ACTUALISATION DU STATUT DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Février 2022

- Conformément à la déclaration préalable demandant au Secrétaire Général de l'Enseignement catholique d'inscrire l'examen de l'évolution du Statut du chef d'établissement à l'ordre du jour du Comité national de l'Enseignement catholique avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de ce jour afin de réexaminer le statut unique.
- Le Secrétaire Général de l'Enseignement catholique a donc confié à la commission du statut du chef d'établissement le soin de préparer ce réexamen qui doit intervenir au comité national du 24 mars 2022.
- Lors de ses travaux, la commission n'a pas souhaité réécrire tout ou partie du Statut afin de laisser le temps de sa bonne mise en application sur l'ensemble du territoire.
- La commission s'est donc appliquée à intégrer dans le Statut, les interprétations qui ont été prises depuis le 24 Mars 2017 dont voici les principaux aménagements.

synadic

- **3.3 Contrat**

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 du 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

- **3.4 Cessation de fonction**

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.

synadic

- **3.4.2 Rupture conventionnelle homologuée**

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.

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

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, 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.

- 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 degré), 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.
- **4.3.2 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 1er septembre de l’année civile d’obtention du Titre. ~~qui suit la date d’obtention du Titre~~.

(Nouvelle rédaction conforme aux modalités d’organisation des jurys afin d’éviter un report de 1 an de la date d’effet de la bonification pour de nombreux chefs d'établissement.)

synadic

- **4.3.3 Avancement triennal sur évaluation de la tutelle**
- 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 fonctions 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.

- **4.4.1 L’indemnité de responsabilité**
- 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…**

- **4.4.2. Les indemnités pour missions spécifiques**
- 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.

Nouvelle rédaction conforme au texte sur le pilotage des ensembles scolaires adopté par le CNEC en juin 2019.

4.6 Congés

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

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.