

# STATUT DU CHEF D'ETABLISSEMENT DU SECOND DEGRE DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

SGEC/2009/281  
15/05/2009

**Texte adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 20 mars 2009  
et promulgué par la Commission Permanente le 15 mai 2009**

---

## Préambule

**0.1** Ce statut et le modèle de contrat qui l'accompagne définissent la façon de remplir la mission de chef d'établissement dans l'Enseignement Catholique. Ils mettent en valeur les aspects essentiels d'une fonction qui est inséparablement pastorale, éducative, pédagogique, matérielle et administrative.

Ils situent cette fonction dans ses relations avec les membres de la communauté éducative : élèves, enseignants, personnels, parents, anciens élèves, et, d'une façon plus particulière, avec l'organisme de gestion et l'autorité de tutelle, ainsi qu'avec les instances nationales et territoriales de l'Enseignement Catholique.

Ce statut est applicable aux chefs d'établissement du second degré de l'Enseignement Catholique, établissements ouverts en vertu des articles L 441-5, L 441-10 du Code de l'éducation et de la loi du 16 juillet 1971. Adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 10 octobre 1980, modifié le 2 décembre 1988, le 19 octobre 1996, le 15 novembre 1996 et le 20 mars 2009, il respecte les structures et le statut de l'Enseignement Catholique français et s'impose comme tel à tous ses membres, dans la totalité de ses dispositions.

Les chefs d'établissement d'enseignement agricole relèvent du Statut des chefs d'établissement de l'enseignement agricole privé adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 13 mars 1998.

Il peut servir de référence pour les chefs d'établissement privés qui ne relèvent pas de l'Enseignement Catholique.

**0.2** Un établissement catholique du second degré est un établissement :

- ouvert librement en vertu des textes législatifs et réglementaires relatifs aux établissements privés du second degré ; il dispense un enseignement selon une visée éducative et pédagogique qui lui est propre ; dans le cas où il a signé un contrat avec l'Etat, il en respecte les engagements ;
- reconnu comme catholique par l'Evêque du lieu quelle que soit l'autorité des tutelles ;

- poursuivant dans le respect de la liberté de conscience de chacun, les fins définies par la Déclaration conciliaire du 28 octobre 1965, les Déclarations de la Congrégation romaine pour l'Education Catholique et celle de la Conférence des Evêques de France ;
- respectant le Statut de l'Enseignement Catholique promulgué par la Conférence des Evêques de France, le 14 mai 1992, complété, amendé et promulgué par le Conseil Permanent de la Conférence épiscopale le 11 mars 1996, modifié par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 23 octobre 1999 et approuvé par les Evêques de France.

*Chaque établissement catholique d'enseignement constitue une communauté éducative placée sous la responsabilité du chef d'établissement.<sup>1</sup>*

*Le projet éducatif de chaque établissement se réfère explicitement à l'Evangile et à l'enseignement de l'Eglise Catholique. Il traduit les valeurs qui fondent les choix et l'action de la communauté éducative et prend en compte toutes les dimensions de la vie de l'établissement.*

*Tous les membres de la communauté éducative participent à son élaboration, à sa mise en œuvre et à son actualisation.<sup>2</sup>*

*Soumis à l'autorité de tutelle pour réflexion commune puis agrément, le projet éducatif se traduit particulièrement dans :*

- *un projet d'établissement qui fixe dans le concret les objectifs à atteindre, compte tenu des obligations législatives, réglementaires ou contractuelles ;*
- *des projets pédagogiques qui, élaborés par les équipes d'enseignants et d'éducateurs, précisent les méthodes pédagogiques significatives des choix préalablement opérés ;*
- *les moyens requis pour proposer la foi Catholique et animer la communauté chrétienne.<sup>3</sup>*

Le projet éducatif de l'établissement choisi est présenté aux parents et aux grands élèves au moment des inscriptions, aux membres du personnel et aux enseignants, aux personnes qui s'engagent dans les instances contribuant à la bonne marche de l'établissement à l'occasion de leur admission. Chacun s'engage à le respecter.

Chaque établissement catholique d'enseignement est doté d'un conseil d'établissement, présidé par le chef d'établissement et réunissant les représentants de tous les partenaires de la communauté éducative telle que définie par le Statut de l'Enseignement Catholique.

**0.3** *L'établissement catholique d'enseignement est ouvert à tous les élèves par choix pastoral et par obligation légale s'il est sous contrat.<sup>4</sup>*

*La continuité de l'éducation et l'orientation des élèves imposent une coordination entre les établissements scolaires de tous ordres<sup>5</sup>.*

<sup>1</sup> Statut de l'Enseignement Catholique – Article 3

<sup>2</sup> Statut de l'Enseignement Catholique – Article 4

<sup>3</sup> Statut de l'Enseignement Catholique – Article 5

<sup>4</sup> Statut de l'Enseignement Catholique – Article 1

<sup>5</sup> Statut de l'Enseignement Catholique – Article 11

Les établissements, quelles que soient leur taille et leurs ressources, ne peuvent vivre leur dynamisme d'une manière isolée, comme s'ils se suffisaient à eux-mêmes. Leur volonté de relation et de collaboration avec d'autres exprime leur solidarité dans la tâche éducative.

C'est au nom de cette solidarité que chaque établissement respecte les accords nationaux et les décisions prises par les instances nationales et territoriales de l'Enseignement Catholique.

**0.4** Pour remplir sa mission, chaque établissement a besoin de la collaboration de personnes physiques et morales, chacune agissant au service de la mission confiée à l'établissement.

A cet ensemble complexe, le chef d'établissement apporte l'unité, l'impulsion et la continuité.

## **1 LE CHEF D'ETABLISSEMENT**

**1.1** Le chef d'établissement nommé aux conditions fixées aux articles 3.2 et suivants est la personne physique responsable, devant les autorités dont il dépend, d'un ou plusieurs établissements ouverts selon la loi française et reconnus comme Catholiques par l'Evêque du lieu.

Il est investi des pouvoirs et prérogatives inhérents à sa fonction et il dispose des moyens nécessaires à l'exercice de ses responsabilités dans le respect des textes législatifs et réglementaires, des accords paritaires et professionnels et des règles internes de l'Enseignement Catholique, et en particulier du Statut de l'Enseignement Catholique.

**1.2** Ces responsabilités sont de deux ordres indissociables :

**1.2.1** Les unes découlent de la nature même de l'établissement qu'il dirige. Il lui faut respecter les lois et règlements en vigueur et donner à l'établissement une valeur d'enseignement et d'éducation.

**1.2.2** Les autres découlent de la mission ecclésiale de l'Enseignement Catholique. Il doit tout mettre en œuvre pour que se développe au sein de l'établissement un projet conforme aux textes précités. Dans le respect de la liberté des consciences, il a la responsabilité d'assurer les meilleures conditions de l'animation spirituelle (éducation de la foi, enseignement religieux, formation à la vie chrétienne).

**1.2.3** Son action s'exerce au service des élèves, sur l'ensemble de ses collaborateurs et auprès des familles. Elle s'étend à toute personne physique ou morale liée à la vie de l'établissement.

**1.3** Le chef d'établissement reçoit de l'autorité de tutelle sa mission et, pour l'exercer, des orientations générales, le soutien et l'accompagnement auxquels il a droit. Il rend compte de sa mission à celle-ci. Il fait avec elle les évaluations nécessaires.

**1.4** La responsabilité pastorale de l'établissement est confiée au chef d'établissement par lettre de mission. Le chef d'établissement s'efforce, par son témoignage et dans l'exercice de sa fonction, à appeler chaque membre de la communauté éducative à participer à la mission qui lui a été confiée tout en respectant la liberté de chacun.

**1.5** Exerçant ses responsabilités dans le cadre de l'Enseignement Catholique diocésain, académique et/ou national, chaque chef d'établissement conduit son action en cohérence avec celle des autres établissements.

Il s'engage à respecter les orientations et les décisions prises par les instances nationales et territoriales de l'Enseignement Catholique.

## **2 FONCTION DU CHEF D'ETABLISSEMENT**

**2.1** Le chef d'établissement a la responsabilité du projet éducatif de l'établissement, des projets pédagogiques, de leur cohérence et de leur mise en œuvre. Dans le respect des textes en vigueur, avec la responsabilité pastorale que lui confère la lettre de mission donnée par l'autorité de tutelle, il a, en permanence, la charge éducative, pédagogique, administrative et matérielle de l'établissement.

Dans ce cadre, il prévoit les structures à mettre en place, organise les services et les emplois. Il représente son établissement dans les diverses instances de la cité.

**2.2** Pour assurer l'unité de son établissement, le chef d'établissement met en place le conseil d'établissement qu'il préside de droit. Il est garant du projet d'établissement. Il veille à la cohérence des activités des divers groupements, membres de la communauté éducative ; à cet effet, il participe normalement à leurs réunions.

**2.3** Il assure le lien entre la communauté éducative et l'autorité de tutelle devant laquelle il est responsable du caractère spécifique de l'établissement. Il est chargé de la mise en œuvre du projet éducatif.

### **2.4 L'exercice des responsabilités :**

**2.4.1** Dans le respect des textes législatifs, des conventions et des règlements intérieurs, le chef d'établissement :

- exerce l'autorité de l'employeur par délégation écrite du conseil d'administration de l'organisme de gestion sur les personnels de droit privé. Il est chargé de promouvoir leur formation permanente ;
- constitue l'équipe pédagogique et l'équipe éducative de l'établissement ;
- exerce, comme cosignataire du contrat de l'établissement, l'autorité hiérarchique sur les personnels enseignants sous le contrôle de l'autorité académique.

**2.4.2** De par sa responsabilité, le chef d'établissement organise en liaison avec la ou les tutelles dont il relève et en fonction des orientations pastorales diocésaines, la formation religieuse et la proposition catéchétique dans l'établissement. Il favorise l'ouverture à la dimension spirituelle des membres de la communauté éducative.

**2.4.3** Le chef d'établissement est responsable de l'éducation des jeunes et de la vie scolaire de l'établissement. Il inscrit et, éventuellement exclut les élèves, dans le respect du règlement de l'établissement et de la législation en vigueur. Il se tient en relation avec les familles pour les écouter, les informer et les conseiller. Il organise les procédures d'orientation et en vérifie la pertinence. Il est responsable des décisions d'orientation et se préoccupe de l'insertion professionnelle des jeunes.

**2.4.4** L'animation pédagogique est une des fonctions du chef d'établissement. Il a la charge du choix, de la formation et du perfectionnement des membres de l'équipe éducative, dans le souci du bien de l'établissement et de son caractère spécifique.

Dans le cas d'un établissement sous contrat d'association, le chef d'établissement exerce sa responsabilité de constitution de l'équipe enseignante dans le respect des textes réglementaires et de l'accord national professionnel sur l'organisation de l'emploi des maîtres des établissements catholiques d'enseignement du second degré sous contrat d'association.

**2.4.5** Vis-à-vis des maîtres contractuels et conformément à la réglementation en vigueur, le chef d'établissement :

- donne aux autorités académiques son appréciation sur la pratique professionnelle des maîtres ;
- veille à ce que les maîtres respectent le caractère propre de l'établissement afin de promouvoir l'expression du projet spécifique de l'établissement ;
- saisit l'autorité académique en cas d'insuffisance professionnelle caractérisée ou de comportement incompatible avec l'exercice de leur fonction dans l'établissement ;
- organise les services d'enseignement des professeurs et en soumet les tableaux aux autorités académiques ;
- inscrit les élèves dans les classes ou sections et fixe leur emploi du temps ;
- organise le contrôle des aptitudes et des connaissances.

**2.5** Dès la signature de son contrat de travail, le chef d'établissement est invité à toutes les réunions du conseil d'administration et du bureau de l'organisme de gestion avec voix consultative.

Les délibérations relatives à sa situation personnelle peuvent avoir lieu en dehors de sa présence. Il doit avoir la possibilité d'être entendu.

**2.6** Le chef d'établissement assume la responsabilité de l'établissement et de la vie scolaire conformément à l'article R 442-39 du Code de l'éducation. En cas de besoin, le chef d'établissement saisit par écrit le conseil d'administration de l'organisme de gestion, lui propose toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des personnes et des biens. En cas d'urgence, il prend les mesures qui s'imposent.

**2.7** Par délibération du conseil d'administration de l'organisme de gestion, le chef d'établissement reçoit les délégations nécessaires à l'exercice de ses responsabilités dont il rend compte régulièrement.

Dans ce cadre, le chef d'établissement :

- participe à l'élaboration de l'ordre du jour de toutes les réunions de l'organisme de gestion ;
- propose, ordonnance et exécute le budget ;
- recrute dans la limite des postes définis au budget, toute personne salariée de l'établissement. Dans le cas particulier de l'embauche d'un animateur en pastorale scolaire, il respecte la procédure prévue par le Conseil Permanent des Evêques de France ;
- cosigne, ès qualités, avec le président de l'organisme de gestion, les contrats de travail ;
- procède en accord avec le président de l'organisme de gestion, aux licenciements.

**2.8** Le chef d'établissement, dans l'exercice de ses pouvoirs, peut en déléguer certains. Les délégations données par le conseil d'administration de l'organisme de gestion au chef d'établissement ne peuvent être transmises à d'autres personnes sans l'accord de ce conseil d'administration.

**2.9** La direction d'un établissement est exclusive de toute autre activité professionnelle non liée au service de l'Enseignement Catholique.

**2.10** Les responsabilités institutionnelles et professionnelles prises par un chef d'établissement font partie intégrante de sa fonction telle que définie par le Statut de l'Enseignement Catholique et par le présent statut.

**2.11** Dans le cadre d'un ensemble scolaire, les fonctions de chaque chef d'établissement s'exercent selon un protocole de coordination établi à l'initiative de l'autorité de tutelle, en lien avec les parties prenantes. Le président de l'organisme de gestion en prend connaissance et le vise. Ce protocole désigne le chef d'établissement coordinateur et fixe les modalités d'exercice de la coordination. Il est annexé par avenant au contrat de travail des chefs d'établissement concernés. Les conséquences sur la rémunération sont inscrites dans le contrat de travail.

### **3 CARRIERE DU CHEF D'ETABLISSEMENT**

Les autorités de tutelle suscitent et accueillent les candidatures à la fonction de chef d'établissement.

#### **3.1 Formation**

Cette fonction requiert nécessairement une formation préalable. Le chef d'établissement doit pouvoir achever sa formation initiale dans les trois premières années de sa fonction et bénéficier d'une formation continue qui lui permette d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de ses responsabilités telles que définies au présent statut.

La formation initiale est accessible aux candidats titulaires d'un livret de formation délivré par une autorité de tutelle de l'Enseignement Catholique. Elle est dispensée par des organismes missionnés par l'Enseignement Catholique.

La formation initiale du chef d'établissement et les conditions de sa validation se réfèrent au « Cahier des charges de la formation des chefs d'établissement du second degré » promulgué par la Commission Permanente le 13 juin 2008 et annexé au présent statut.

#### **3.2 Mission, nomination, contrat**

**3.2.1** *Dans le respect des textes réglementaires et conventionnels, et en tenant compte du canon 803, l'autorité de tutelle compétente, ayant entendu son conseil de tutelle et recherché l'avis favorable de l'organisme de gestion, délivre au chef d'établissement une lettre de mission qui le nomme en lui précisant les orientations qu'il lui est demandé de mettre en œuvre<sup>6</sup> ainsi que les modalités d'accompagnement et d'évaluation.*

S'il s'agit d'une tutelle congréganiste, une étroite concertation aura lieu au préalable avec le directeur diocésain.

**3.2.2** La nomination par l'autorité de tutelle compétente entraîne la signature d'un contrat de travail entre l'organisme de gestion et l'intéressé.

---

<sup>6</sup> Statut de l'Enseignement Catholique – Article 23



Ce contrat de travail, ses annexes et avenants successifs sont établis conformément au présent statut et à ses annexes. Ils sont visés par l'autorité de tutelle.

Dès la nomination du chef d'établissement, le conseil d'administration de l'organisme de gestion, après délibération, attribue au chef d'établissement les délégations nécessaires à l'exercice de sa mission telles qu'elles sont prévues à l'article 2.7 du présent statut et détermine les modalités de leur compte-rendu. Le procès-verbal de cette réunion figurera en annexe au contrat du chef d'établissement.

**3.2.3** – La période d'essai, pour un chef d'établissement entrant en fonction pour la première fois, est de 4 mois. La rupture de la période d'essai est fixée par l'article 3.4.1 du présent statut.

**3.2.4** – Un chef d'établissement ayant déjà bénéficié d'un contrat à durée indéterminée de chef d'établissement 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 l'une ou l'autre des parties.

**3.2.5** - Un contrat à durée déterminée peut être conclu pour un chef d'établissement, dans le cadre des dispositions légales, notamment dans les cas suivants :

- absence provisoire du titulaire nécessitant une suppléance ;
- vacance définitive dans l'attente de l'entrée en fonction du nouveau titulaire.

Ce contrat à durée déterminée doit respecter les dispositions du présent statut dont la nomination préalable par l'autorité de tutelle.

### **3.3 Mobilité**

Il convient de favoriser la mobilité des chefs d'établissement.

**3.3.1** A cet effet, le chef d'établissement informe avant le 1<sup>er</sup> mars, sauf cas de force majeure, son autorité de tutelle et le président de l'organisme de gestion de son souhait de mobilité.

**3.3.2** Chaque autorité de tutelle tient à la disposition des autres autorités de tutelle :

- la liste des établissements à pourvoir ;
- la liste des candidats.

**3.3.3** Les chefs d'établissement sont invités à déposer leur acte de candidature, les autorités de tutelle leur offre d'emploi sur le site internet du Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique consacré à la mobilité des chefs d'établissement.



**3.3.4** L'autorité de tutelle et le président de l'organisme de gestion engagent la procédure de nomination prévue par le présent statut et ses annexes.

Le chef d'établissement informe le plus tôt possible l'autorité de tutelle et le président de l'organisme de gestion dont il dépend du déroulement de la procédure engagée conformément au présent statut et ses annexes en vue de sa nomination dans un autre établissement.

## **3.4 Cessation de fonctions**

### **3.4.1** Au cours de la période d'essai

La rupture de la période d'essai est :

- soit la conséquence du retrait de la lettre de mission par l'autorité de tutelle,
- soit décidée par l'organisme de gestion, après accord écrit de l'autorité de tutelle,
- soit décidée par le chef d'établissement.

La période d'essai est rompue dans les conditions légales et réglementaires.

### **3.4.2** Rupture conventionnelle

La rupture du contrat de travail est possible par commun accord entre l'organisme de gestion et le chef d'établissement. Dans ce cas, il est nécessaire d'avertir préalablement l'autorité de tutelle de la recherche d'un tel accord et de respecter la réglementation concernant la procédure de rupture conventionnelle. La date d'effet de la rupture est normalement le 31 août.

### **3.4.3** 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.

### **3.4.4** 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.

Le chef d'établissement qui ne peut bénéficier du régime additionnel de retraite des enseignants sous contrat prévu par l'article 3 de la loi du 5 janvier 2005 au moment de son départ en retraite percevra une indemnité déterminée par la durée des fonctions de chef d'établissement exercées sur l'ensemble du territoire national. Les

services de chef d'établissement effectués dans un établissement étranger à la demande d'une tutelle adhérent à l'URCEC (Union des Réseaux Congréganistes de l'Enseignement Catholique) ou d'une tutelle diocésaine sont également pris en compte.

Le montant de l'indemnité versée est ainsi défini : un demi mois par période complète de six années d'ancienneté plafonnée à 2 mois et demi d'indemnités. Par salaire, il faut entendre celui défini à l'article D.1237.2 du Code du travail.

Le chef d'établissement qui, à la date de son départ en retraite, peut bénéficier du régime additionnel de retraite des enseignants sous contrat prévu par l'article 3 de la loi du 5 janvier 2005, perçoit l'indemnité de départ à la retraite prévue par le Code du travail.

### **3.4.5** Mise à la retraite à l'initiative de son organisme de gestion

La mise à la retraite du chef d'établissement par l'employeur se fait dans le respect de la réglementation en vigueur. Il bénéficie d'une indemnité identique à celle prévue par l'article 3.5.3.2 du présent statut.

### **3.4.6** Décision de l'Evêque de ne plus reconnaître l'appartenance de l'établissement à l'Enseignement Catholique

Dans le cas où l'Evêque décide de ne plus reconnaître l'appartenance de l'établissement à l'Enseignement Catholique et lorsque le chef d'établissement, n'étant pas concerné par les motifs de la décision, demande, conformément à la clause de conscience prévue par son contrat du travail, à quitter l'établissement :

- le chef d'établissement perçoit une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité prévue par l'article 3.5.3.2 ;
- dans le cas où une autre responsabilité de chef d'établissement ne peut lui être confiée, l'intéressé participe au mouvement, en vue d'une nomination dans un autre établissement, avec le bénéfice de la priorité des chefs d'établissement cessant leur fonction prévue par les Accords Nationaux Professionnels sur l'Organisation de l'Emploi des Maîtres des Etablissements Catholiques d'Enseignement du Second Degré et du Premier Degré.

### **3.4.7** Licenciement

Le chef d'établissement qui est licencié et qui souhaite conserver un contrat d'enseignement doit participer au mouvement de l'emploi régi par les textes réglementaires et les Accords Nationaux Professionnels sur l'Organisation de l'Emploi des Maîtres des Etablissements Catholiques afin d'obtenir un service d'enseignement dans un autre établissement catholique d'enseignement.

#### **3.4.7.1** Licenciement suite au retrait de la lettre de mission

Lorsque l'autorité de tutelle retire la lettre de mission au chef d'établissement, l'organisme de gestion procède à son licenciement conformément à l'article 23 du Statut de l'Enseignement Catholique.

#### **3.4.7.2** Licenciement à l'initiative de l'organisme de gestion

a) Licenciement avec l'accord de l'autorité de tutelle, hors le cas de faute lourde ou grave

Dans le respect de l'article 25 du Statut de l'Enseignement Catholique, ce licenciement ne peut avoir lieu sans que l'employeur en ait informé, par écrit, l'autorité de tutelle et que celle-ci ait donné son accord, par écrit.

b) Licenciement pour faute lourde ou grave

L'organisme de gestion procède au licenciement immédiat, charge à lui d'en informer, dans les meilleurs délais, l'autorité de tutelle.

c) Licenciement pour motif économique

Le chef d'établissement devant cesser sa fonction de direction du fait de la restructuration ou de la fermeture de l'établissement est licencié conformément à l'article 3.5 du présent statut.

**3.4.7.3** Licenciement suite au retrait de l'autorisation d'exercer la fonction de direction par l'autorité administrative.

Le licenciement s'impose à l'organisme de gestion.

### **3.5 Procédure de licenciement**

Tout licenciement d'un chef d'établissement doit respecter les procédures prévues par le Code du travail.

#### **3.5.1** Entretien préalable

Le chef d'établissement concerné par un licenciement peut se faire assister, à son choix, au cours de l'entretien préalable :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement ;
- soit, si son établissement n'a pas d'institution représentative du personnel, par un conseiller de son choix, conformément à l'article L 1232-14 du Code du travail,

- soit par un délégué mandaté par une organisation syndicale de chefs d'établissement représentée au Comité National de l'Enseignement Catholique.

### **3.5.2** Notification de rupture

Hormis les cas de faute lourde ou grave, ou de licenciement économique, la dénonciation du contrat de chef d'établissement doit être notifiée par l'organisme de gestion au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours, par lettre recommandée avec avis de réception.

Sauf accord entre les parties, et hormis les cas de faute lourde ou grave, le contrat prend fin le 31 août de l'année en cours. Les congés non épuisés donnent lieu à une indemnité compensatrice de congés payés.

### **3.5.3** Indemnités de rupture de contrat

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

**3.5.3.1** Dans le cadre d'un licenciement économique (y compris restructuration et fusion), il sera proposé au chef d'établissement un emploi de chef d'établissement, de cadre ou d'enseignant dans un établissement catholique d'enseignement. L'indemnité de licenciement prévue par l'article 3.5.3.2 sera majorée d'une indemnité équivalente à la différence entre son salaire annuel brut et le premier salaire annuel qu'il percevra dans ses nouvelles fonctions au sein d'un établissement d'enseignement catholique, indemnités de chômage incluses.

**3.5.3.2** Dans les autres hypothèses de licenciement, l'indemnité est égale à 1/2 mois de salaire brut par année d'exercice de la fonction de chef d'établissement dans la limite de 6 mois de salaire. Le salaire de référence retenu l'est conformément au Code du travail.

## **4 TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX**

### **4.1 Principes**

Au début de sa carrière, l'indice de rémunération de référence du chef d'établissement est son indice de rémunération comme enseignant au moment de la prise de fonction.

Lorsque le chef d'établissement n'était pas enseignant, son indice de début de carrière est fixé en référence à une échelle de rémunération des enseignants du second degré.

La référence à une grille indiciaire d'enseignant est ensuite totalement abandonnée pour l'évolution de la carrière de chef d'établissement.

Le salaire est calculé en fonction de la valeur du point de la fonction publique.

## 4.2 Composition de la rémunération

On distingue dans la rémunération du chef d'établissement la part liée à la carrière du chef d'établissement et celle liée à l'établissement où il exerce.

### 4.2.1 Part de la rémunération liée à la carrière

#### 4.2.1.1 Classification

Situation en tant qu'enseignant contractuel	Indice de classification d'un chef d'établissement débutant
Certifié	Indice d'enseignant à la date de prise de fonction + 140*
Certifié hors classe	Indice d'enseignant à la date de prise de fonction + 150*
Agrégé	Indice d'enseignant à la date de prise de fonction + 230*
Agrégé hors classe	Indice d'enseignant à la date de prise de fonction + 240*
Autres	Indice d'enseignant à la date de prise de fonction + 100*

(\*) Toutes indemnités incluses (supplément familial, indemnité de résidence, ISO part fixe et part variable)

#### 4.2.1.2 Prise en compte de la formation

Une bonification de 40 points est accordée au chef d'établissement dont la formation est validée conformément au cahier des charges promulgué par la Commission Permanente et annexé au présent statut.

#### 4.2.1.3 Avancement triennal

L'avancement triennal du chef d'établissement est basé sur l'ancienneté d'une part et son évaluation par l'autorité de tutelle d'autre part.

##### a) Avancement basé sur l'ancienneté

Une fois la formation initiale validée, la rémunération du chef d'établissement est augmentée automatiquement, de 40 points tous les 3 ans.

Cet avancement à l'ancienneté est limité à 9 périodes triennales sur l'ensemble de la carrière du chef d'établissement, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2008.

La périodicité triennale n'est pas interrompue par une mutation du chef d'établissement.

b) Avancement basé sur l'évaluation du chef d'établissement par l'autorité de tutelle

Une fois la formation initiale validée, le chef d'établissement bénéficie tous les 3 ans, sans limitation du nombre de périodes, d'une bonification de sa rémunération comprise entre 0 et 40 points liée à son évaluation par l'autorité de tutelle.

Cette évaluation est réalisée selon les principes suivants :

- l'évaluation triennale du chef d'établissement relève de la responsabilité de l'autorité de tutelle ;
- cette évaluation repose sur la lettre de mission donnée au chef d'établissement ; la lettre de mission et l'évaluation prennent en compte le Statut du chef d'établissement ;
- l'autorité de tutelle prend l'avis du président de l'organisme de gestion pour établir cette évaluation ;
- chaque évaluation triennale peut aussi être l'occasion d'actualiser la lettre de mission reçue.

Les modalités de l'évaluation et de l'avancement sont les suivantes :

- l'initiative de l'évaluation appartient à l'autorité de tutelle qui la déclenche. Elle procède à cette évaluation par un entretien individuel avec le chef d'établissement ;
- en fonction de cette évaluation, l'autorité de tutelle fait une proposition d'avancement au président de l'organisme de gestion ;
- le Conseil d'administration de l'organisme de gestion donne son accord à la proposition d'avancement de l'autorité de tutelle ;
- un avenant au contrat de travail du chef d'établissement, visé par la tutelle, est rédigé en ce sens.

Si l'autorité de tutelle ne prend pas l'initiative de l'évaluation, le chef d'établissement et/ou le président de l'organisme de gestion l'interpelle(nt), par écrit, dans les 3 mois qui suivent la fin de la période triennale. Si dans les 3 mois qui suivent cette interpellation, l'autorité de tutelle n'a pas procédé à l'évaluation du chef d'établissement, un dialogue entre le chef d'établissement et le président de l'organisme de gestion détermine l'avancement dont bénéficie le chef d'établissement. Le nombre de points attribués est compris entre 0 et 40 points.

Lorsque la situation économique de l'établissement, réellement difficile, ne permet pas d'attribuer un avancement correspondant à l'évaluation, l'autorité de tutelle et le président de l'organisme de gestion en attestent par un document remis au chef d'établissement.

## 4.2.2 Part de rémunération liée à l'établissement d'exercice

### 4.2.2.1 Indemnité de responsabilité

Huit catégories d'établissements sont définies. 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 ci-après.

Classe	Situation	Indemnité de responsabilité
A	jusqu'à 149 élèves	de 80 points à 130 points
B	de 150 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 1 000 à 1 499 élèves	de 270 points à 320 points
G	de 1 500 à 1 999 élèves	de 310 points à 370 points
H	+ de 2 000 élèves	de 360 points à 420 points

L'effectif pris en compte correspond à celui pour lequel le chef d'établissement exerce la responsabilité académique à l'exclusion des effectifs des centres d'apprentis ou de formation continue.

La variation d'effectif est prise en considération à la fin de la période triennale. Elle conduit à la rédaction d'un avenant financier au contrat de travail correspondant aux nouveaux effectifs. En cas de baisse des effectifs et après avoir pris en compte l'avancement triennal, la baisse de rémunération fixée par cet avenant, ne peut conduire à fixer une nouvelle rémunération globale inférieure à la rémunération globale de la période triennale qui vient de se terminer.

La part de l'indemnité de responsabilité découlant de la direction académique d'une école du premier degré est calculée suivant les principes définis par le statut du chef d'établissement du premier degré.

### 4.2.2.2. Missions spécifiques

#### a) De nature permanente

L'existence d'un centre de formation continue ou de formation d'apprentis dépendant de l'organisme de gestion et de la tutelle entraînant les obligations et les responsabilités inhérentes à une formation spécifique et particulière entraîne le versement d'une indemnité supplémentaire de 50 à 100 points d'indice, sur proposition de l'autorité de tutelle.

L'existence d'unité de formation continue ou de formation d'apprentis dépendant de l'organisme de gestion et de la tutelle entraînant les



obligations et les responsabilités inhérentes à une formation spécifique et particulière entraîne le versement d'une indemnité supplémentaire de 30 à 50 points d'indice, sur proposition de l'autorité de tutelle.

La variation des effectifs d'un centre de formation conduit à la rédaction d'un avenant financier au contrat de travail correspondant à la nouvelle situation. En cas de baisse des effectifs après avoir pris en compte l'avancement triennal, la baisse de rémunération fixée par cet avenant, ne peut conduire à fixer une nouvelle rémunération globale inférieure à la rémunération globale de la période triennale qui vient de se terminer.

Ces deux indemnités ne sont pas cumulables.

Lorsqu'un chef d'établissement assure la coordination globale de plusieurs établissements ayant chacun un chef d'établissement directeur académique, ce chef d'établissement coordinateur se voit attribuer une indemnité supplémentaire de 50 à 100 points sur proposition de l'autorité de tutelle et selon les caractéristiques et importance de la coordination assurée.

#### b) De nature exceptionnelle

Dans des cas exceptionnels, la tutelle, en accord avec l'organisme de gestion, peut être amenée à proposer une mission spécifique à certains chefs d'établissement. Les principaux critères de ces missions exceptionnelles sont :

- une demande particulière de la tutelle,
- une succession difficile,
- la transformation d'un établissement (création, fusion, fermeture).

Dans ce cas, une indemnité de 50 à 100 points s'ajoute à la rémunération sur proposition de la tutelle, qui en fixe la durée.

### **4.2.3 Logement de fonction**

Dans l'intérêt de l'établissement, il est souhaitable que le chef d'établissement puisse être logé dans l'établissement ou à proximité immédiate de celui-ci.

Ce logement sera conforme aux normes permettant l'attribution de l'allocation logement et fait alors l'objet d'une déclaration comme avantage en nature.

Le logement de référence doit se composer de trois pièces au minimum ; ce nombre de pièces est augmenté d'un ou deux enfants à charge, deux pour trois ou quatre enfants, etc. ...

a) Etablissement comportant un internat

Un logement de fonction est obligatoirement mis à la disposition du chef d'établissement.

Si l'établissement ne dispose pas de logement de fonction aux normes, un logement à proximité immédiate de l'établissement sera fourni. La prise en charge du loyer de ce logement pour le chef d'établissement et sa famille sera assumée par l'organisme de gestion et fera alors l'objet d'une déclaration comme avantage en nature.

Dans tous les cas, les charges annexes feront l'objet d'un accord écrit.

Si un logement de fonction conforme aux normes existe et que le chef d'établissement refuse d'y résider, l'indemnité compensatrice n'est pas due.

b) Etablissement sans internat

La tutelle, en accord avec le président de l'organisme de gestion, pourra, si la situation financière de l'organisme de gestion le permet, proposer un logement de fonction.

Ce logement est considéré comme un avantage en nature.

#### **4.2.4 Mobilité**

Pour faciliter la mobilité des chefs d'établissement, le montant des frais de déménagement occasionnés par l'acceptation de la mobilité du chef d'établissement à la demande d'une tutelle ou de l'organisme de gestion, est pris en charge par le nouvel établissement dirigé après négociation avec l'organisme de gestion.

#### **4.2.5 Heures d'enseignement**

Le chef d'établissement peut conserver des heures d'enseignement :

- si le chef d'établissement souhaite conserver son contrat d'enseignant et le demande,
- si le chef d'établissement exprime le souhait de garder un contact pédagogique direct avec les élèves,
- si l'organisme de gestion demande au chef d'établissement d'assurer des heures d'enseignant, estimant que la situation économique de l'établissement le nécessite.

Pour l'une ou l'autre de ces trois raisons, le contrat précisera, le cas échéant, et en accord avec la tutelle, le nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement qu'effectuera le chef d'établissement.

En tout état de cause et sauf cas exceptionnel, ces heures ne doivent pas dépasser un mi-temps d'enseignement.

Les heures d'enseignement viennent en déduction de la rémunération due par l'organisme de gestion, étant préservée la première heure d'enseignement qui reste acquise au chef d'établissement pour le maintien de son contrat avec l'Etat.

### **4.3 Congés**

Le chef d'établissement a droit à un minimum de six semaines de congés annuels au cours de l'année, dont quatre semaines continues pendant les grandes vacances. Le contrat de travail du chef d'établissement doit préciser le nombre exact de semaines de congés payés.

### **4.4 Maladie**

Le chef d'établissement empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avvertir l'établissement. Si l'arrêt de travail dure plus de 48 heures, il doit être constaté par un certificat médical, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

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 la rémunération non garantie par les organismes de Sécurité sociale :

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

A la fin de la période de garantie par l'organisme de gestion précisée ci-dessus, le chef d'établissement bénéficie des garanties du régime de prévoyance auquel il est obligatoirement affilié dès son entrée en fonction.

### **4.5 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.

## **4.6 Cotisation retraite**

L'organisme de gestion est tenu d'affilier le chef d'établissement aux organismes de retraite complémentaire prévus par la législation en vigueur.

L'organisme de gestion peut conclure avec le chef d'établissement un accord particulier lui permettant d'acquérir les droits à une retraite supplémentaire.

## **5 LITIGES**

**5.1** Les recours contre la décision du retrait de la mission par l'autorité de tutelle ne peuvent faire l'objet que des seules procédures instituées par le droit Canon (canons 1733 et suivants).

La commission de conciliation ne peut traiter que des conséquences de la décision prise par la tutelle.

**5.2** Les autres litiges relatifs à l'application du présent statut sont soumis à une commission de conciliation constituée à la diligence du secrétariat général de l'Enseignement Catholique et comprenant deux représentants des chefs d'établissement, deux représentants des organismes de gestion, un Directeur Diocésain et, s'il s'agit d'un établissement sous tutelle congréganiste d'un représentant des congrégations désigné par l'URCEC (Union des Réseaux Congréganistes de l'Enseignement Catholique).

## **6 COMMISSION NATIONALE du STATUT du CHEF d'ETABLISSEMENT du SECOND DEGRE**

La Commission nationale du statut du chef d'établissement du second degré est compétente pour assurer le suivi du présent texte et proposer à la commission permanente du Comité national les éventuelles modifications qui s'avèreraient nécessaires.

Présidée par le Secrétaire Général ou son représentant, cette Commission est composée de :

- 2 représentants des directeurs diocésains,
- 2 représentants des tutelles congréganistes,
- 2 représentants de la FNOGEC,
- 1 représentant de l'ADDEC,
- 2 représentants de chacune des organisations syndicales de chefs d'établissement du second degré représentées au Comité National de l'Enseignement Catholique.

## **7 DISPOSITIONS d'APPLICATION**

**7.1** Le présent statut annule et remplace le Statut du chef d'établissement du second degré approuvé par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 19 octobre 1996 et ses modifications ultérieures. Il s'applique à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009 à tout chef d'établissement catholique d'enseignement reconnu comme tel par l'autorité canonique et tel que défini au troisième alinéa de l'article 01.

**7.2** Les éventuelles augmentations de rémunération induites par le présent statut ne se cumulent pas avec des avantages acquis antérieurement.

Lorsqu'un chef d'établissement perçoit une rémunération supérieure à celle prévue en stricte application du statut de 1996, le différentiel entre la rémunération globale perçue par le chef d'établissement et la rémunération prévue en stricte application du statut de 1996 est intégré dans les dispositions prévues par le présent statut.

**7.3** Lorsqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2009, l'application de l'alinéa a) de l'article 4.1.2.3 (avancement basé sur l'ancienneté) et de l'article 4.2.2.2 du présent statut induit, pour un chef d'établissement, une augmentation de rémunération supérieure à 5%, cette augmentation de rémunération est répartie sur 3 années maximum si la situation financière de l'organisme de gestion, appréciée d'un commun accord par l'autorité de tutelle et le président de l'organisme de gestion, l'exige.