



I. Rémunération

Depuis 1^{er} septembre 2017, la rémunération des Chefs d'établissement du 1^{er} degré est fixée par le Statut du Chef d'établissement. Elle comporte 4 volets principaux :

- une indemnité de fonction qui est comprise entre 70 et 140 points.
- une bonification après validation de la formation : 40 points.
- un avancement triennal avec une bonification comprise entre 10 et 40 points.

Des dispositions transitoires sont mises en place pour les avancements triennaux devant prendre effet en 2018/2019 (de 10 à 30 points).

Les avancements triennaux successifs sont repris dans le calcul de la rémunération en cas de changement d'établissement.

- une indemnité de responsabilité liée au nombre d'élèves

Catégorie	Nombre d'élèves	Indemnité de responsabilité
A1	Jusqu'à 74	De 10 à 130 points
A2	De 75 à 149	De 40 à 130 points
B1	De 150 à 224	De 65 à 160 points
B2	De 225 à 299	De 110 à 160 points
C	De 300 à 499	De 140 à 190 points
D	De 500 à 749	De 180 à 230 points

La variation des effectifs est prise en considération à la fin de la période triennale.

En cas de baisse des effectifs et après avoir pris en compte l'avancement triennal, la baisse de rémunération ne peut conduire à fixer une nouvelle rémunération globale inférieure à la rémunération globale de la période triennale qui vient de se terminer.

- Jusqu'au 24 mars 2022, un chef d'établissement nouvellement nommé ne peut être recruté avec une rémunération cumulée (indemnité de fonction + indemnité de responsabilité) inférieure à la rémunération statutaire antérieure liée au nombre de classes.

Nombre de Classes	Nombre de points	Nombre de Classes	Nombre de points	Nombre de Classes	Nombre de points
3	100	12	160	21	210
4	110	13	165	22	215
5	120	14	170	23	220
6	130	15	180	24	225
7	135	16	185	25	230
8	140	17	190	26	235
9	145	18	195	27	240
10	150	19	200	28	245
11	155	20	205	29	250

- Si les possibilités économiques de l'établissement ne le permettent pas, la tutelle peut proposer en accord avec l'OGEC de mettre en œuvre l'indemnité de fonction sur une période maximale de 3 ans (1^{er} septembre 2017, 2018 et 2019) sans avoir pour effet de fixer un salaire d'embauche inférieur au salaire prévu antérieurement au statut du d'établissement du premier degré adopté en 2010, pour un nombre de classes identique.

Le tableau ci-dessous précise la rémunération brute au 1.09.2017 après cumul des points.
La valeur du point est celle du point la Fonction Publique, soit 56,2323€/an au 1^{er} février 2017.

Nombre de points	Montant mensuel brut	Nombre de points	Montant mensuel brut	Nombre de points	Montant mensuel brut
100	468,60	180	843,48	240	1 124,65
110	515,46	185	866,91	245	1 148,08
120	562,32	190	890,34	250	1 171,51
130	609,18	195	913,77	255	1 194,94
135	632,61	200	937,21	260	1 194,94
140	656,04	205	960,64	265	1 218,37
145	679,47	210	984,07	270	1 265,23
150	702,90	215	1 007,50	275	1 288,66
155	726,33	220	1 030,93	280	1 312,09
160	749,76	225	1 054,36	285	1 335,52
165	773,19	230	1 077,79	290	1 358,95
170	796,62	235	1 101,22	295	1 382,38

Nombre de points	1 point	5 points	10 points
Montant mensuel brut	4,69 €	23,43 €	46,86 €



II. Période d'essai

2.1 La période d'essai, pour un chef d'établissement entrant en fonction pour la première fois, est de **4 mois**.
La période d'essai n'est pas renouvelable.

2.2 Un chef d'établissement ayant déjà bénéficié d'un contrat à durée indéterminée relevant du statut de l'enseignement catholique et qui reçoit, pour un autre établissement, une lettre de mission d'une autorité de tutelle, a droit à la signature immédiate d'un contrat à durée indéterminée sans période d'essai. Toutefois, la signature d'un contrat comprenant une période d'essai de 4 mois peut être envisagée à l'initiative de la tutelle. Cette éventuelle période d'essai n'est pas renouvelable.

III. Démission

Le chef d'établissement doit aviser son président d'organisme de gestion et son autorité de tutelle par lettre recommandée avec avis de réception de sa décision, **avant le 1er mars** de l'année en cours. Le chef d'établissement cesse son activité le 31 août de l'année scolaire.

La démission de la fonction de chef d'établissement entraîne la nomination sur un service d'enseignement dans un autre établissement avec le bénéfice de la priorité accordée aux maîtres en suppression d'emploi par l'accord sur l'emploi en premier degré.



IV. Maladie

Après un an d'ancienneté dans l'établissement, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail dûment constatés par certificat médical, l'établissement, sauf dispositions légales plus favorables, verse au Chef d'établissement, à l'échéance habituelle, la fraction nette de l'indemnité de direction non garantie par les organismes de Sécurité sociale :

- Pendant un mois pour les chefs d'établissement ayant d'1 à 2 ans de fonction dans l'établissement.
- Pendant trois mois pour les chefs d'établissement ayant plus de deux ans de fonction dans l'établissement.



Ce droit à indemnisation est ouvert dans la mesure où les droits indiqués ci-dessus n'ont pas été utilisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail. Il est limité au reliquat.

Au-delà du délai garanti par l'Organisme de gestion, l'Organisme de prévoyance prend le relais.

NB : Pour ce qui concerne le salaire versé par le Rectorat, c'est la réglementation concernant les enseignants contractuels (RSF) qui s'applique (CMO, CLM ou CLD). On peut utilement se reporter au dossier de rentrée du SNEC-CFTC Picardie (pages 11 et 12).

V. Maternité Paternité

Le chef d'établissement en congé de maternité, paternité ou en congé légal d'adoption, bénéficie de son salaire net, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité sociale

VI. Retraite à l'initiative du chef d'établissement

Le chef d'établissement doit aviser son président d'organisme de gestion et son autorité de tutelle par lettre recommandée avec avis de réception de sa décision, **avant le 1er mars** de l'année en cours.

Le chef d'établissement cesse son activité le 31 août de l'année scolaire au cours de laquelle il décide de faire valoir son droit à la retraite sauf accord particulier entre le chef d'établissement, le président de l'organisme de gestion et l'autorité de tutelle.

Il bénéficie, à la date de son départ en retraite, d'une indemnité calculée en prenant en compte la totalité des services de direction accomplis sur l'ensemble du territoire national (ou à l'étranger à la demande d'une tutelle).



- *Un demi-mois après 6 ans*
- *Un mois après 12 ans*
- *Un mois et demi après 18 ans*
- *Deux mois après 24 ans*
- *Deux mois et demi après 30 ans*
- *Trois mois après 36 ans.*



VII. Licenciement

Hormis les cas de licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude ou licenciement économique, le licenciement doit être notifié au Chef d'établissement par l'Organisme de gestion au plus tard le 1^{er} mars (la date d'envoi de la lettre RAR constitue la date de notification).

Hormis les cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le Chef d'établissement a droit à une indemnité de licenciement 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.

Coupon à renvoyer à : SNEC-CFTC 52 rue Daire 80000 AMIENS

NOM – PRÉNOM :	
ADRESSE :	
CODE POSTAL :	VILLE :
☎ :	☎ :
📧 :	@ :
ÉTABLISSEMENT :	
Souhaite une information sur le SNEC-CFTC <input type="checkbox"/>	Souhaite adhérer au SNEC-CFTC <input type="checkbox"/>
Souhaite une réponse à la question suivante :	

SNEC-CFTC Picardie 52 rue Daire 80000 AMIENS

Téléphone. : 03 22 92 65 38 ou 06 87 73 50 55

Télécopie : 03 22 97 97 26

Courriel : sneccftc.picardie@wanadoo.fr

Site : www.sneccftc-picardie.fr