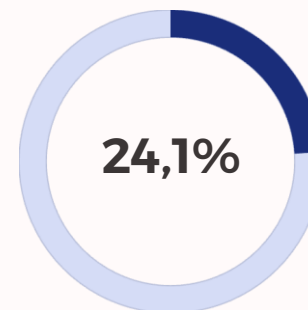
Plus de 55h/semaine



Grande fatigue ressentie



Songent à arrêter



Épisode de burn-out vécu

Par ailleurs, 34,3 % des membres des communautés éducatives jugent leur charge de travail excessive.

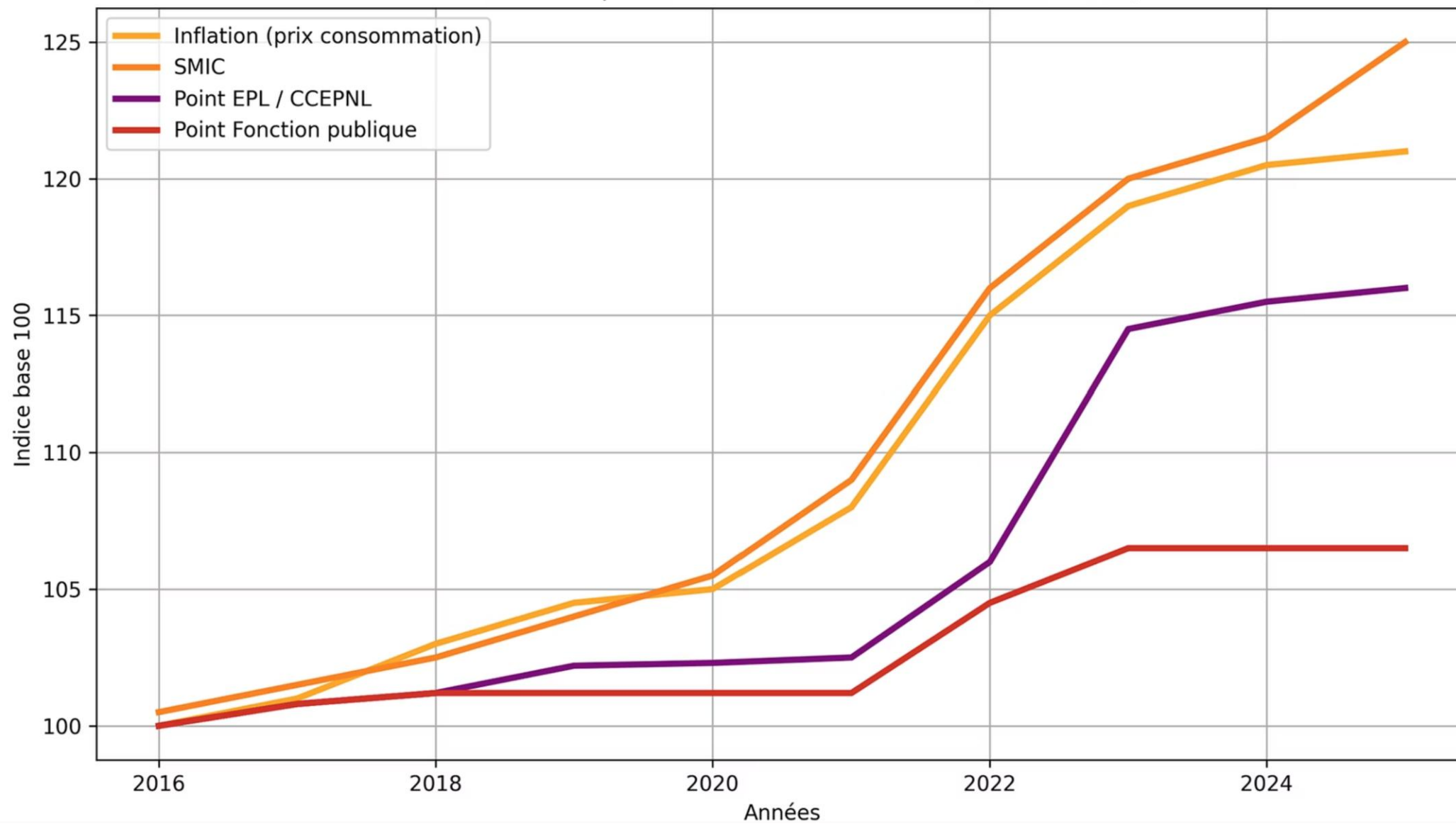
Enquête SNCEEL (décembre 2025)

Plus de 30 % des chefs d'établissement du premier degré souhaitent arrêter leur mission, avec un turnover marqué en petites structures.



Ce climat rend la question de la rémunération indissociable de celle de l'attractivité de la fonction et de la qualité des conditions d'exercice, et justifie la vigilance du Syndic sur le fait qu'une mesure salariale ne saurait, à elle seule, répondre à l'ensemble des difficultés du métier.

Évolution comparée des indices - Base 100 (2016 = 100)



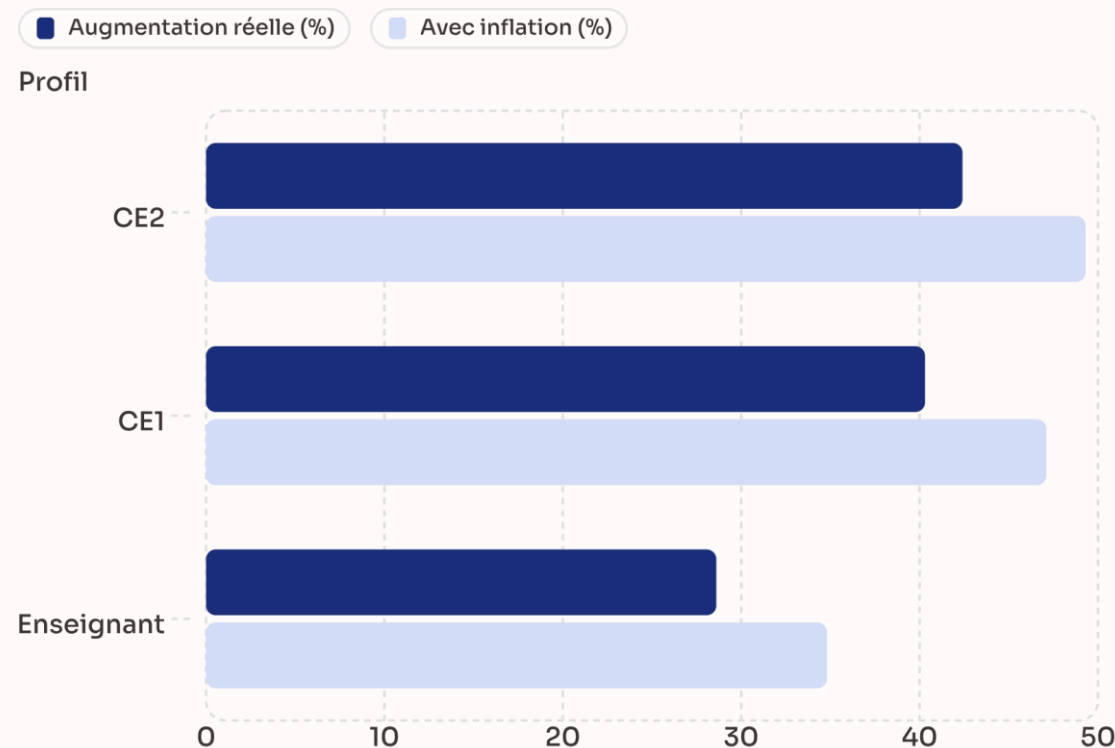
Rémunération : un décrochage aujourd'hui objectif

Le constat est partagé par l'ensemble des parties : la valeur du point d'indice de la fonction publique n'a pas suivi la courbe de l'inflation depuis 2012.

Écarts constatés sur la période 2012-2025

À situation professionnelle stable :

- CE2 : évolution réelle de 42,44 % — si le point avait suivi l'inflation : 49,3 % — écart de pouvoir d'achat : 299 € bruts/mois (60,75 points), sur la base d'un salaire de 5 000 €/mois
- CE1 : évolution réelle de 40,3 % — si le point avait suivi l'inflation : 47,1 % — écart de pouvoir d'achat : 264 € bruts/mois (53,63 points)
- Enseignant : évolution réelle de 28,64 % — si le point avait suivi l'inflation : 34,83 % — écart de pouvoir d'achat : 150 € bruts/mois



Rémunération

Position Synadic : trois lignes rouges

⊘ Refus d'un dispositif non intégré durablement

Toute mesure prenant la forme d'une prime — non intégrée au salaire de base — est inacceptable. Seule une revalorisation indiciaire pérenne est recevable.

⊘ Refus de toute substitution à l'avancement triennal

L'abondement ponctuel ne peut en aucun cas se substituer ou interférer avec le mécanisme d'avancement triennal prévu par le Statut.

⊘ Refus d'une mesure sans mécanisme de suivi

Une recommandation ponctuelle sans dispositif de suivi dans le temps est insuffisante : elle ne garantit aucune application effective ni aucune pérennité.

Clause de rendez-vous annuel

Une clause de rendez-vous annuel est demandée, associant Secrétariat général, organisations professionnelles, FNOGEC, URCEC et directeurs diocésains, pour suivre l'écart inflation / point d'indice et déclencher, le cas échéant, des mesures correctrices — sans incidence sur l'avancement triennal, qui reste un mécanisme individuel distinct de cette régulation collective.

4 février 2026 : le principe du rattrapage est admis

Lors de cette séance est présentée l'**étude Synadec sur le burn-out des chefs d'établissement du premier degré**, marquant l'ouverture formelle du dossier rémunération.

Les organisations de CE mettent en avant l'écart entre inflation et évolution du point d'indice de la fonction publique. La FNOGEC acte une position décisive :

« Les représentants de la FNOGEC ne s'opposent pas au principe de cette demande. »

La discussion se déplace alors vers les **modalités** :

Montant

Niveau du rattrapage à définir

Ancienneté

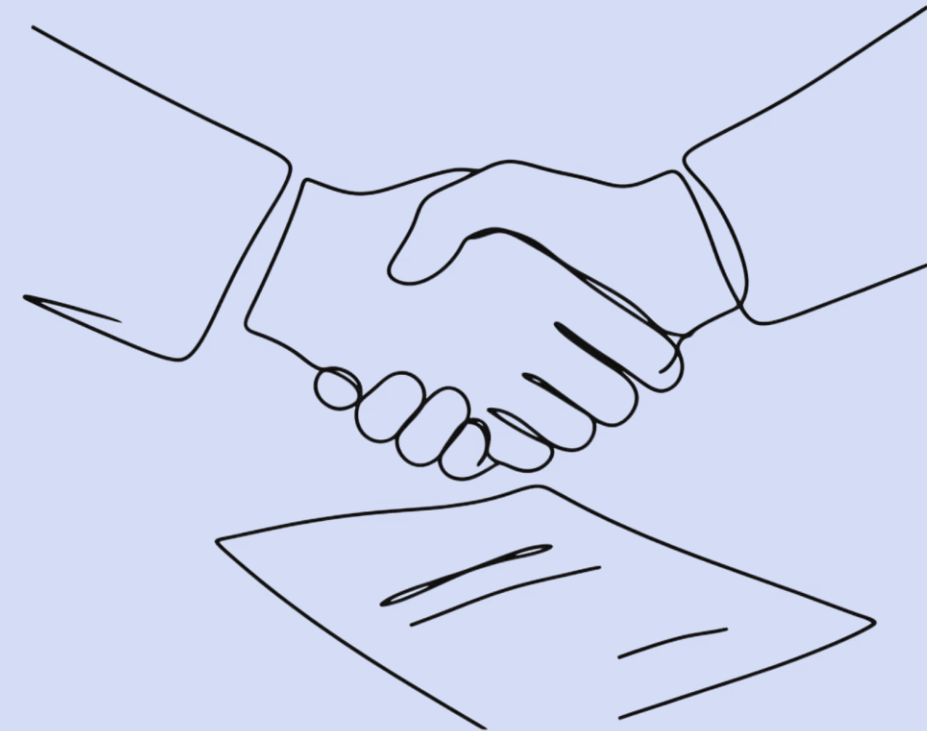
Prise en compte des années d'exercice

Différences 1D / 2D

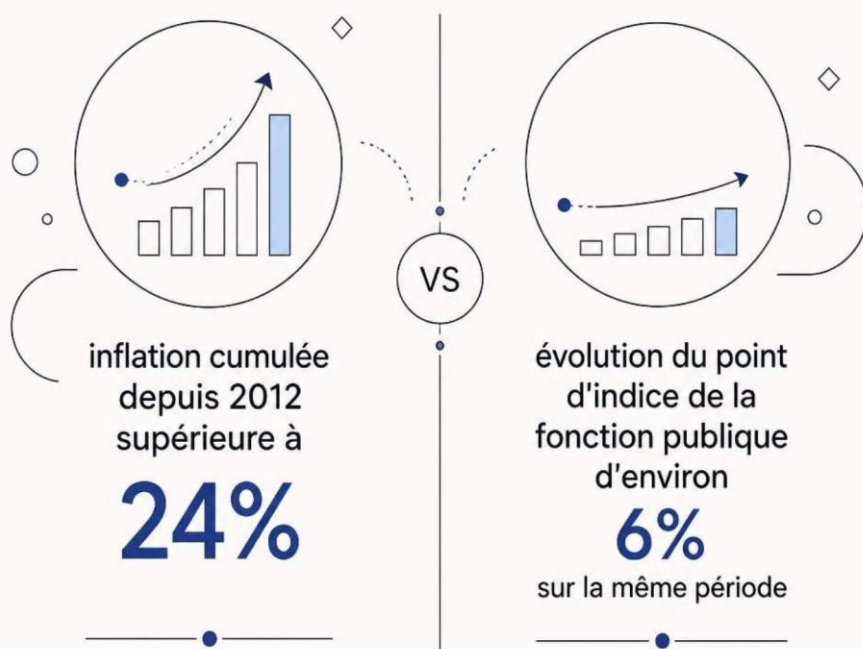
Traitement distinct selon le degré

Trésorerie

Capacité financière des établissements



8 avril 2026 : objectiver le décrochage



Le SGEN produit les données

L'enquête nationale sur les rémunérations (résultats provisoires au 10 juin 2026) porte sur 41 % des CE1 et 45 % des CE2. Elle examine l'évolution du point d'indice, la carrière des enseignants et l'inflation INSEE.

Résultat : +24 % d'inflation cumulée depuis 2012, contre seulement ~6 % d'évolution du point d'indice. Le décrochage est désormais objectivé et partagé.

Données clés de l'enquête SGE

Indicateur	CE1	CE2
Ancienneté moyenne des chefs d'établissement	9 ans	9 ans
Rémunération brute mensuelle moyenne	4 503 €	7 348 €

Point d'accord — acté

Le décrochage salarial des chefs d'établissement depuis 2012 est reconnu par l'ensemble des parties. Nul ne conteste le principe d'une correction.

Point d'accord — acté

« Lorsque la variation d'effectifs est négative, après analyse de la tutelle en accord avec le président de l'organisme de gestion, celle-ci ne donnera pas lieu à une diminution de l'indice de responsabilité. »

28 Mai 2026 : le diagnostic est acquis, l'accord ne vient pas.

Communication FNOGEC - Tutelles

Nous ne pouvons accepter une mesure généralisée et contraignante de revalorisation au 1er septembre 2026.

Nous proposons d'adresser une recommandation aux tutelles afin qu'elles puissent, lorsque cela n'a pas déjà été pris en compte, si la situation économique de l'établissement le permet, et en tenant compte des possibles prochaines évolutions du point d'indice de la fonction publique, abonder ponctuellement, sous forme d'une prime exceptionnelle versée au plus tard 31 décembre 2026, la rémunération des chefs d'établissement pour tenir compte du contexte inflationniste de ces dernières années. Cette prime ne peut dépasser un montant de 200 euros bruts en 1er degré et de 400 euros bruts en 2nd degré.

Par ailleurs, nous rappellerons aux tutelles leur obligation de mettre en œuvre les dispositions statutaires, notamment en matière d'indemnité de responsabilité.

La compensation structurelle devient un abondement ponctuel

Ce qui était demandé

Rattrapage indiciaire **collectif et durable**, intégré au salaire de base, exprimé en points.

Ce qui est retenu

Une **recommandation ponctuelle** : si l'établissement n'a pas déjà pris en compte l'inflation ET si sa situation économique le permet, il *peut* abonder la rémunération en 2026, en accord avec le président d'OGEC. Aucun montant précis n'est imposé.

Trois conditions cumulatives pour que la recommandation s'applique

1

1. Absence de compensation antérieure

L'établissement n'a pas déjà pris en compte l'inflation dans la rémunération.

2

2. Situation économique favorable

La santé financière de l'établissement doit le permettre.

3

3. Accord du président d'OGEC

L'abondement doit être décidé conjointement avec le président de l'OGEC concerné.

Le calendrier de février prévoyait une décision le 7 mai.

□ Organisations professionnelles

Demande d'une **mesure nationale chiffrée**, nommément inscrite dans le salaire, fondée sur l'étude de carrière CE1/CE2 et l'enquête salariale.

- Insatisfaction face à l'**absence de proposition écrite** des tutelles en amont de la séance
- Une mesure applicable au 1er septembre 2026.

⚖️ □ Tutelles (SGEC, FNOGEC)

Refus de valider un chiffrage national contraignant applicable au **1er septembre 2026**.

- Proposition retenue : une **recommandation** invitant chaque tutelle à actualiser la rémunération
- **Sans montant imposé** : chaque diocèse conserve sa marge d'appréciation locale

□ Accord de méthode

Deux points d'entente dégagés en fin de séance :

- **Pas de remise en cause** de l'avancement triennal du seul fait de l'évolution des effectifs
- Engagement d'ouvrir en **2026-2027** un chantier de révision plus large du statut, incluant la rémunération

Le désaccord ne porte plus sur le diagnostic, mais sur la réponse à lui apporter.

Juillet 2026 : changement de logique

La Commission du 1er juillet acte un recul stratégique majeur de la FNOGEC et des tutelles :

« Il n'est pas opportun d'acter une revalorisation systématique modifiant dès à présent le statut. »

L'argument avancé : la révision générale du Statut est imminente (prévue 2026-2027). Toute modification salariale structurelle doit attendre ce cadre de révision d'ensemble.

Le glissement est net : en février, les parties négociaient le *montant* d'un rattrapage salarial. En juillet, la réponse devient : **pas de revalorisation systématique pour l'instant.**

Septembre 2026 : une nouvelle phase s'ouvre

La révision générale du Statut change la nature de la négociation. On ne pose plus seulement : « Combien de points pour compenser l'inflation ? ». On peut désormais poser : « **Quel système de rémunération et de reconnaissance voulons-nous inscrire dans le prochain Statut ?** »

Chantier de révision statutaire 2026-2027 : quatre axes Synadic

1. Sécurisation de la fonction

- Encadrement du rappel à la mission
- Impossibilité de licenciement après le 1er mars, hors cas spécifiques

2. Gouvernance

- Protocole de coordination co-construit pour les ensembles scolaires
- Grille salariale présentée comme un **plancher** et non comme un plafond

3. Rémunération

- Révision des grilles et des points
- Revalorisation des indemnités de coordination
- Poursuite de la démarche de différenciation 1D/2D
- Installation de la clause de rendez-vous annuel

4. Parcours de fin de carrière

- Sécurisation et révision du montant de l'indemnité de départ à la retraite du chef d'établissement.

Qualité des relations institutionnelles : une lecture par partenaire

1 FNOGEC

Posture de prudence assumée. La FNOGEC ne conteste pas le principe du rattrapage inflation, mais met en avant la fragilité financière des petites structures et la nécessité d'évaluer l'impact réseau avant toute décision normative généralisée. Elle est identifiée par le Synadic comme le principal frein potentiel à une mesure nationale contraignante.

2 URCEC

Posture proche de la FNOGEC sur le fond, mais sans opposition de principe identifiée à ce stade sur la question du rattrapage — point à objectiver plus précisément pour éviter tout biais d'analyse dans la conduite des échanges.

3 DDEC

Relais indispensables de la remontée du terrain, notamment sur l'épuisement professionnel et les situations de multidirection. Volonté des DD d'attendre les conclusions des travaux sur le statut avant d'envisager un rattrapage.

4 SGECE

Une divergence est apparue en décembre 2025 sur la participation syndicale (CFDT, CFTC) au groupe de travail sur les multidirections, plusieurs représentants d'organisations professionnelles — dont le Synadic — s'y étant fermement opposés et ayant obtenu un retrait de cette participation. Rôle d'animation et d'arbitrage de la Commission Statut. La relation reste globalement constructive, mais la méthode de travail a été critiquée : documents transmis tardivement, propositions chiffrées attendues et non produites en amont des séances.

5 Snceel

Allié objectif du Synadic sur le fond de la demande de rattrapage, avec une déclaration liminaire remise en copie dès février 2026 demandant un accord de revalorisation avant la fin de l'année scolaire et alertant sur le risque, en cas d'inaction, d'un basculement de certains chefs d'établissement vers une revendication de convention collective. Une action isolée été 2026 non concertée avec les autres OP.

6 UNETP-Synadec

Allié objectif du Synadic sur la forme de la demande de rattrapage et le fond sans nier la particularité du premier degré.

CALENDRIER DE TRAVAIL

Durée globale du processus de révision : 2 ans (septembre 2026 — septembre 2028)

Réunions programmées :

- 17 novembre 2026
- 26 novembre 2026
- 23 mars 2027
- 2 juin 2027

Un courrier du collège employeur en cours de rédaction à destination des chefs d'établissement