

Statut du chef d'établissement de l'Enseignement catholique

TEXTE ADOPTÉ PAR LE COMITÉ NATIONAL
DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DU 24 MARS 2017
ACTUALISÉ LE 24 MARS 2022

Sommaire

1- Préambule	ρ. 3
2- L'exercice des responsabilités	ρ. 6
3- Carrière du chef d'établissement	ρ. 10
4- Traitements et avantages sociaux	ρ. 18
5- Litiges	ρ. 27
6- Commission nationale du Statut du chef d'établissement	ρ. 28
7- Dispositions d'application	ρ. 29

1- Préambule

1.1 Champ d'application

Ce statut et ses annexes définissent les conditions d'exercice de la mission de chef d'établissement dans l'Enseignement catholique en France. 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 territoriales et nationales de l'Enseignement catholique.

Ce statut est applicable aux chefs d'établissement de l'Enseignement catholique, tels que définis par le Statut de l'Enseignement catholique en France publié le 1^{er} juin 2013, notamment en ses articles 32 et 115. Il respecte les structures et le Statut de l'Enseignement catholique en France et s'impose comme tel à tous ses membres, dans la totalité de ses dispositions.

Dans le cas des établissements relevant du ministère de l'Agriculture, 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 1998¹.

1.2 L'établissement catholique d'enseignement

Une école catholique, en tant qu'établissement d'enseignement :

- *« est une communauté éducative qui rassemble toutes les personnes concourant à la vie de l'établissement, dans la diversité des fonctions et des âges. Elle se constitue autour d'un chef d'établissement qui reçoit mission de l'Église. Il lui revient d'en assurer l'unité, en donnant à chaque membre de la communauté éducative la possibilité d'exprimer ses talents au service de tous. Il lui revient aussi de veiller à ce que la foi catholique soit*

¹ Lorsqu'un chef d'établissement dirige en même temps un établissement relevant de l'Éducation nationale et un établissement de l'enseignement agricole, le statut du chef d'établissement appliqué est, sauf demande contraire du chef d'établissement, celui qui correspond à la nature de l'association gestionnaire de l'établissement au moment de l'embauche du chef d'établissement.

proposée à tous et à ce que les chrétiens de la communauté éducative, enfants, jeunes ou adultes, puissent partager leur foi, la célébrer et l'annoncer » (Art. 32 du Statut de l'Enseignement catholique) ;

- « *est établie par un chef d'établissement, au titre de sa mission ecclésiale [...]* » (Art. 115 du Statut de l'Enseignement catholique) ;
- « *[...] s'insère pleinement, comme institution éducative, dans le tissu économique, social et culturel de la cité. Elle est ouverte à tous ceux qui se tournent vers elle. Elle contribue au service d'éducation rendu à la Nation* » (Art. 12 du Statut de l'Enseignement catholique) ;
- « *propose à tous son projet éducatif spécifique et, ce faisant, elle accomplit dans la société un service d'intérêt général. C'est pourquoi les écoles catholiques s'inscrivent délibérément dans une logique de contribution au service éducatif de la Nation. Dans le cadre du principe de liberté d'enseignement, elles coopèrent volontiers avec les pouvoirs publics et les autres institutions éducatives, avec lesquels elles tissent un dialogue serein et constructif, fondé "sur le respect mutuel, la reconnaissance réciproque de leur rôle propre et le service commun à l'égard de l'homme"* » (Art. 13 du Statut de l'Enseignement catholique) ;

« Cette contribution s'inscrit, aujourd'hui et pour l'essentiel, dans le cadre d'une relation contractuelle avec l'État. Pour la formation scolaire initiale, la forme habituelle des écoles catholiques est celle d'établissements privés associés au service public d'éducation » (Art. 14 du Statut de l'Enseignement catholique).

« La proposition éducative spécifique de l'école catholique possède ainsi en elle-même une dimension pastorale en tant que mise en œuvre de la mission ecclésiale au service d'une société de justice et de paix. Cette "proposition éducative qualifiée" s'exprime dans le projet éducatif de chaque école ; elle constitue ce que la loi désigne comme le "caractère propre" » (Art. 18 du Statut de l'Enseignement catholique).

« L'établissement, constitué en unité autonome, jouit d'une liberté qui l'aide à être un lieu de créativité et de propositions éducatives. Il met en œuvre sa capacité d'innovation et d'adaptation au service de son environnement social et économique, dont il est partie prenante. Parce que l'autonomie n'est pas l'isolement, il partage son savoir-faire, ses expériences et ses richesses humaines avec les autres établissements et partenaires éducatifs » (Art. 16 du Statut de l'Enseignement catholique).

Dans ce cadre, chaque établissement respecte les accords nationaux et les décisions prises par les instances nationales et territoriales de l'Enseignement catholique.

1.3 Le chef d'établissement

Le chef d'établissement, nommé par la lettre de mission aux conditions fixées aux articles 3.2 et suivants, est la personne physique qui établit une école catholique au titre de sa mission ecclésiale.

Il ouvre l'établissement en application de l'article L 441-1 du Code de l'éducation.

Il est celui à qui est confiée la communauté éducative qui se constitue autour de lui. Il lui revient d'en assurer l'unité, en donnant à chaque membre de la communauté éducative la possibilité d'exprimer ses talents au service de tous.

Cadre dirigeant, 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 en France.

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.

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 » (Art. 145 du Statut de l'Enseignement catholique).

Dans le cadre d'un ensemble scolaire, ses responsabilités s'exercent conformément au protocole de pilotage des ensembles scolaires prévu à l'article 2.14.

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, lui ou son représentant participe à leurs réunions.

Il assure le lien entre la communauté éducative et l'autorité de tutelle devant laquelle il est responsable.

Par ailleurs, il s'inscrit dans le principe d'ancrage territorial rappelé par le Statut de l'Enseignement catholique (Art. 251 du Statut de l'Enseignement catholique).

2- L'exercice des responsabilités

2.1 « Garant de l'unité de la communauté éducative, le chef d'établissement s'efforce de fédérer toutes les énergies autour d'un projet commun qu'il anime, en veillant à la cohérence des engagements et des activités de tous [...] » (Art. 146 du Statut de l'Enseignement catholique).

Le projet éducatif est remis aux membres de la communauté professionnelle et aux bénévoles par le chef d'établissement lors de leur entrée en fonction. Au cours de cet accueil, le chef d'établissement « [...] expose les caractéristiques de l'école, en particulier la manière dont elle est engagée dans la mission éducative de l'Église catholique. Il souligne qu'ils deviennent, dès leur prise de fonction, membres à part entière de la communauté éducative et qu'à ce titre, ils contribuent tous par leur travail à la mission d'éducation » (Art. 144 du Statut de l'Enseignement catholique).

Il revient en propre au chef d'établissement, dans le respect du principe de subsidiarité, « de rappeler le projet éducatif, d'impulser, d'animer, d'accompagner et de coordonner les équipes, en déléguant et en faisant confiance » (Art. 147 du Statut de l'Enseignement catholique).

2.2 « Il organise la vie de l'établissement et prévoit les structures à mettre en place en vue de la réalisation de la mission commune. Il effectue les arbitrages nécessaires et prend les décisions ultimes qui relèvent de sa fonction » (Art. 148 du Statut de l'Enseignement catholique).

2.3 « Il est le premier responsable du lien de l'établissement qu'il dirige avec les autres établissements des divers réseaux auxquels celui-ci appartient. Il anime la communauté éducative en l'ouvrant et en la rendant participante d'une mission éducative qui dépasse les limites de l'établissement. Il a le souci constant de construire et de développer les liens avec les acteurs de proximité : autorités de l'État, collectivités territoriales, entreprises, associations, etc » (Art. 150 du Statut de l'Enseignement catholique).

À cet effet, il peut faire adhérer l'établissement à toute association, notamment reconnue par l'Enseignement catholique, permettant de favoriser la mise en œuvre du projet de l'établissement.

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

2.4 Dans le respect des textes législatifs et réglementaires, 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 les équipes de la communauté professionnelle 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.

2.5 « Pour assurer la proposition de la foi chrétienne, dont il est le garant devant l'autorité de tutelle, il [le chef d'établissement] promeut une animation pastorale, adaptée aux besoins de la communauté éducative, en cohérence avec les orientations de la tutelle et la vie de l'Église diocésaine et de ses paroisses. À cette fin, il constitue une équipe d'animation pastorale qui peut comporter des professionnels et des bénévoles » (Art. 149 du Statut de l'Enseignement catholique).

Le chef d'établissement favorise l'ouverture à la dimension spirituelle des membres de la communauté éducative.

2.6 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 intérieur de l'établissement, du contrat de scolarisation 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.

2.7 Dans le cadre de sa fonction d'animation pédagogique, le chef d'établissement a la charge du choix, de la formation et du perfectionnement des membres de la communauté professionnelle et des bénévoles, dans le souci du bien de l'établissement et de son caractère spécifique.

Dans ce cadre, le chef d'établissement exerce sa responsabilité de constitution de l'équipe enseignante dans le respect des textes réglementaires et des accords nationaux relatifs à l'organisation de l'emploi des enseignants des établissements catholiques d'enseignement.

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 ;

- saisit l'autorité académique en cas d'insuffisance professionnelle caractérisée ou de comportement incompatible avec l'exercice de leur fonction dans l'établissement ;
- organise et arrête les services d'enseignement des professeurs qu'il transmet 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.

2.8 Le chef d'établissement assume la responsabilité de l'établissement et de la vie scolaire conformément aux articles R 442-39 et R 442-55 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.

2.9 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 ;
- participe à toutes les réunions de l'organisme de gestion. Il peut être invité à se retirer le temps d'une délibération relative à son contrat de travail ;
- propose, ordonnance et exécute le budget ;
- reçoit délégation de signature pour les opérations postales et bancaires sur tous les comptes ouverts dans l'établissement selon les modalités fixées par le conseil d'administration ;
- recrute dans la limite des postes définis au budget, toute personne salariée de l'établissement² ;
- 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 ;
- veille à l'application du Code du Travail et des accords collectifs ;
- gère les relations avec les représentants des personnels, préside les instances représentatives du personnel par délégation spéciale du président de l'organisme de gestion, engage et mène les négociations obligatoires.

2.10 Le chef d'établissement peut déléguer certains de ses pouvoirs. 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.

² Sauf dans le cas particulier prévu par l'article 175 du Statut de l'Enseignement catholique en France : « Selon les procédures définies en Conférence des tutelles, le chef d'établissement recrute son adjoint en pastorale scolaire après approbation de la tutelle qui s'assure de l'avis favorable de l'évêque. L'approbation de la tutelle et l'avis favorable de l'évêque sont également requis lorsque le chef d'établissement recrute une personne qui, sans avoir le titre d'adjoint ou sans avoir de délégation formelle, exerce les activités décrites aux articles 171 à 174. »

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

2.12 « *Les chefs d'établissement adhèrent, pour leur établissement, à l'organisation professionnelle de leur choix [...]* » (Art. 267 du Statut de l'Enseignement catholique), reconnue par le Statut de l'Enseignement catholique en France.

2.13 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. Il en informe sa tutelle.

2.14 Dans le cadre d'un ensemble scolaire, les fonctions de chaque chef d'établissement s'exercent selon un protocole de pilotage des ensembles scolaires 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- Carrière du chef d'établissement

3.1 Formation

La fonction de chef d'établissement requiert nécessairement une formation initiale ; cette formation est accessible sur proposition d'une autorité de tutelle. 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 dans le présent statut.

La formation initiale du chef d'établissement et les conditions de sa certification sont définies par les documents relatifs au titre de « Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation » validés par la Commission permanente.

3.2 Mission : nomination et accompagnement

3.2.1 Nomination

« Le caractère institutionnel d'une école catholique procède de la mission confiée à une personne. La nomination d'un chef d'établissement est un envoi en mission qui confie un établissement à une personne choisie : le choix, la nomination et l'envoi relèvent de l'autorité de tutelle, avec l'accord de l'évêque » (Art. 153 du Statut de l'Enseignement catholique).

Chaque nomination est précédée des consultations utiles prévues à l'article 157 du Statut de l'Enseignement catholique en France.

« Après avoir recherché l'accord du président de l'organisme de gestion, l'autorité de tutelle délivre au chef d'établissement une lettre de mission par laquelle elle le nomme » (Art. 158 du Statut de l'Enseignement catholique).

« La lettre de mission précise les orientations de l'action du chef d'établissement et indique les points sur lesquels il devra porter son attention (vie de l'établissement, gestion économique et financière, relation avec la tutelle, participation de l'établissement à la vie de l'Enseignement catholique diocésain, etc.). Elle prévoit aussi les modalités d'accompagnement, de compte rendu et d'évaluation.

Les autorités de tutelle congréganistes adressent au directeur diocésain, délégué épiscopal, une copie de la lettre de mission des chefs d'établissement qu'elles nomment.

La lettre de mission est communiquée au président de l'organisme de gestion par le chef d'établissement [...]» (Art. 159 du Statut de l'Enseignement catholique).

3.2.2 Accompagnement, évaluation

« Pendant la durée de ses fonctions, le chef d'établissement s'entretient régulièrement avec l'autorité de tutelle. Elle le conseille, lui apporte, si nécessaire, l'aide dont il a besoin [...]. » Au cours de ces temps d'échange sont envisagées les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi. Par ailleurs, elle « procède avec lui à une évaluation éclairée par tous les avis utiles, et notamment celui du président de l'organisme de gestion. Ces temps de reprise sont l'occasion de relire l'ensemble des charges exercées par le chef d'établissement à l'aune de sa responsabilité pastorale » et, le cas échéant, de les actualiser. « Ils permettent aussi de valoriser son travail et de s'interroger sur les perspectives de formation et de mobilité » (Art. 161 du Statut de l'Enseignement catholique).

La mobilité des chefs d'établissement est un des facteurs de renouvellement et de progrès, tant personnels qu'institutionnels ; les tutelles favorisent cette mobilité en tenant compte des parcours personnels et des impératifs familiaux.

3.2.3 Rappel à la mission

« L'accompagnement et l'évaluation des chefs d'établissement par les autorités de tutelle sont d'abord occasion de reconnaissance et de soutien. Le cas peut néanmoins se présenter où il est nécessaire d'interpeller sur des manquements ou des dysfonctionnements, de rappeler des exigences et de préciser les modalités de mise en œuvre d'une orientation » (Art. 162 du Statut de l'Enseignement catholique).

« Le rappel à la mission s'exerce d'abord dans le cadre d'un entretien personnel entre l'autorité de tutelle compétente et le chef d'établissement concerné. L'autorité de tutelle peut demander l'avis de son conseil. Les conclusions de l'entretien et les préconisations données font l'objet d'une lettre de rappel à la mission qui fixe, sur des questions précises, les modalités de suivi, les critères d'évaluation retenus et l'échéancier prévu. Le chef d'établissement peut être invité, par écrit, à s'engager sur les recommandations données » (Art. 163 du Statut de l'Enseignement catholique).

« Au cas où les manquements ou dysfonctionnements persistent, l'autorité de tutelle peut, si elle l'estime nécessaire, demander à son conseil de tutelle de recevoir le chef d'établissement concerné. L'autorité de tutelle expose la situation et le conseil entend le chef d'établissement. À l'issue de cette rencontre, si la situation l'exige, l'autorité de tutelle adresse une nouvelle lettre de rappel à la mission, précise les mesures à prendre et fixe un délai impératif. La lettre peut spécifier que

tout refus de la part du chef d'établissement entraînerait le retrait de la mission. Dans ce cas, l'autorité de tutelle avise le président de l'organisme de gestion. Si les rappels restent sans effet, l'autorité de tutelle engage la procédure de retrait de la mission » (Art. 164 du Statut de l'Enseignement catholique).

3.2.4 Retrait de la mission

« Si le chef d'établissement ne remplit pas, de manière avérée et habituelle, la mission qui lui a été confiée ou si le ou les rappels à la mission sont restés sans effet, l'autorité de tutelle, après avis du conseil de tutelle compétent, ayant entendu au préalable le chef d'établissement, et de l'instance compétente de l'organisme de gestion qui l'emploie, prononce et motive la fin de la mission du chef d'établissement [...] » (Art. 166 du Statut de l'Enseignement catholique).

La tutelle garde le souci d'accompagner la personne dans la sortie de sa fonction et la reprise d'une carrière professionnelle.

Dans le cas d'un retrait de lettre de mission d'un chef d'établissement relevant d'une tutelle congréganiste, celle-ci prévient le directeur diocésain, délégué épiscopal.

3.3 Contrat

3.3.1 La nomination par l'autorité de tutelle compétente entraîne la signature d'un contrat de travail entre l'organisme de gestion et le chef d'établissement.

Le 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.

En référence à la lettre de mission de l'autorité de tutelle, la date prévue pour le début du contrat de travail est arrêtée entre le chef d'établissement et le président de l'organisme de gestion.

Ce contrat de travail est signé dès la rédaction de la lettre de mission et au plus tard la veille du jour de la prise de fonction.

Il comprend les délégations nécessaires à l'exercice de la mission du chef d'établissement telles qu'elles sont prévues à l'article 2.9 du présent statut.

Le contrat précise l'ancienneté à prendre en considération pour l'appréciation des droits du chef d'établissement (avancement automatique, avancement triennal, indemnité de licenciement, indemnité de rupture conventionnelle

homologuée, arrêts maladie). Cette ancienneté se décompte en tenant compte de la totalité des années d'exercice dans la fonction de chef d'établissement catholique y compris lorsque ce dernier prend la direction d'un nouvel établissement après une interruption ou non de la fonction de chef d'établissement.

3.3.2 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.

3.3.3 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 se voit normalement proposer la signature immédiate d'un contrat à durée indéterminée sans période d'essai. Toutefois, la signature d'un contrat comprenant une période d'essai de 4 mois peut être envisagée à l'initiative de la tutelle.

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

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

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

3.4 Cessation de fonction

La cessation de fonction souhaitée par un chef d'établissement qui entend participer au mouvement des personnels enseignants doit être annoncée, dans la mesure du possible, à l'autorité de tutelle et au président de l'organisme de gestion au plus tard le 1^{er} mars de l'année scolaire en cours.

La cessation de fonction en raison de la nomination du chef d'établissement sur un autre poste de responsabilité est annoncée par le chef d'établissement à l'autorité de tutelle et au président de l'organisme de gestion dans les huit jours qui suivent la notification d'embauche dans le nouveau poste.

La cessation de fonction consécutive à un licenciement, hormis les cas de faute grave ou lourde, d'inaptitude ou de licenciement économique, doit être notifiée au chef d'établissement, par l'organisme de gestion, par lettre recommandée avec avis de réception (RAR) adressée au plus tard le 1^{er} mars de l'année scolaire en cours afin de lui

permettre, le cas échéant, de participer au mouvement des enseignants. La date d'envoi de la lettre RAR constitue la date de notification.

Quel que soit le motif de la cessation de fonction, le chef d'établissement qui souhaite conserver ou reprendre son 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 établissements catholiques afin d'obtenir un service d'enseignement dans un autre établissement catholique d'enseignement.

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 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 homologuée

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée peut intervenir dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée. Dans ce cas, il est nécessaire d'avertir préalablement l'autorité de tutelle de la recherche d'un accord des parties. La date d'effet de la rupture est normalement le 31 août de l'année scolaire en cours.

Le calcul de l'indemnité de licenciement prévu à l'article 3.5.3 constitue le minimum du montant de l'indemnité due dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée.

3.4.3 Démission

Le chef d'établissement qui souhaite mettre fin à sa fonction de chef d'établissement doit en aviser son autorité de tutelle et son président d'organisme de gestion par lettre recommandée avec avis de réception (RAR), au plus tard le 1^{er} mars de l'année scolaire en cours. Le chef d'établissement cesse normalement son activité le 31 août de l'année scolaire en cours.

Le chef d'établissement embauché sur un autre poste de responsabilité dans l'Enseignement catholique fait part de sa démission, par écrit, à l'autorité de tutelle et au président de l'organisme de gestion dans les huit jours qui suivent la notification d'embauche dans le nouveau poste. Le chef d'établissement cesse, normalement, son activité le 31 août de l'année scolaire en cours.

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 (RAR) de sa décision, au plus tard le 1^{er} mars de l'année scolaire 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 montant de l'indemnité versée est ainsi défini : un demi-mois par période complète de six années d'ancienneté de chef d'établissement sur l'ensemble du territoire national, plafonné à 3 mois. Par salaire, il faut entendre celui défini à l'article D 1237-2 du Code du travail. Les services de chef d'établissement effectués dans un établissement étranger à la demande d'une tutelle sont également pris en compte.

3.4.5 Mise à la retraite à l'initiative de l'organisme de gestion

La mise à la retraite du chef d'établissement par l'employeur, après accord de la tutelle, se fait dans le respect de la réglementation en vigueur. Il bénéficie de l'indemnité légale. Le chef d'établissement cesse normalement ses fonctions le 31 août de l'année scolaire en cours.

3.4.6 Rupture du contrat de travail suite à la perte de reconnaissance du caractère catholique de l'établissement (Art. 198 du Statut de l'Enseignement catholique)

Lorsque le caractère catholique de l'établissement n'est plus reconnu par l'évêque et lorsque le chef d'établissement, n'étant pas concerné par les motifs de la décision, décide de rompre son contrat du travail, il perçoit une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité prévue par l'article 3.5.3.

La tutelle accompagne la personne dans la sortie de sa fonction et la reprise d'une carrière professionnelle.

3.4.7 Licenciement

3.4.7.1 Licenciement suite au retrait de la mission

Lorsque l'autorité de tutelle retire la mission au chef d'établissement, elle transmet la copie de la lettre notifiant ce retrait et ses motivations à l'organisme de gestion qui déclenche une procédure de licenciement selon les modalités prévues par la réglementation. La lettre de licenciement doit comporter les faits qui ont motivé le retrait de mission.

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

Tout licenciement doit recueillir l'accord de la tutelle.

La notification du licenciement met fin *de facto* à la mission du chef d'établissement.

a) Licenciement pour faute lourde ou grave

« En cas de faute grave ou lourde, le président de l'organisme de gestion, de sa propre initiative ou sur celle de l'autorité de tutelle, peut prononcer une mise à pied conservatoire du chef d'établissement. Il procède au licenciement, avec l'accord de l'autorité de tutelle, dans le respect des statuts et des dispositions légales et réglementaires » (Art. 168 du Statut de l'Enseignement catholique).

b) Licenciement hors le cas de faute lourde ou grave

« Si l'organisme de gestion, employeur du chef d'établissement, estime que ce dernier a commis des fautes professionnelles ou qu'il se révèle incapable d'exercer sa fonction, l'instance compétente sollicite l'accord de l'autorité de tutelle pour licencier. Cette dernière reçoit le chef d'établissement, l'entend et donne à l'organisme de gestion un avis motivé. Le licenciement du chef d'établissement est subordonné à l'accord de l'autorité de tutelle » (Art. 167 du Statut de l'Enseignement catholique).

L'accord de l'autorité de tutelle doit être sollicité lors du conseil d'administration qui aura été réuni en vue de donner mandat au président d'engager l'éventuelle procédure de licenciement.

Pour ce faire, le président de l'organisme de gestion prendra soin de faire part de son intention à l'autorité de tutelle dans un délai qui permette à cette dernière d'entendre le chef d'établissement avant le conseil d'administration précité.

c) Licenciement pour inaptitude

Lorsque le chef d'établissement est déclaré inapte dans les conditions prévues par le Code du travail, l'organisme de gestion, après application de toutes les procédures en vigueur, peut procéder au licenciement.

d) Licenciement pour motif économique

La restructuration ou la fermeture d'un établissement peut entraîner le licenciement pour motif économique du chef d'établissement.

e) 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 au cours de l'entretien préalable :

- soit par un délégué mandaté par une organisation professionnelle de chefs d'établissement reconnue à l'article 265 du Statut de l'Enseignement catholique en France ;
- 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 1232-4 du Code du travail.

3.5.2 Notification de rupture

Hormis les cas de licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude ou licenciement économique, le licenciement doit être notifié au chef d'établissement, par l'organisme de gestion par lettre recommandée avec avis de réception (RAR) adressée au plus tard le 1^{er} mars de l'année scolaire en cours. La date d'envoi de la lettre RAR constitue la date de notification.

Dans le cas des licenciements pour faute grave ou lourde, inaptitude ou consécutifs à une interdiction d'exercer, le contrat de travail prend fin à la date d'envoi de la notification du licenciement.

Dans les autres cas, 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.

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. Cette indemnité est égale à un demi-mois de salaire brut par année d'ancienneté dans la fonction de chef d'établissement relevant du présent statut dans la limite de 6 mois de salaire. Le salaire est défini selon les dispositions de l'article R 1234-4 du Code du travail.

4- Traitements et avantages sociaux

4.1 Principes de la rémunération du chef d'établissement

La mission de chef d'établissement s'exerce en principe à temps plein.

La rémunération du chef d'établissement est composée de 3 parties :

- a) Le maintien de la rémunération perçue à sa première prise de fonction en tant que chef d'établissement ;
- b) Une part de rémunération personnelle ;
- c) Une part de rémunération liée à l'établissement dirigé.

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

4.2 Le maintien de la rémunération perçue à la première prise de fonction en tant que chef d'établissement

Ce premier élément de rémunération consiste à reprendre, dans la rémunération du chef d'établissement, la rémunération qu'il percevait, en référence à une carrière d'enseignant, au moment où il prend, pour la première fois de sa carrière, une fonction de chef d'établissement.

Dans le premier degré, ce socle de rémunération est égal à 0 puisque le chef d'établissement continuera à percevoir, de l'État, sa rémunération en tant qu'enseignant.

Dans le second degré, ce socle de rémunération est ainsi déterminé :

- l'indice de rémunération de référence du socle de rémunération est l'indice de rémunération comme enseignant au moment de la prise de fonction ;
- lorsque le chef d'établissement du second degré n'était pas enseignant, son indice de début de carrière est fixé en référence à une échelle de rémunération des enseignants du second degré.

Après une interruption de fonction en qualité de chef d'établissement égale ou supérieure à 3 ans, le socle de rémunération d'un chef d'établissement du second degré est calculé en appliquant l'alinéa précédent comme s'il s'agissait d'une première embauche.

Lorsque le chef d'établissement du second degré conserve des heures d'enseignement :

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

le contrat de travail précise le nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement qu'effectuera le chef d'établissement du second degré.

Toute modification du nombre d'heures d'enseignement fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

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 part de rémunération liée au maintien de la rémunération perçue au moment de la prise de fonction, étant préservée la première heure d'enseignement qui reste acquise au chef d'établissement du second degré pour le maintien de son contrat avec l'État et n'est donc jamais déduite.

Le chef d'établissement assurant – que ce soit épisodiquement ou régulièrement – des heures de suppléance doit en tenir informée son autorité de tutelle. Seules les heures de suppléance effectuées sur l'année scolaire entière sont à déduire de la rémunération versée par l'Ogec dans les conditions posées par l'alinéa précédent. Cette déduction fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Afin d'assurer au chef d'établissement du second degré le maintien, dans le temps, du niveau de cette rémunération, le nombre de points d'indice est augmenté de 40 points tous les 3 ans de manière automatique. Lorsqu'un chef d'établissement du premier degré abandonne une partie de sa rémunération servie par l'État afin de répondre à une autre mission de chef d'établissement (par exemple afin d'assurer simultanément la direction d'un établissement du premier et du second degrés), il bénéficie de l'attribution dans les mêmes conditions de ces 40 points au prorata de la quotité de service abandonnée dans le cadre de son contrat avec l'État.

4.3 La part de rémunération personnelle

Cette part de rémunération personnelle comprend 3 éléments :

- a) Une indemnité de fonction ;
- b) Une bonification pour formation validée ;
- c) Un avancement triennal.

4.3.1 L'indemnité de fonction

L'indemnité de fonction d'un chef d'établissement du second degré débutant est de 140 points.

L'indemnité de fonction d'un chef d'établissement du premier degré débutant est, au minimum, de 70 points. En fonction des possibilités économiques de l'établissement, la tutelle, en accord avec le président de l'organisme de gestion, peut fixer cette indemnité de fonction à un montant compris entre 70 et 140 points.

4.3.2 La bonification pour formation validée

Une bonification de 40 points est accordée au chef d'établissement détenteur du titre de « Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation ». Elle prend effet au 1^{er} septembre de l'année civile d'obtention du titre.

Cette bonification, ainsi que toute bonification pour formation attribuée avant le 31 août 2017, est attachée à la personne du chef d'établissement. Elle est donc reprise dans le calcul de la rémunération en cas de changement d'établissement.

4.3.3 L'avancement triennal sur évaluation de la 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 10 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 président 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 fait une proposition d'avancement au président de l'organisme de gestion, 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 10 et 40 points. L'augmentation de rémunération qui en résulte s'applique au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours.

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.

Les avancements triennaux successifs sont attachés à la personne du chef d'établissement. Ils sont donc repris dans le calcul de la rémunération en cas de changement d'établissement.

Le changement d'établissement, les absences pour arrêt de travail pour maladie ou accident, les interruptions de fonction de chef d'établissement n'ont donc aucune incidence sur le calendrier de l'avancement triennal du chef d'établissement. Dans ces hypothèses, la date du prochain avancement triennal auquel peut prétendre le chef d'établissement est fixée en fonction du temps restant à courir, dans la fonction de chef d'établissement, depuis son dernier avancement triennal.

Lorsqu'un chef d'établissement change d'établissement au moment où l'avancement triennal doit intervenir, la tutelle du nouvel établissement prend en compte cet avancement triennal dans la détermination de la nouvelle rémunération du chef d'établissement.

4.4 La part de rémunération liée à l'établissement dirigé

Cette part de rémunération liée à l'établissement dirigé comprend deux éléments :

- a) Une indemnité de responsabilité (liée à la taille de l'établissement) perçue par tout chef d'établissement ;
- b) Éventuellement des indemnités spécifiques (liées à des missions spécifiques) perçues par les seuls chefs d'établissement exerçant ces missions spécifiques.

4.4.1 L'indemnité de responsabilité

Dix 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
A1	jusqu'à 74 élèves	de 10 points à 130 points
A2	de 75 à 149 élèves	de 40 points à 130 points
B1	de 150 à 224 élèves	de 65 points à 160 points
B2	de 225 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, de formation continue et des établissements formant un ensemble scolaire sur lesquels le chef d'établissement n'exerce pas la responsabilité académique.

Cette indemnité est fixée par l'autorité de tutelle, après un dialogue avec le chef d'établissement, en accord avec l'organisme de gestion. Elle repose sur l'analyse de l'établissement dirigé, notamment de ses caractéristiques, de ses possibilités économiques, des spécificités de la mission confiée...

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 globale³ de la période triennale qui vient de se terminer.

4.4.2. Les indemnités pour missions spécifiques

a) Coordination d'un ensemble scolaire ou direction de plusieurs établissements

La coordination d'un ensemble scolaire composé de plusieurs établissements ayant chacun un chef d'établissement académique donne lieu au versement d'une indemnité de coordination de 50 à 100 points. Les modalités d'attribution et de partage éventuel de l'indemnité dite de coordination sont fixées par le protocole de pilotage de l'ensemble scolaire.

La même indemnité supplémentaire est accordée au chef d'établissement qui dirige plusieurs établissements, ayant chacun leur numéro de RNE, implantés sur des lieux différents.

Lorsqu'un chef d'établissement assure à la fois la coordination d'un ensemble scolaire et la direction de plusieurs établissements ayant chacun leur numéro de RNE, implantés sur des lieux différents, une seule indemnité est due.

b) Direction d'un centre de formation continue ou d'une unité de formation continue

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'une 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 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 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 globale³ de la période triennale qui vient de se terminer. Ces deux indemnités ne sont pas cumulables.

³ La rémunération globale s'entend, ici, sans prendre en compte les attributions automatiques de 40 points tous les 3 ans prévues à l'article 4.2 pour les chefs d'établissement du second degré.

c) Éléments de nature exceptionnelle

Dans des cas exceptionnels qu'elle apprécie, la tutelle, en accord avec l'organisme de gestion, peut être amenée à considérer que la mission confiée comporte des éléments de nature exceptionnelle. Il peut s'agir :

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

La tutelle fixe la durée de cette mission exceptionnelle.

Sur proposition de la tutelle, une indemnité de 50 à 100 points s'ajoute à la rémunération.

4.5 Logement

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'une pour un ou deux enfants à charge, de deux pour trois ou quatre enfants, etc...

a) Établissement 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) Établissement sans internat

La tutelle, en accord avec le président de l'organisme de gestion, peut, 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.

4.6 Congés

Le chef d'établissement a droit à un minimum de six semaines de congés annuels au cours de l'année, dont 4 semaines continues pendant les vacances d'été. Le contrat de travail du chef d'établissement doit préciser le nombre exact de semaines de congés payés.

Le chef d'établissement absent pour cause de maladie non professionnelle acquiert des congés payés pendant les périodes de suspension du contrat de travail et cela pendant une durée ininterrompue d'un an. Au-delà d'un an, la suspension du contrat de travail ne donne plus droit à congés payés.

4.7 Maladie ou accident du travail

Le chef d'établissement empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avertir 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 d'une maladie ou d'un accident du travail dûment constaté 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 1 à 2 ans de fonction de chef d'établissement dans l'établissement ;
- pendant trois mois pour les chefs d'établissement ayant plus de deux ans de fonction de chef d'établissement 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.

À 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.

Les absences d'un chef d'établissement pour arrêt de travail pour maladie ou accident n'ont aucune incidence sur le calcul de l'ancienneté dans la fonction.

4.8 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.

4.9 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 En cas de litige, les parties concernées peuvent faire appel à une commission de conciliation.

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 donc 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. Elle comprend deux représentants des chefs d'établissement, deux représentants des organismes de gestion, un représentant des tutelles désigné par l'Urcec (Union des réseaux congréganistes de l'Enseignement catholique) s'il s'agit d'un établissement congréganiste, ou par le président des directeurs diocésains s'il s'agit d'un établissement sous tutelle diocésaine. La commission est présidée par un directeur diocésain désigné par le Secrétariat général de l'Enseignement catholique.

5.3 Le règlement des commissions de conciliation est annexé au présent statut.

6- Commission nationale du Statut du chef d'établissement

La Commission nationale du Statut du chef d'établissement est compétente pour assurer le suivi du présent texte et proposer à la Commission permanente du Comité national de l'Enseignement catholique les éventuelles modifications qui s'avéreraient nécessaires.

Présidée par le Secrétaire général de l'Enseignement catholique, ou son représentant, cette commission est composée de :

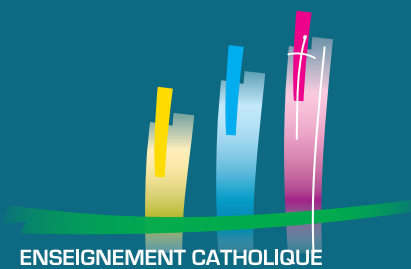
- 2 représentants des directeurs diocésains ;
- 2 représentants des tutelles congréganistes ;
- 2 représentants de la Fnogec ;
- 1 représentant de l'Addec ;
- 2 représentants de chacune des organisations professionnelles de chefs d'établissement.

7- Dispositions d'application

7.1 Le présent statut a été adopté par le Comité national de l'Enseignement catholique lors de sa séance du 24 mars 2022. Il s'applique à compter de son adoption 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 1.1.

7.2 Les éventuelles augmentations de rémunération induites par la présente modification ne se cumulent pas avec des avantages acquis antérieurement.

Lorsqu'un chef d'établissement perçoit une rémunération supérieure à celle prévue en stricte application de la présente décision, le différentiel entre la rémunération globale perçue par le chef d'établissement et la rémunération prévue en stricte application du présent texte est intégré dans les dispositions prévues par le présent texte. La rémunération globale perçue est stabilisée jusqu'à ce que le déroulement de carrière du chef d'établissement, toutes choses égales par ailleurs, permette une égalisation de la rémunération globale perçue et de la rémunération prévue en application du statut modifié par la présente décision.



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

277 rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05 - 01 53 73 73 50

enseignement-catholique.fr  Enseignement catholique France  @EnsCatho

À commander sur la boutique en ligne : **ec-boutique.fr**
Prix : 5 euros (hors frais de port)