

STATUT DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT DU PREMIER DEGRÉ DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Texte adopté par le Comité national de l'enseignement catholique du 1^{er} avril 2006

PRÉAMBULE

O.1. Ce Statut définit la façon de remplir la mission de chef d'établissement dans l'enseignement catholique du premier degré. Il met en valeur les aspects essentiels d'une responsabilité qui est inséparablement pastorale, éducative, pédagogique, matérielle et administrative.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, le présent Statut reconnaît à chaque chef d'établissement le droit d'adhérer ou non à un syndicat représentatif de la profession.

Il situe cette fonction dans ses relations avec tous 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 diocésaines, académiques, nationales et professionnelles de l'enseignement catholique.

Ce Statut est dès lors applicable aux chefs d'établissement des établissements du premier degré de l'enseignement catholique ouverts en vertu de la loi de 1886 et régis par les lois de 1959 et 1975.

Adopté par le Comité national de l'enseignement catholique du 1^{er} avril 2006, 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.

Un modèle de contrat sera promulgué par la commission permanente de l'enseignement catholique, sur proposition de la FNOGEC¹.

O.2. Un établissement catholique du premier degré est un établissement :

– ouvert librement en vertu des textes législatifs et réglementaires relatifs aux établissements privés du premier degré ; il dispense un enseignement selon une visée éducative et pédagogique liée à son caractère propre ;

– reconnu comme catholique par l'évêque du lieu quelle que soit sa tutelle ;

– 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'éducation catholique et celles de la Conférence des évêques de France ;

– respectant le Statut de l'enseignement catholique promulgué le 14 mai 1992, complété, amendé et promulgué par le Conseil permanent de la Conférence épiscopale le 11 mars 1996.

Chaque établissement catholique d'enseignement constitue une communauté éducative placée sous la responsabilité du chef d'établissement.

Le projet éducatif de chaque établissement se réfère explicitement à l'Évangile et à l'enseignement de l'Église 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 d'un établissement ; tous les membres de la communauté éducative participent à son élaboration, à sa mise en œuvre et à son actualisation.

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 et mis en œuvre pour proposer la foi catholique et animer la communauté chrétienne.

Pour qu'ils sachent quelle école ils choisissent, le projet éducatif est présenté : aux familles au moment des inscriptions, aux membres de l'équipe éducative lors du recrutement, 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.

1. Fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique.

0.3. L'établissement catholique d'enseignement est ouvert à tous les élèves par choix pastoral et, de plus, par obligation légale s'il est sous contrat.

La continuité de l'éducation et l'orientation des élèves imposent une coordination entre les établissements scolaires de tous ordres.

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 au sein des divers réseaux auxquels ils appartiennent.

C'est au nom de son appartenance à l'enseignement catholique que chaque établissement respecte les décisions prises par le Comité diocésain et le Comité académique de l'enseignement catholique ainsi que les réglementations et recommandations du Comité national de l'enseignement catholique et les accords nationaux.

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.

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

0.5. Les spécificités de l'enseignement catholique du premier degré

0.5.1. La plupart des enfants sont accueillis dès deux et trois ans et sont scolarisés à l'école primaire normalement jusqu'à onze ans. Le premier degré se particularise donc par sa position initiale au sein de l'évolution physique et psychologique de l'enfant qui, au travers des apprentissages de la maternelle et de l'élémentaire, apprend, à son rythme, à élargir son champ de vision du monde et à découvrir la société en bénéficiant, si nécessaire, des aides et des structures spécialisées dont il a besoin.

En lien étroit avec son environnement quotidien, c'est aussi à l'école que l'enfant se révèle, découvre ses potentialités et ses lacunes.

Les parents sont les premiers éducateurs de leurs enfants. Cependant, c'est à l'école que se vit tout particulièrement la complémentarité éducative avec la famille. En raison de la jeunesse des élèves, les rencontres entre l'école et les familles sont multiples. Les parents sont naturellement invités à apporter leur contribution aux différentes activités scolaires, parascolaires, pastorales et festives.

0.5.2. En premier degré, l'enseignant est responsable d'un groupe-classe généralement pour toute la journée et pour l'ensemble des matières. L'évolution de la pédagogie invite à des échanges de compétences et nécessite encore plus de coordination et de concertation. Sous l'autorité et le contrôle du chef d'établissement et dans le cadre de la mise en place d'un projet d'établissement, ces coordinations apparaissent nécessaires à trois niveaux :

- entre cycles,
- entre classes d'un même cycle,
- entre classes d'un même niveau.

Un travail en équipe d'enseignants est indispensable pour l'intérêt des élèves. Il permet l'harmonisation des contenus, l'organisation des programmes et des évaluations, la mise en place des aides à l'intégration scolaire, une meilleure utilisation des compétences particulières de chaque enseignant au niveau du cycle. C'est ainsi qu'apparaît le rôle essentiel de coordination du chef d'établissement du premier degré.

0.5.3. C'est à l'école que se poursuit ou commence la découverte de l'Évangile par l'enfant en étroite collaboration avec les parents.

Il est de la responsabilité du chef d'établissement d'organiser, avec les instances ecclésiales locales, la formation religieuse et la proposition catéchétique.

Le chef d'établissement a un rôle essentiel dans les relations nécessaires entre l'école et la paroisse.

Dans le respect de la liberté de chacun, le chef d'établissement :

- veille à favoriser la mise en place du temps de catéchèse, soit au sein de l'établissement, soit en paroisse ;
- prévoit de proposer un éveil religieux.

Il favorise l'ouverture des membres de la communauté éducative à la dimension spirituelle.

Le chef d'établissement a le souci que l'école permette à tous les enfants accueillis de grandir en humanité.

1

LES RESPONSABILITÉS DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT DU PREMIER DEGRÉ

1.1. Le chef d'établissement est la personne physique nommée par une autorité de tutelle qui ouvre selon la loi française un ou plusieurs établissements reconnus comme établissements catholiques d'enseignement par l'évêque du lieu.

Il est investi des pouvoirs et prérogatives inhérentes 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, en particulier du Statut de l'enseignement catholique.

1.2. Le chef d'établissement reçoit de la tutelle sa mission et les orientations générales à mettre en œuvre.

Le chef d'établissement est, avec le président de l'organisme de gestion, cosignataire du contrat passé avec l'État représenté par le préfet.

Le chef d'établissement du premier degré participe, en partenariat avec le président de l'organisme de gestion, aux discussions avec les collectivités locales relatives à la participation de celles-ci au fonctionnement de l'école.

1.3. Étant donné la responsabilité pastorale que lui confère la lettre de mission, le chef d'établissement se doit de promouvoir dans tous les domaines de la vie scolaire un climat inspiré de l'Évangile et d'assurer les meilleures conditions de l'animation spirituelle (éducation de la Foi, enseignement religieux, formation à la vie chrétienne).

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

1.4. Le chef d'établissement est le responsable de la communauté éducative de l'école et de la mise en œuvre de son projet éducatif.

Le chef d'établissement convoque et préside le conseil d'établissement qui réunit les représentants de tous les partenaires de la communauté éducative. Cette condition réalisée, le conseil d'établissement peut prendre des formes diverses selon les situations des écoles.

1.5. Le chef d'établissement est responsable d'une école ouverte à tous les élèves par choix pastoral et, de plus, par obligation légale du fait du contrat signé avec l'État.

1.6. En lien avec le directeur diocésain et ses services, le chef d'établissement est responsable d'une école qui doit s'insérer dans le tissu scolaire et ecclésial d'un diocèse participant activement aux réseaux mis en place et aux solidarités organisées dans l'enseignement catholique.

1.7. Il résulte de l'application des lois un lien administratif entre le chef d'établissement et les autorités académiques et administratives. Il est la personne physique qui « ouvre l'école » en fonction de la loi de 1886. À ce titre, il est le responsable des activités proposées au sein de l'établissement et des personnes qui y participent.

2

NOMINATION D'UN CHEF D'ÉTABLISSEMENT DU PREMIER DEGRÉ

2.1. Dans le respect des textes réglementaires et conventionnels et en tenant compte du canon 803, l'autorité de tutelle compétente, ayant entendu le conseil de tutelle compétent et recherché l'avis favorable de l'organisme de gestion, délivre au candidat chef d'établissement une lettre de mission qui le nomme en lui précisant les orientations qu'il lui est demandé de mettre en œuvre.

Cette condition réalisée, l'organisme de gestion procède à son embauche.

2.2. Le chef d'établissement reçoit de la tutelle le soutien et l'accompagnement auxquels il a droit, il lui rend compte de sa mission et fait avec elle les évaluations nécessaires selon les conditions précisées dans la lettre de mission. Il participe aux actions d'animation et de formation mises en place par elle.

Lors de sa nomination par l'autorité de tutelle, le chef d'établissement du premier degré doit disposer d'un état des lieux lui permettant de connaître la situation de cet établissement.

Cet état des lieux est normalement établi par le chef d'établissement sortant et par la tutelle. Il en est

tenu compte lors de la rédaction de la lettre de mission et de l'élaboration des modalités d'accompagnement et d'évaluation nécessaires qui seront faites par la tutelle.

2.3. Dans le respect des textes réglementaires et conventionnels et en tenant compte du canon 803, l'autorité de tutelle concernée, après avis du conseil de tutelle compétent qui aura entendu auparavant le chef d'établissement et après avoir recherché l'avis favorable de l'organisme de gestion, met fin à la mission du chef d'établissement si elle estime que, de manière avérée et habituelle, ce dernier ne la remplit pas.

Le retrait de la mission est un acte canonique qui doit être motivé.

Cette condition réalisée, l'organisme de gestion procède à son licenciement.

3 FORMATION DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT DU PREMIER DEGRÉ

La fonction de chef d'établissement requiert nécessairement une formation préalable. Le chef d'établissement doit pouvoir achever sa formation initiale dans les trois premières années de sa carrière 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 par le présent texte.

La formation initiale est dispensée par des organismes habilités par l'enseignement catholique et dans les conditions définies par la commission permanente du Comité national de l'enseignement catholique.

La formation du chef d'établissement doit être validée à son terme.

4 LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT DU PREMIER DEGRÉ

4.1. À l'égard des élèves

Le chef d'établissement a la responsabilité de l'accueil et de l'inscription des élèves, de leur répartition dans les classes, de leur orientation et des éventuelles procédures disciplinaires les concernant.

4.2. À l'égard des enseignants

Suivant les termes du contrat passé avec l'État, le chef d'établissement a la responsabilité de constituer son équipe éducative sur laquelle il a autorité. Cette responsabilité s'exerce dans le respect des accords de l'enseignement catholique sur l'emploi.

Le chef d'établissement engage les procédures administratives nécessaires en cas d'insuffisance professionnelle ou de comportement incompatible avec l'exercice de leur fonction dans l'établissement.

En application de la Charte de la formation et dans le respect des droits individuels, le chef d'établissement est responsable de la définition de l'orientation et de la programmation de la formation au niveau de l'établissement.

Responsable de la structure pédagogique, il organise les services d'enseignement.

Tout en respectant les droits individuels, le chef d'établissement incite les maîtres à la formation et veille à la cohérence entre cette formation et la mise en œuvre des différents projets de l'établissement.

Le chef d'établissement accueille et accompagne avec les enseignants tous les stagiaires qui se destinent à l'enseignement et à l'éducation.

4.3. À l'égard des personnels d'administration, d'éducation et de service

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.

4.4. Par rapport à la sécurité

Responsable de la sécurité des élèves et de toutes les personnes présentes dans l'école, le chef d'établissement doit prendre toutes les mesures conservatoires ou nécessaires en ce domaine.

Selon la nature des problèmes et en cas de besoin, le chef d'établissement saisit par écrit le conseil d'administration de l'organisme de gestion et lui propose toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des personnes et des biens.

4.5. Par rapport au fonctionnement de l'établissement

Le chef d'établissement est responsable du projet de l'établissement et de son fonctionnement.

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. Il participe à l'élaboration de l'ordre du jour de toutes les réunions de l'organisme de gestion.

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

Le chef d'établissement :

- propose, ordonnance et exécute le budget de l'établissement ;
- recrute, dans la limite des postes définis au budget, toute personne salariée de l'établissement ;
- cosigne, ès qualité, 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.

4.6. Ayant procédé à l'ouverture de l'école, cosignataire du contrat passé entre l'établissement et l'État, responsable de la communauté éducative de l'école, le chef d'établissement participe aux délégations ayant à représenter l'établissement auprès des collectivités territoriales compétentes.

4.7. Lorsque l'école appartient à un ensemble scolaire comportant plusieurs unités pédagogiques, un protocole de coordination entre les chefs d'établissement est établi et signé sous la responsabilité de l'(ou des) autorité(s) de tutelle. Le protocole respecte la mission de chaque chef d'établissement et précise les domaines de responsabilité du chef d'établissement coordinateur.

Le texte approuvé par le Comité national de l'enseignement catholique du 15 mars 2003, « Éléments constitutifs d'un protocole de coordination entre chefs d'établissement d'un ensemble scolaire », est annexé au présent Statut.

4.8. Quelle que soit la tutelle de l'établissement, le chef d'établissement participe aux instances et activités proposées par la direction diocésaine selon les accords nationaux et des conventions passées entre les CODIEC² et les congrégations.

5 LE RECRUTEMENT

5.1. Le contrat de travail

5.1.1. Le contrat de travail du chef d'établissement est établi en conséquence de la lettre de mission donnée par l'autorité de tutelle compétente qui le vise. Il est à durée indéterminée avec une période d'essai.

5.1.2. Le contrat de travail comporte :

- La qualité de l'intéressé et les fonctions exercées.
- La référence au présent Statut et éventuellement au règlement intérieur applicable.
- La qualification du chef d'établissement.
- La date de prise de fonction.
- La durée de la période d'essai.
- Les différents éléments de l'indemnité de direction.
- La décharge éventuelle de service d'enseignement (décharge État ou rétribuée par l'organisme de gestion).
- Les délégations dont dispose le chef d'établissement.
- Les charges éventuelles d'internat, de cantine, de surveillance et leur modalité de rémunération.
- Les organismes sociaux auxquels le chef d'établissement est affilié pour la retraite et la prévoyance.

5.1.3. Dans le cas où l'école fait partie d'un ensemble scolaire, un protocole de coordination est rédigé conformément aux textes adoptés par le Comité national de l'enseignement catholique. Il est annexé au contrat.

5.1.4. La période d'essai, pour un chef d'établissement entrant en fonction pour la première fois, est de 12 mois, renouvelable une fois par accord entre les parties.

5.1.5. Un chef d'établissement ayant déjà bénéficié d'un contrat à durée indéterminée, ayant validé la formation prévue à l'article 3 du présent Statut et qui reçoit, pour un autre établissement, une lettre de mission d'une autorité de tutelle, a droit normalement à la signature immédiate d'un contrat à durée indéterminée sans période d'essai.

5.1.6. Le contrat de travail est nul de plein droit si :

- Le chef d'établissement n'a pas été nommé par l'autorité de tutelle compétente.

2. Comité diocésain de l'enseignement catholique.

- Le chef d'établissement ne répond pas aux conditions réglementaires ou statutaires fixées pour assurer la direction de l'établissement.

5.1.7. Dans le cadre des dispositions légales et du présent Statut, un chef d'établissement « remplaçant » bénéficie d'un contrat à durée déterminée. Il en est ainsi, notamment :

- En cas d'absence provisoire du chef d'établissement nécessitant un remplaçant.
- En cas de départ du chef d'établissement en cours d'année scolaire.

Il bénéficie, de plein droit, des dispositions du présent texte.

5.1.8. La participation du chef d'établissement aux réunions organisées par le directeur diocésain et (ou) l'autorité de tutelle, ainsi que sa participation aux réunions nécessitées par l'exercice d'un mandat syndical font partie intégrante de la mission du chef d'établissement.

5.2. L'indemnité de direction

Composition de l'indemnité de direction

L'indemnité de direction des chefs d'établissement du premier degré est composée de :

- Une indemnité dépendant du nombre de classes de l'école dirigée.
- Une bonification indiciaire après une formation initiale validée.
- Une revalorisation de carrière.

Procédure de mise en place

La revalorisation de l'indemnité de direction des chefs d'établissement du premier degré est mise en place sur une période de 5 ans afin de permettre aux établissements de budgétiser ces augmentations et de laisser du temps pour la mise en œuvre d'une mutualisation entre le 1^{er} et le 2^d degré.

Ces modalités de calcul de l'indemnité de direction annulent et remplacent l'ensemble des accords locaux, diocésains, départementaux ou régionaux en cours à ce jour.

Indemnité dépendant du nombre de classes de l'école dirigée :

NOMBRE DE CLASSES	GRILLE ACTUELLE	GRILLE AU 01/09/06	GRILLE AU 01/09/07	GRILLE FINALE AU 01/09/08
1	42	65	70	80
2	49	75	80	90
3	57	85	90	100
4	64	95	100	110
5	66	100	105	120
6	68	110	115	130
7	70	115	120	135
8	72	120	125	140
9	74	125	130	145
10	76	130	135	150
11	78	135	140	155
12	80	140	145	160
13	80	145	150	165
14	80	150	155	170
15	80	160	165	180
16	80	165	170	185
17	80	170	175	190
18	80	175	180	195
19	80	180	185	200
20	80	185	190	205
21	80	190	195	210
22	80	195	200	215
23	80	200	205	220
24	80	205	210	225
25	80	210	215	230
26	80	215	220	235
27	80	220	225	240
28	80	225	230	245
29	80	230	235	250
30	80	235	240	255
31	80	240	245	260

La bonification pour une formation validée

À partir du 1^{er} septembre 2009, une bonification de 40 points d'indice est ajoutée à la grille précédente lorsque le chef d'établissement a suivi une formation initiale validée selon des conditions définies par l'enseignement catholique.

Cette bonification est aussi accordée, à la même date, aux chefs d'établissement en fonction à la date du présent accord et ayant suivi une formation initiale validée. L'enseignement catholique définit les conditions de validation, *a posteriori*, de ces formations.

Cette bonification est enfin accordée à tous les chefs d'établissement du premier degré ayant 15 ans d'ancienneté dans la fonction à la date du 1^{er} septembre 2009.

Lors de sa première mise en place, cette bonification est attribuée en 2 parties :

- 20 points au 1^{er} septembre 2009,
- 20 points au 1^{er} septembre 2010.

Dans tous les cas, un module de formation à la gestion doit obligatoirement être ou avoir été suivi par le chef d'établissement.

La revalorisation de carrière

À partir du 1^{er} septembre 2008, les chefs d'établissement bénéficient d'une revalorisation de carrière sous la forme d'une bonification indiciaire. Tous les trois ans sont ajoutés à la rémunération :

- 5 points de manière automatique.
- De 0 à 5 points pouvant être attribués par l'OGEC³ sur proposition de la tutelle après l'entretien d'évaluation qu'elle aura eu avec le chef d'établissement concernant sa mission.

La première bonification est attribuée au 1^{er} septembre 2011.

5.3. Retraite et prévoyance

La cotisation au régime de prévoyance applicable aux chefs d'établissement, calculée sur le montant de l'indemnité de direction, résulte des accords de prévoyance du 28 novembre 2005.

Ces garanties ne peuvent être inférieures à celles prévues par ces accords.

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

Les chefs d'établissement ayant au moins une demi-décharge sont cadres.

5.4. Contribution familiale

Le chef d'établissement du premier degré bénéficie normalement, pour ses enfants, de l'exonération de la scolarité ou de la contribution des familles, à l'exclusion des frais personnels (assurances, visites médicales, pension, demi-pension...), dans l'établissement où il exerce.

Compte tenu des contraintes liées à la fonction ou à l'établissement, le chef d'établissement peut, lors de l'inscription de ses enfants dans un autre établissement de l'enseignement catholique, solliciter une exonération.

Toutefois, ces exonérations, totales ou partielles, doivent faire l'objet d'un accord et sont subordonnées aux possibilités économiques de l'établissement.

5.5. Maladie, accident du travail, maternité, paternité et adoption

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. L'autorité de tutelle et la direction diocésaine doivent être prévenues.

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 de un à deux ans de fonction dans l'établissement.

3. Organisme de gestion de l'enseignement catholique.

– 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.

Le chef d'établissement en congé de maternité, paternité ou en congé légal d'adoption, bénéficie du traitement.

5.6. Absences et autres congés

Concernant les absences et autres congés, la réglementation en vigueur s'applique.

5.7. Congés annuels

En concertation avec l'OGEC, selon les besoins de l'école, le chef d'établissement organise son calendrier annuel de congés à prendre pendant les vacances scolaires.

Outre les jours fériés légaux, la durée annuelle ne saurait être inférieure à 8 semaines.

5.8. Rupture du contrat du chef d'établissement

5.8.1. Au cours de la période d'essai :

La rupture du contrat en cours ou à la fin 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'OGEC, après accord écrit de l'autorité de tutelle.

Hors le cas de faute grave ou lourde, la rupture du contrat de travail du chef d'établissement doit être signifiée avant le 31 mars.

Aucune indemnité n'est due.

Sauf accord entre les parties, les fonctions du chef d'établissement cessent au 31 août.

5.8.2. Démission de la fonction de chef d'établissement

Le chef d'établissement doit aviser l'employeur et l'autorité de tutelle par lettre recommandée AR de sa décision, avant le 31 mars de l'année en cours. La date d'effet de la rupture est le 31 août de l'année en cours. Dans tous les cas, le directeur diocésain et, s'il y a lieu, le supérieur majeur doivent être prévenus.

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.

5.8.3. Par départ en retraite, à l'initiative du chef d'établissement

Le chef d'établissement cesse son activité le 31 août de l'année scolaire au cours de laquelle il cesse d'être enseignant. Il bénéficie, à la date de son départ en retraite, de l'indemnité prévue par les textes en vigueur. Les services de direction accomplis dans le diocèse sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

5.8.4. Décision de l'évêque de ne plus reconnaître l'appartenance de l'établissement à l'enseignement catholique

Dans le cas où l'évêque 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 à quitter l'établissement :

– Les indemnités de licenciement prévues par l'article 5.8.7.3. du présent Statut lui sont dues.

– 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 accordée aux maîtres en suppression d'emploi par l'accord sur l'emploi en premier degré.

5.8.5. Retrait de la lettre de mission

Lorsque l'autorité de tutelle retire la lettre de mission au chef d'établissement, l'OGEC procède à son licenciement.

Hors le cas de faute grave ou lourde, les indemnités de licenciement prévues à l'article 5.8.7.3. lui sont

accordées et l'intéressé participe au mouvement, en vue d'une nomination 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.

5.8.6. Rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur

5.8.6.1. Licenciement avec l'accord de l'Autorité de tutelle, hors le cas de faute lourde ou grave

Ce licenciement ne peut avoir lieu sans que l'employeur ait informé, par écrit, l'Autorité de tutelle et que celle-ci ait donné son accord, par écrit.

L'intéressé perçoit les indemnités de licenciement prévues à l'article 5.8.7.3 et participe au mouvement, en vue d'une nomination 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.

5.8.6.2. Licenciement pour faute lourde ou grave

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

Aucune indemnité de licenciement n'est due.

Sauf cas de sanctions administratives conduisant à une interdiction d'enseigner, l'intéressé participe au mouvement, en vue d'une nomination 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.

5.8.6.3. Par fermeture de l'établissement ou restructuration

Le chef d'établissement devant cesser sa fonction de direction dans l'établissement, du fait de sa restructuration ou de la fermeture de l'établissement, est licencié conformément à l'article 5.8.4 du présent Statut.

5.8.7. Procédure de rupture de contrat

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

5.8.7.1. Entretien préalable

Le chef d'établissement concerné par un licenciement peut se faire assister 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 L122-14 du Code du travail.
- Soit par un délégué mandaté par une organisation syndicale représentative dans l'enseignement catholique.

5.8.7.2. Notification de rupture

Hormis les cas de rupture pour faute lourde ou grave, la dénonciation du contrat de chef d'établissement doit être notifiée par l'organisme de gestion au plus tard le 31 mars de l'année en cours, par lettre recommandée AR.

Sauf accord entre les parties, le contrat prend fin le 31 août de l'année en cours, préavis et congés payés compris.

5.8.7.3. Indemnités de rupture de contrat

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

Cette indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté, dans la fonction de chef d'établissement, dans l'académie avec 1/2 mois d'indemnité de direction par année de direction. Elle est plafonnée à un montant correspondant à 6 mois d'indemnité de direction.

L'indemnité à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de direction est l'indemnité mensuelle moyenne des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus intéressante pour l'intéressé, l'indemnité de direction mensuelle la plus élevée au cours des 3 derniers mois de fonction, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au chef d'établissement ne serait prise en compte que *prorata temporis*.

6 LITIGES

6.1. 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).

6.2. Les autres litiges relatifs à l'application du présent Statut sont soumis à une commission de conciliation constituée par région académique à la diligence du secrétariat général et comprenant trois représentants des chefs d'établissement, trois représentants des organismes de gestion, un directeur diocésain de la région académique (président) et, s'il s'agit d'un établissement sous tutelle congréganiste, d'un représentant des tutelles congréganistes.

6.3. Sont exclus du champ d'application de ce chapitre les conflits nés des relations de travail qui sont traités dans le cadre des procédures mises en place par les conventions collectives et accords internes de l'enseignement catholique.

7 COMMISSION NATIONALE DU STATUT DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT DU PREMIER DEGRÉ

Il est créé, sous la responsabilité du secrétaire général de l'enseignement catholique, une commission nationale du Statut du chef d'établissement du premier degré.

Présidée par le secrétaire général ou son représentant, cette commission regroupe les représentants des tutelles, les représentants de la FNOGEC ainsi que les représentants des chefs d'établissement désignés par les organisations syndicales représentatives, membres du Comité national de l'enseignement catholique.

Cette commission 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.

Le présent Statut a été adopté par le Comité national lors de sa séance du 1^{er} avril 2006. Il s'applique dès sa date de promulgation à tout chef d'établissement en exercice dans un établissement catholique d'enseignement reconnu comme tel par l'autorité canonique et tel que défini à l'article 0.2.

Publication officielle du Secrétariat général de l'enseignement catholique / AGICEC



► **Directeur de la publication** > Paul Malartre
► **Rédacteur en chef** > Gilles du Retail ► **Rédacteur en chef adjoint** > Sylvie Horguelin ► **Édition** > Marie-Françoise Comte, Dominique Wasmer (rédacteurs-graphistes), René Troin (secrétaire de rédaction) ► **Diffusion et publicité** > Dominique Wasmer, avec Géraldine Brouillet-Wane et Jean-Noël Ravolet (commandes) ► **Rédaction, administration et abonnements** > 277 rue Saint Jacques, 75240 Paris Cedex 05. Tél. : 01 53 73 73 75. Fax. : 01 46 34 72 79 ► **E-mail** > eca@scolanet.org ► **Abonnement** > 45 €/an ► **Numéro de commission paritaire** > 0707 G 79858
► **Imprimeur** > Vincent, 26 avenue Charles-Bedaux, BP 4229, 37042 Tours Cedex 1. *Reproduction interdite.*

ANNEXE

Éléments constitutifs d'un protocole de coordination entre chefs d'établissement d'un ensemble scolaire

Exposé des motifs

En novembre 1997, au nom du Comité national de l'enseignement catholique (CNEC), la Commission permanente a publié les « **Éléments à prendre en compte dans la rédaction d'un protocole de coordination entre les chefs d'établissement d'un ensemble scolaire** ». Cette publication arrivait une année après la nouvelle version du « **Statut du chef d'établissement du second degré de l'enseignement catholique** » (15 novembre 1996) et suivait de peu la promulgation par le CNEC de la « **Mission du chef d'établissement du premier degré de l'enseignement catholique sous contrat avec l'État** » du 11 octobre 1997.

Ce dernier texte s'inscrivait dans le cadre de la reconnaissance progressive de la fonction de chef d'établissement du 1^{er} degré qui n'a cessé, très légitimement, de se développer ensuite. Celle-ci a abouti à la promulgation du « **Statut du chef d'établissement du 1^{er} degré** » par le CNEC le 27 octobre 2001 et à la signature de la « **Convention collective des chefs d'établissement directeurs d'école de l'enseignement catholique** » le 21 mars 2002, l'un et l'autre ayant été remplacés par le « **Statut du chef d'établissement du premier degré** » promulgué par le Comité national de l'enseignement catholique le 1^{er} avril 2006.

Cinq ans après la publication des « **Éléments à prendre en compte dans la rédaction d'un protocole de coordination entre les chefs d'établissement d'un ensemble scolaire** », l'**instance de régulation et d'harmonisation**, instituée par le secrétariat général de l'enseignement catholique pour traiter les problèmes qui pourraient surgir de l'existence simultanée d'un « Statut » et d'une « Convention collective » pour les chefs d'établissement du 1^{er} degré, avait souhaité faire une relecture de ce texte. En effet, des protocoles de coordination ont été rédigés dans la plupart des ensembles scolaires et ont contribué à clarifier les situations, à mieux reconnaître les fonctions et les personnes. Ailleurs, des difficultés qui n'avaient pas été prévues par les rédacteurs ont été soulevées, et, globalement, le contexte a changé.

Le texte ci-dessous tient compte de cette expérience, des derniers textes parus et de l'évolution des mentalités et des situations. Plus bref que celui de novembre 1997, il redit fortement les principes incontournables à respecter dans chaque protocole et énumère les champs dans lesquels s'exerce cette coordination. Il est nettement plus directif : ce ne sont plus les « éléments à prendre en compte » mais les « éléments constitutifs » d'un protocole de coordination. Comme le précédent, il s'adresse aux autorités de tutelle, aux chefs d'établissement et aux présidents d'OGEC*, mais la rédaction et l'application du protocole restent clairement de la responsabilité de la tutelle.

CHAPITRE I

Principes Faire vivre un ensemble scolaire

Ce texte exclut les réseaux d'établissements qui relèvent d'autres modalités de fonctionnement et il concerne donc :

- les établissements qui regroupaient, sur le même site et dans les mêmes locaux, le primaire, le premier cycle et le second cycle avant que la réforme HABY ne les oblige à se scinder en « école », « collège » et « lycée ». Les « unités pédagogiques » qui les composaient sont devenues des établissements distincts tout en gardant une vie quotidienne et économique commune ;
- les ensembles scolaires créés plus récemment, pour des raisons très diverses, qui n'ont pas toujours la même proximité de fonctionnement et dont les modes de vie et de collaboration sont très divers, en particulier lorsque ces derniers ne relèvent pas tous de la même tradition éducative.

Par ailleurs, il ne recouvre pas les ensembles scolaires comprenant un établissement catholique de l'enseignement agricole.

Dans tous les cas, et avec des variantes dans les modalités d'organisation, il s'agit de **maintenir ou de construire une cohérence éducative**, dans les perspectives données par les assises de l'enseignement catholique de décembre 2001**. C'est bien cet objectif qui commande l'organisation et les structures, et non l'inverse. Il ne peut être atteint qu'en maintenant trois exigences :

- a) élaborer et développer un projet éducatif commun à l'ensemble scolaire,
- b) respecter les responsabilités des chefs d'établissement de chacun des établissements,
- c) permettre à chaque chef d'établissement et à chaque établissement d'enrichir l'ensemble scolaire de son propre dynamisme et de ses différences.

ÉLABORER ET DÉVELOPPER UN PROJET ÉDUCATIF COMMUN

Quelle que soit l'origine de l'ensemble scolaire, le développement d'un projet éducatif commun, traduit par des projets spécifiques à chaque établissement, est sa raison d'être essentielle. Pour atteindre son objectif, plusieurs conditions sont requises :

1°) Exposer clairement les rapports entre la tutelle et l'ensemble scolaire

Dans les ensembles anciens où la tutelle est unique depuis toujours, la lettre de mission de chaque chef d'établissement et celle du chef d'établissement coordinateur doivent déterminer comment chacun d'entre eux est responsable de la mise en œuvre du projet éducatif devant la tutelle et comment il rend compte de sa mission.

Dans les ensembles constitués plus récemment, les établissements peuvent venir de tutelles différentes :

- S'il y a eu dévolution de tutelle et qu'il ne subsiste qu'une seule tutelle, nous sommes renvoyés à la situation précédente. Cependant, une clarification juridique ne supprime pas le fait que des établissements issus de traditions différentes ont des modalités d'approche et d'application du projet éducatif spécifiques qui, reconnues et explicitées, enrichissent l'ensemble.
- Les tutelles différentes sont maintenues sur chacun des établissements : le protocole devra déterminer les

rappports entre elles et définir devant qui le chef d'établissement coordinateur et les chefs d'établissement sont responsables de la mise en œuvre du projet éducatif.

2°) La participation de tous à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet éducatif

L'existence et le fonctionnement réguliers des instances de concertation et de décisions doivent permettre de revivifier régulièrement la volonté d'un projet commun, d'en assurer l'actualisation et l'efficacité.

La constitution d'un ensemble scolaire a été souvent qualifiée de « nouvelle fondation », de « refondation ». Elle peut avoir des origines diverses : décision d'une ou de plusieurs autorités de tutelle, impératifs économiques, projet commun à plusieurs établissements pour un meilleur service de la population scolaire, etc. Quels que soient les éléments déclencheurs, il y a un passage obligé : faire en sorte que toutes les personnes concernées soient, selon leur rôle, associées au projet. À cet effet, on prendra le temps de l'écoute, de l'accompagnement et du cheminement de tous les membres des communautés éducatives.

II

DÉFINIR LES INSTANCES ET LES MOYENS D'UNE COHÉSION

Un protocole de coordination définit les moyens qui sont pris à la fois pour respecter les responsabilités de chaque chef d'établissement et pour garantir la cohésion de l'ensemble.

1°) Un conseil de direction

Constitué obligatoirement, le conseil de direction se réunit à des intervalles suffisamment rapprochés pour garantir son efficacité. Il est composé des chefs d'établissement de l'ensemble scolaire.

Les procédures à suivre en cas de désaccord, et l'autorité qui tranche, selon le cas et sur des sujets déterminés, sont définies de façon précise.

2°) Les autres instances de concertation

Le protocole devra décrire les instances de concertation :

- de l'ensemble scolaire,
- de chaque établissement.

Il indique comment ces instances sont reliées et articulées entre elles et participent ainsi à la cohérence de l'ensemble scolaire.

3°) Des dispositions inscrites dans les contrats de travail

Les dispositions particulières concernant la responsabilité de chaque chef d'établissement et du chef d'établissement coordinateur sont à mentionner dans les contrats de travail de chacun d'entre eux.

Un ensemble scolaire ne vit pas que de responsabilités respectées et juxtaposées. Il est de tradition, dans l'enseignement catholique, de donner une chance au développement et aux charismes des personnes. Pourquoi ne pas offrir aussi cette chance aux directeurs d'un ensemble scolaire en ouvrant un champ à l'innovation dans la répartition des responsabilités ?

L'existence et le développement d'un ensemble scolaire s'enracinent dans une volonté de collaboration entre ses responsables, volonté inscrite dans les structures mais qu'aucun texte ne remplace. C'est une dynamique qui naît au moment de la fondation et qui réclame l'implication de tous les acteurs, une dynamique qui s'entretient par la clarté dans le partage des responsabilités, la vitalité des instances de concertation et la qualité d'inspiration du projet.

CHAPITRE II

Les domaines de coordination

Les responsabilités intransférables et constitutives de la fonction de chef d'établissement, dont le protocole de coordination tient obligatoirement compte, sont décrites et fondées dans les textes suivants :

- le Statut de l'enseignement catholique du 14 mai 1992, modifié ;
- le Statut du chef d'établissement du second degré de l'enseignement catholique du 15 novembre 1996, modifié ;
- la Mission du chef d'établissement du premier degré de l'enseignement catholique sous contrat avec l'État du 11 octobre 1997 ;
- le Statut du chef d'établissement du premier degré du 1^{er} avril 2006.

La désignation d'un chef d'établissement coordinateur est de la responsabilité de l'autorité de tutelle après concertation avec les chefs d'établissement concernés et le ou (les) président(s) de l' (ou des) organisme(s) de gestion. L'autorité de tutelle précise la durée du mandat du chef d'établissement coordinateur et les modalités d'évaluation.

Après avoir pris l'avis des intéressés et du (ou des) président(s) d'OGEC, la tutelle rédige le protocole de coordination qui est annexé aux lettres de mission et aux contrats de travail des chefs d'établissement.

I

LE PROJET ÉDUCATIF DU GROUPE SCOLAIRE ET LES PROJETS DES ÉTABLISSEMENTS

Le groupe scolaire a un projet éducatif commun à l'ensemble des établissements. Le chef d'établissement coordinateur est garant de la cohérence de sa mise en œuvre. Ce projet éducatif se traduit dans des projets pédagogiques adaptés à la spécificité de chaque établissement et de chaque ordre ou niveau d'enseignement, dans le domaine scolaire, éducatif et pastoral.

La cohérence éducative de l'ensemble scolaire se réalise en particulier par le conseil d'établissement, présidé par le chef d'établissement coordinateur et comprenant les autres chefs d'établissement comme membres de droit.

Elle implique aussi l'existence d'un conseil d'établissement dans chacun des établissements et une articulation efficace entre ceux-ci et le conseil de l'ensemble scolaire.

D'autres instances de coordination et de concertation peuvent être prévues en tant que de besoin et en fonction de la taille de l'ensemble scolaire.

II

LE RAPPORT AUX PERSONNES

1°) Les enseignants

L'accord du chef d'établissement nécessaire pour toute nomination par l'autorité académique est donné par le chef de l'établissement où le contrat du maître sera rattaché.

Une concertation avec les autres chefs d'établissement, dont le coordinateur, est souhaitable pour la constitution des équipes d'enseignants en particulier celles des « classes charnières » entre unités pédagogiques. Elle s'impose dans le cas où un enseignant partage son service d'enseignement entre plusieurs établissements du groupe scolaire.

2°) Les personnels de droit privé

Le protocole précise les modalités de gestion :

- des personnels de droit privé (personnels communs à l'ensemble scolaire ou personnels affectés à un établissement) ;
- des instances représentatives des personnels ;
- des services communs (demi-pension, internat, comptabilité, administration...) ou des services spécifiques à un établissement (par exemple : garderie en primaire).

3°) L'animation pédagogique

Le protocole précise dans quelles conditions se fait la concertation pour l'animation pédagogique et spécialement pour l'élaboration du plan de formation de tous les personnels, en lien avec le projet de l'ensemble scolaire.

III LA COHÉRENCE DE LA VIE SCOLAIRE

Le protocole précise la répartition des responsabilités en ce qui concerne :

- les horaires ;
- la discipline générale ;
- la cohérence entre les règlements ;
- l'utilisation des locaux communs ;
- l'utilisation des moyens administratifs (accueil, secrétariat, comptabilité...) ;
- les règles particulières pour certaines inscriptions d'élèves (concertation pour l'inscription de plusieurs enfants d'une même famille, inscriptions en fin de cycle quand existe le cycle supérieur), pour les contentieux éventuels avec les familles ;
- l'organisation des manifestations, etc.

IV LA GESTION FINANCIÈRE

Le protocole précise les modalités d'élaboration du budget prévisionnel de l'ensemble scolaire et de son exécution qui sont de la responsabilité du chef d'établissement coordinateur travaillant en étroite collaboration avec chaque chef d'établissement. Chacun de ces derniers :

- participe à l'élaboration du budget de l'établissement ;
- est responsable de son exécution en collaboration avec le chef d'établissement coordinateur et sous le contrôle du conseil d'administration de l'organisme de gestion.

V DÉVELOPPEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT ET COMMUNICATION

Le protocole organise les responsabilités en ce qui concerne :

- le schéma de développement de l'ensemble scolaire ;
- les modalités de représentation de l'ensemble scolaire connu comme tel ;
- la coordination de la communication interne et externe.

VI LES STRUCTURES DE COORDINATION ET LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Conformément aux principes énoncés ci-dessus, le protocole définit les instances de coordination et les modalités de règlement des différends.

VII SIGNATURE DU PROTOCOLE DE COORDINATION. MODALITÉS DE MODIFICATION

Le protocole de coordination est signé par les chefs d'établissement concernés et l'autorité de tutelle. Il porte le visa du (ou des) président(s) d'OGEC.

Il prévoit les modalités et éventuellement les délais de ses modifications.

* *Organisme de gestion de l'enseignement catholique.*

** *Voir en particulier la deuxième résolution « Une école des ruptures et des seuils » sur la nécessaire continuité éducative. Enseignement Catholique Documents n° 242, décembre 2001.*

*Texte approuvé par le Comité national
de l'enseignement catholique le 15 mars 2003
et mis à jour après la promulgation
du Statut du chef d'établissement du 1^{er} degré
par le Comité national de l'enseignement catholique
le 1^{er} avril 2006.*

Bon de commande

STATUT DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT DU PREMIER DEGRÉ

Nom :

Établissement :

Adresse :

Code postal : Ville :

Souhaite recevoir : exemplaire(s) à 5 € l'unité,

4 € à partir de 5 exemplaires, 3 € à partir de 10 exemplaires.

Ci-joint la somme de € par chèque bancaire à l'ordre de AGICEC

277, rue Saint-Jacques, 75240 PARIS CEDEX 05.