

# Statut du chef d'établissement du premier degré

---

**Texte adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 19 mars 2010  
et promulgué par la Commission Permanente le 16 avril 2010**

**0.1** - 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.

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 applicable aux chefs d'établissement du premier degré de l'Enseignement Catholique, établissements ouverts en vertu des articles L 441-1 du Code de l'éducation. Adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 1<sup>er</sup> avril 2006 et modifié le 19 mars 2010, 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. Il peut servir de référence pour les chefs d'établissement privés qui ne relèvent pas de l'Enseignement Catholique

**0.2** - Un établissement catholique du 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 ; dans le cas où il a signé un contrat avec l'Etat, il en respecte les engagements ;
- 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 par la Conférence des Evêques de France, le 14 mai 1992, complété, amendé et promulgué par le Conseil Permanent de la Conférence épiscopale le 11 mars 1996, modifié par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 23 octobre 1999 et approuvé par les Evêques de France.

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

*Le projet éducatif de chaque établissement se réfère explicitement à l'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.<sup>2</sup>*

---

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

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

*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.*<sup>3</sup>

Le projet éducatif de l'établissement est présenté aux parents au moment des inscriptions, aux membres du personnel et aux enseignants 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 telle que définie par le Statut de l'Enseignement Catholique.

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

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

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

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

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

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

## **1. Le chef d'établissement du premier degré**

**1.1 -** Le chef d'établissement nommé aux conditions fixées à l'article 3.2 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'Evêque 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 -** Ces responsabilités sont de deux ordres indissociables :

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

---

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

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

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

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

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

**1.3** - Le chef d'établissement reçoit de la tutelle sa mission, et les orientations générales à mettre en œuvre, ainsi que 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.

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 annexé à la lettre de mission.

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

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

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

## **2 – Fonction du chef d'établissement**

**2.1** - Le chef d'établissement est le responsable de la communauté éducative de l'école et de la mise en œuvre de son projet éducatif. 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. Cette charge permanente s'exerce aussi lorsque le chef d'établissement est, par ailleurs, titulaire d'un contrat d'enseignement avec l'Etat, à temps partiel.

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

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

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

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

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

- exerce l'autorité de l'employeur par délégation écrite du conseil d'administration de l'Organisme de gestion sur les personnels de droit privé. Il est chargé de promouvoir leur formation permanente ;

- constitue l'équipe pédagogique et l'équipe éducative de l'établissement ;
- exerce, comme cosignataire du contrat de l'établissement, l'autorité hiérarchique sur les personnels enseignants sous le contrôle de l'autorité académique.

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

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

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

Le chef d'établissement exerce sa responsabilité de constitution de l'équipe enseignante dans le respect des textes règlementaires et de l'accord professionnel sur l'organisation de l'emploi dans l'Enseignement Catholique du premier degré.

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

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

**2.5** - Dès la signature de son contrat de travail, le chef d'établissement est invité à toutes les réunions du Conseil d'Administration et du bureau de l'Organisme de Gestion avec voix consultative.

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

**2.6** - Le chef d'établissement assume la responsabilité de l'établissement et de la vie scolaire conformément 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.

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

Dans ce cadre, le chef d'établissement :

- participe à l'élaboration de l'ordre du jour de toutes les réunions de l'organisme de gestion ;
- propose, ordonnance et exécute le budget;

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

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

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

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

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

### **3 – La carrière du chef d'établissement**

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

#### **3.1 - 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.

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

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

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

**3.2.2** - La nomination par l'autorité de tutelle compétente entraîne la signature d'un contrat de travail,

---

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

en qualité de cadre, entre l'organisme de gestion et l'intéressé.

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

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

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

**3.2.4** – Un chef d'établissement ayant déjà bénéficié d'un contrat à durée indéterminée relevant du statut de l'enseignement catholique et qui reçoit, pour un autre établissement, une lettre de mission d'une autorité de tutelle, a droit à la signature immédiate d'un contrat à durée indéterminée sans période d'essai.

Toutefois, la signature d'un contrat comprenant une période d'essai de 4 mois peut être envisagée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

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

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

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

### **3.3 - Mobilité**

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

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

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

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

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

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

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

### **3.4 - Cessation de fonctions**

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

La rupture de la période d'essai est :

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

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

#### **3.4.2 - Rupture conventionnelle**

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

#### **3.4.3 - Démission**

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

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.

#### **3.4.4 - Retraite à l'initiative du chef d'établissement**

Le chef d'établissement doit aviser son président d'organisme de gestion et son autorité de tutelle par lettre recommandée avec avis de réception de sa décision, avant le 1er mars de l'année en cours. Le chef d'établissement cesse son activité le 31 août de l'année scolaire au cours de laquelle il décide de faire valoir son droit à la retraite sauf accord particulier entre le chef d'établissement, le président de l'organisme de gestion et l'autorité de tutelle.

Il bénéficie, à la date de son départ en retraite, de l'indemnité prévue par les textes en vigueur. La totalité des services de direction accomplis sur l'ensemble du territoire national est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

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

La mise à la retraite du chef d'établissement par l'employeur se fait dans le respect de la réglementation en vigueur. Il bénéficie d'une indemnité identique à celle prévue par l'article 3.5.3.3 du présent statut.

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

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

- le chef d'établissement perçoit une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité prévue par l'article 3.5.3.1 ;
- dans le cas où une autre responsabilité de chef d'établissement ne peut lui être confiée, l'intéressé participe au mouvement, en vue d'une nomination dans un autre établissement, avec le bénéfice de la priorité des chefs d'établissement cessant leur fonction prévue par les Accords Nationaux Professionnels sur l'Organisation de l'Emploi des Maîtres des Etablissements Catholiques d'Enseignement du Second Degré et du Premier Degré.

#### **3.4.7 - Licenciement**

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

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

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

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

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

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

##### **b) Licenciement pour faute lourde ou grave**

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

##### **c) Licenciement pour motif économique**

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

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

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

### **3.5 - Procédure de licenciement**

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

#### **3.5.1 - Entretien préalable**

Le Chef d'établissement concerné par un licenciement peut se faire assister 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.

#### **3.5.2 - Notification de rupture**

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

Sauf accord entre les parties, et hormis les cas de faute lourde ou grave, le contrat prend fin le 31



août de l'année en cours. Les congés non épuisés donnent lieu à une indemnité compensatrice de congés payés.

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

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

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

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

## **4 - L'indemnité de direction**

### **4.1 - Principes**

L'indemnité de direction est calculée en fonction de la valeur du point de la fonction publique.

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

## 4.2 – Composition de la rémunération

### 4.2 1- Part de la rémunération liée à la carrière

#### 4.2.1.1 - Prise en compte de la formation

Une bonification de 40 points est accordée au chef d'établissement dont la formation est validée conformément au cahier des charges promulgué par la Commission Permanente et annexé au présent statut. Cette bonification prend effet au 1<sup>er</sup> septembre qui suit la date de validation.

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

- 20 points au 1<sup>er</sup> septembre 2009,
- 20 points au 1<sup>er</sup> septembre 2010.

#### 4.2.1.2 - Avancement triennal

A partir du 1<sup>er</sup> 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'OGEC 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<sup>er</sup> septembre 2011.

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

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

#### 4.2.2.1 - Indemnité dépendant du nombre de classes de l'école dirigée :

Nombre De classes	Nombre De points	Nombre De classes	Nombre De points
1	80	17	190
2	90	18	195
3	100	19	200
4	110	20	205
5	120	21	210
6	130	22	215
7	135	23	220
8	140	24	225
9	145	25	230
10	150	26	235
11	155	27	240
12	160	28	245
13	165	29	250
14	170	30	255
15	180	31	260
16	185		

La variation du nombre de classes 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 au nouveau nombre de classes. En cas de baisse du nombre de classes et après avoir pris en compte l'avancement triennal, la baisse de rémunération fixée par cet avenant, ne peut conduire à fixer une nouvelle rémunération globale inférieure à la rémunération globale de la période triennale qui vient de se terminer.

#### 4.2.2.2 - Prise en compte des postes ASH et langues régionales :

Le poste d'un enseignant installé dans un établissement et assurant un service total ou partiel devant des élèves de cet établissement est pris en compte dans le calcul de l'indemnité dépendante du nombre de classes, de cet établissement et définie ci-dessus.

#### **4.2.2.3 - Indemnité pour un chef d'établissement dirigeant plusieurs écoles ayant chacune un contrat et un numéro de RNE propres :**

L'indemnité dépendant du nombre de classes est composée de 2 éléments :

- Une indemnité calculée sur la base du nombre total de classes de l'ensemble des écoles dirigées,
- Une indemnité forfaitaire de 50 points.

Les deux autres composantes de la rémunération sont identiques à celles définies ci-dessus (bonification pour une formation validée et revalorisation de carrière).

La totalité de la rémunération et des charges afférentes est répartie entre les OGEC concernés au prorata du nombre de classes de chaque école.

#### **4.2.2.4 - Indemnité de responsabilité de direction d'un établissement du second degré**

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

#### **4.2.2.5 - Missions spécifiques**

##### **a) De nature permanente**

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

##### **b) De nature exceptionnelle**

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

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

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

### **4.2.3 - Logement de fonction**

#### **a) Etablissement comportant un internat**

Un logement de fonction est obligatoirement mis à la disposition du chef d'établissement. Ce logement sera conforme aux normes permettant l'attribution de l'allocation logement et fait alors l'objet d'une déclaration comme avantage en nature. Le logement de référence doit se composer de trois pièces au minimum; ce nombre de pièces est augmenté d'un pour un ou deux enfants à charge, deux pour trois ou quatre enfants, etc. ...

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'OGEC et fera alors l'objet d'une déclaration comme avantage en nature.

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

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

#### **b) Etablissement sans internat**

Pour les établissements sans internat, l'attribution d'un logement de fonction n'est pas prévue au présent statut

### **4.2.4 - Mobilité**

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

### **4.3 - 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 grandes vacances. Le contrat de travail du chef d'établissement doit préciser le nombre exact de semaines de congés payés.

### **4.4 - Maladie, accident du travail,**

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

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

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

### **4.5 - Maternité Paternité**

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

#### **4.6 - Cotisation retraite**

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

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

### **5 - Litiges**

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

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

**5.2** - Les autres litiges relatifs à l'application du présent statut sont soumis à une commission de conciliation constituée, conformément au règlement intérieur des commissions de conciliation, à la diligence du secrétariat général de l'Enseignement Catholique, présidée par un directeur diocésain, et comprenant deux représentants des chefs d'établissement, deux représentants des organismes de gestion, un représentant des autorités de tutelle (un Directeur Diocésain désigné par le président de l'assemblée des directeurs diocésains ou, s'il s'agit d'un établissement sous tutelle congréganiste d'un représentant des congrégations désigné par l'URCEC -Union des Réseaux Congréganistes de l'Enseignement Catholique-).

### **6 - Commission nationale du statut du chef d'établissement du premier degré**

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

Présidée par le Secrétaire Général ou son représentant, cette Commission 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.

### **7 – Dispositions d'application**

**7.1** - Le présent Statut a été adopté par le Comité national lors de sa séance du 19 mars 2010. Il s'applique au 1<sup>er</sup> septembre 2010 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 0.1.

**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.

# Modèle de contrat de travail du chef d'établissement du premier degré

Le modèle de contrat de travail ci-dessous doit être complété et adapté en fonction de la situation particulière de chaque établissement.

Les mentions en bleu indiquent une information à compléter.

Les mentions en vert indiquent une information à choisir entre plusieurs options.

Pour l'article 2, période d'essai, 3 cas sont possibles :

Le chef d'établissement est recruté pour la première fois en tant que chef d'établissement.	Le chef d'établissement était, auparavant, chef d'établissement dans un autre établissement catholique d'enseignement	
Le contrat débute par une période d'essai de 4 mois	Le contrat ne comporte pas de période d'essai.	Les parties conviennent d'une période d'essai.
Conserver le paragraphe 1 et supprimer les paragraphes 2 et 3	Conserver le paragraphe 2 et supprimer les paragraphes 1 et 3	Conserver le paragraphe 3 et supprimer les paragraphes 1 et 2

Pour l'article 3 bis, ensemble scolaire - coordination, 3 cas sont possibles:/

L'établissement ne fait pas partie d'un ensemble scolaire.	L'établissement fait partie d'un ensemble scolaire.	
Supprimer l'article 3 bis.	Le chef d'établissement est le coordonnateur de l'ensemble scolaire.	Le chef d'établissement n'est pas le coordonnateur de l'ensemble scolaire.
	Conserver et compléter le paragraphe 1 et supprimer le paragraphe 2	Conserver et compléter le paragraphe 2 et supprimer le paragraphe 1.

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE  
DE CHEF D'ETABLISSEMENT DU PREMIER DEGRE  
DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Entre les soussignés

(Organisme assurant la gestion de l'établissement)

dont le siège est à (adresse)

représenté par son Président en la personne de M (Nom du ou de la président(e))  
agissant en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués  
par le Conseil d'Administration dudit organisme,

d'une part,

et,

Monsieur (Madame)

né(e) le (date), à (lieu)  
demeurant à (adresse complète)

d'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

La déclaration préalable à l'embauche de Monsieur (Madame) (prénom) (nom) a été effectuée à l'URSSAF de (lieu) auprès de laquelle (nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement) est immatriculée sous le N° (numéro d'immatriculation).

Monsieur (Madame) (prénom) (nom) pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi N° 78-17 du 6 janvier 1978.

Le présent contrat de travail est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les dispositions du Statut du chef d'établissement du premier degré de l'enseignement catholique adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 19 mars 2010, ainsi que par les dispositions particulières du présent contrat.

Monsieur (Madame) (prénom) (nom) reconnaît qu'un exemplaire du règlement intérieur de l'Etablissement et du Statut sus évoqué lui ont été remis et qu'il (elle) en a pris connaissance.

Article 1 Engagement

L'organisme de gestion (nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement) prend acte de la mission qui a été confiée par lettre du (date) par (nom de l'autorité de tutelle), à Monsieur (Madame) (prénom) (nom).

En conséquence, il engage Monsieur (Madame) (prénom) (nom) comme Chef d'Etablissement du (nom de l'établissement) avec toutes les responsabilités et prérogatives inhérentes à sa fonction telles que les définissent les lois et règlements en vigueur et le Statut du Chef d'Etablissement du Premier Degré, adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 19 mars 2010.

Monsieur (Madame) (prénom) (nom) qui accepte cet engagement déclare formellement n'être lié(e) à aucune autre entreprise ou établissement et être libre de tout engagement envers son précédent employeur.

Le présent contrat prend effet à la date du (date).

## Article 2 Durée – Période d'essai

Ne conservez qu'un seul des 3 paragraphes suivants (cf. tableau de la page 1).

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il comporte une période d'essai de 4 mois, non renouvelable, dont la rupture et les modalités de préavis sont régies par les dispositions du Code du travail. S'agissant d'une période de travail effectif, toute suspension qui affecterait la période d'essai (maladie, fermeture pour congés payés, ...) la prolongerait d'une durée égale.

Le présent contrat est conclu pour une période indéterminée sans période d'essai.

Conformément à l'article 3.2.4 du Statut du chef d'établissement du premier degré de l'enseignement catholique, les parties conviennent que le présent contrat de travail comporte une période d'essai de 4 mois, non renouvelable, dont la rupture et les modalités de préavis sont régies par les dispositions du code du travail. S'agissant d'une période de travail effectif, toute suspension qui affecterait la période d'essai (maladie, fermeture pour congés payés, ...) la prolongerait d'une durée égale.

## Article 3 Responsabilités – Fonctions

La Direction du (nom de l'établissement) est exclusive de toute autre activité professionnelle non liée au service de l'Enseignement Catholique.

Les responsabilités institutionnelles et professionnelles prises par Monsieur (Madame) (prénom) (nom) font partie intégrante de sa fonction telle que définie par le Statut du Chef d'Etablissement. Si de telles responsabilités sont confiées à Monsieur (Madame) (prénom) (nom), celui-ci en informera préalablement la Tutelle et le Président de l'organisme de gestion.

Monsieur (Madame) (prénom) (nom) assume les responsabilités et fonctions telles qu'elles sont définies par les articles 1 et 2 du Statut du chef d'établissement du premier degré de l'enseignement catholique.

Pour les besoins de l'exercice normal de ses fonctions, le Conseil d'Administration de (nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement) attribue, dès son entrée en fonction, à Monsieur (Madame) (prénom) (nom) les délégations nécessaires en vue de :

Proposer, ordonnancer et exécuter le budget, assurer les recettes et engager les dépenses,  
Recruter, dans la limite des postes définis au budget, toute personne salariée de l'établissement. Dans le cas particulier de l'embauche d'un animateur en pastorale scolaire, il respecte la procédure prévue.  
Cosigner ès qualité avec le Président de l'Organisme les contrats de travail,  
Exercer l'autorité de l'employeur sur le personnel de droit privé,  
Procéder en accord avec le Président de l'Organisme de Gestion, aux licenciements,  
Proposer au Conseil d'Administration qui en décide, le montant des traitements et indemnités des personnels salariés de l'établissement,  
Organiser les élections, gérer les instances représentatives du personnel. Et dans le cas de la présidence du Comité d'Entreprise ou de la Délégation Unique du Personnel, il reçoit délégation écrite et spécifique du président de l'organisme de gestion.

Monsieur (Madame) (prénom) (nom) a 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.

Les modalités de compte-rendu de l'exercice des présentes délégations sont fixées par le Conseil d'Administration de (nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement).

## Article 3 bis Ensemble scolaire - Coordination

Supprimer cet article si l'établissement ne fait pas partie d'un ensemble scolaire.



Conserver et compléter un seul des 2 paragraphes si l'établissement fait, partie d'un ensemble scolaire.

Monsieur (Madame) (prénom) (nom) est également coordonnateur de l'ensemble scolaire constitué des établissements suivants :

(Nommer les établissements composant l'ensemble scolaire)

Il exerce cette responsabilité conformément au protocole de coordination annexé au présent contrat.

L'établissement (nom de l'établissement) fait partie de l'ensemble scolaire composé des établissements suivants :

(Nommer les établissements composant l'ensemble scolaire)

La coordination de cet ensemble scolaire est assurée par Monsieur (Madame) (prénom) (nom) selon le protocole de coordination annexé au présent contrat.

#### Article 4 Horaires

En tant que chef d'établissement, Monsieur (Madame) (prénom) (nom) est cadre dirigeant (7). En cette qualité et compte tenu des caractéristiques de la nature des fonctions et des responsabilités qui lui ont été confiées, Monsieur (Madame) (prénom) (nom) ne peut être soumis(e) à aucun horaire déterminé.

Monsieur (Madame) (prénom) (nom) disposera donc d'une totale autonomie dans l'organisation et la gestion de son emploi du temps pour remplir les tâches et missions qui lui sont confiées.

#### Article 5 Rémunération

En contrepartie de l'exercice de sa mission, Monsieur (Madame) (prénom) (nom) percevra une rémunération mensuelle fixée selon les dispositions de l'article 4 du Statut du chef d'établissement du premier degré de l'enseignement catholique. Il fait l'objet d'un avenant financier détaillé annexé obligatoirement au présent contrat. Cette rémunération est forfaitaire et indépendante du temps que Monsieur (Madame) (prénom) (nom) consacrera de fait à l'exercice de ses fonctions.

Toute modification apportée à la composition de la rémunération doit faire l'objet d'un avenant financier au contrat, signé du chef d'établissement et du président de l'organisme de gestion et visé par la tutelle.

#### Article 6 Retraite – Prévoyance

Monsieur (Madame) (prénom) (nom) est affilié(e) à (nom de l'organisme de prévoyance) retenu par l'Organisme de Gestion et à (noms des organismes de retraite complémentaire et retraite des cadres ARRCO et AGIRC), au taux de (x) %.

#### Article 7 Congés payés

Monsieur (Madame) (prénom) (nom) a droit, dès son entrée en fonction, par anticipation, à x (fixer un nombre précis de semaines au moins égal à 6) semaines de congés annuels au cours de l'année scolaire, dont au moins quatre semaines consécutives pendant les vacances scolaires.

#### Article 8 Rupture du Contrat

En cas de rupture du contrat de travail, les parties conviennent de s'en référer aux dispositions législatives, réglementaires et à l'article 3-4 du Statut du chef d'établissement du premier degré.

#### Article 9 Caractère propre – Clause de conscience

---

<sup>7</sup> Article 2-7 de l'Accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999 .

Monsieur (Madame) (prénom) (nom) déclare que le caractère catholique de l'établissement est l'élément déterminant qui l'a conduit à accepter la mission qui lui a été confiée par l'Autorité de Tutelle par lettre en date du (date de la lettre de mission)

Dans le cas où l'Evêque décide de ne plus reconnaître l'appartenance de l'établissement à l'Enseignement Catholique et si Monsieur (Madame) (prénom) (nom) n'est pas concerné par les motifs ayant conduit à cette décision, Monsieur (Madame) (prénom) (nom) se réserve le droit de rompre son contrat de travail.

Dans cette dernière hypothèse, Monsieur (Madame) (prénom) (nom) aura droit au versement d'une indemnité en vertu de l'article 3-4-6 du Statut du chef d'établissement du premier degré de l'enseignement catholique à la charge de l'organisme qui assurera la gestion de l'établissement à compter de la décision sus évoquée prise par l'évêque.

#### Article 10 Visas

Le présent contrat et tous ses avenants successifs doivent être visés par l'Autorité de tutelle.

Fait en triple exemplaire,

A (lieu),

Le (date)

Lu et approuvé (mention manuscrite)  
Le Chef d'Etablissement

Lu et approuvé (mention manuscrite)  
Le Président de l'Organisme de Gestion

Visa de l'Autorité de Tutelle

## Modèle d'avenant au contrat de travail du chef d'établissement du premier degré

**Le modèle d'avenant au contrat de travail ci-dessous doit être signé pour tous les chefs d'établissement du premier degré en fonction avant le 1<sup>er</sup> septembre 2010 et ne changeant pas d'établissement.**

**Si nécessaire, il peut être adapté et complété en fonction de la situation particulière de chaque établissement (On veillera, notamment, à écrire dans cet avenant d'éventuelles modifications antérieures du contrat de travail qui n'auraient pas été actées dans des avenants précédents).**

**Les mentions en bleu indiquent une information à compléter.**

**Les mentions en vert indiquent une information à choisir entre plusieurs options.**

AVENANT N° X  
AU CONTRAT de TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE  
DE CHEF D'ETABLISSEMENT DU PREMIER DEGRE  
DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Conclu entre :       *(Nom de l'organisme employeur)*

Et :               Monsieur (Madame) *(prénom) (nom)*

Les parties conviennent :

**Article 1     Textes de référence**

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2010, le contrat de travail de *Monsieur (Madame) (prénom) (nom)* est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et les dispositions du texte « Statut du chef d'établissement du premier degré » adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 19 mars 2010.

**Article 2     Visas**

Le présent avenant et tous les avenants successifs doivent être visés par l'Autorité de tutelle.

Fait en triple exemplaire,

A *(lieu)*,

Le *(date)*

*Lu et approuvé (mention manuscrite)*

Le Chef d'Etablissement

*Lu et approuvé (mention manuscrite)*

Le Président de l'Organisme de Gestion

Visa de l'Autorité de Tutelle

L'article 5.2 du Statut du Chef d'établissement du premier degré prévoit la mise en place de commissions de conciliation.

Le présent texte, promulgué par la Commission Permanente du Comité National de l'Enseignement Catholique a pour objet de définir l'objet de ces commissions de conciliation ainsi que leurs procédures de saisine et de fonctionnement.

## Statut du chef d'établissement du premier degré

### **5 LITIGES**

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

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

**5.2** - *Les autres litiges relatifs à l'application du présent statut sont soumis à une commission de conciliation constituée, conformément au règlement intérieur des commissions de conciliation, à la diligence du secrétariat général de l'Enseignement Catholique, présidée par un directeur diocésain, et comprenant deux représentants des chefs d'établissement, deux représentants des organismes de gestion, un représentant des autorités de tutelle (un Directeur Diocésain désigné par le président de l'assemblée des directeurs diocésains ou, s'il s'agit d'un établissement sous tutelle congréganiste d'un représentant des congrégations désigné par l'URCEC - Union des Réseaux Congréganistes de l'Enseignement Catholique-).*

## **1. OBJET DES COMMISSIONS DE CONCILIATION**

- Après avoir essayé de comprendre la genèse du conflit et ses enjeux pour chaque partie prenante,
- Après avoir écouté successivement les différentes parties, tant sur leur version du litige, que sur leur proposition de solution,

La commission de conciliation a pour objet de rechercher une solution au litige qui lui est soumis, solution élaborée de telle sorte qu'elle soit acceptable par les parties, dans l'intérêt des personnes et des institutions mises en cause.

La commission de conciliation n'a pas un rôle d'arbitre et n'est pas un tribunal. Elle ne prononce ni jugement, ni condamnation, ni déclaration d'innocence en se livrant à des investigations pour savoir où est la vérité, pour donner tort ou raison à l'une ou l'autre des parties. Les conséquences d'une sanction administrative ne sont pas du ressort d'une commission de conciliation.

Lorsqu'une proposition est acceptée par les parties en présence, il y a constat de conciliation.

Lorsqu'aucune proposition ne peut être acceptée par tous, il y a constat de non conciliation.

## 2. SAISINE DE LA COMMISSION DE CONCILIATION

Compte-tenu de l'article 5-2 du Statut du Chef d'établissement du premier degré et en cas de litige concernant l'application de ce statut entre le chef d'établissement et l'organisme de gestion ou la tutelle, le chef d'établissement, la tutelle ou l'organisme de gestion ont la possibilité de saisir le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le demandeur, s'il est chef d'établissement, précise le (ou les) syndicat(s) membres de la commission du statut du chef d'établissement du premier degré qu'il souhaite voir siéger à la commission.

Par ailleurs, les parties informent le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique des autres procédures (pénales, prud'homales,...) éventuellement engagées.

## 3. CONVOCATION DE LA COMMISSION DE CONCILIATION

### 3.1. CONVOCATION DE LA COMMISSION

Le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique :

- Désigne un président parmi les directeurs diocésains.
- Invite les différentes instances, membres de la commission de conciliation, à désigner leurs représentants.
- Informe toutes les parties concernées.
- Fixe la date et le lieu de la commission, en concertation avec le président. Cette date doit se situer si possible entre 4 et 6 semaines après la date de réception de la lettre de saisine. Aucune commission de conciliation ne peut être réunie entre le 13 juillet et le 20 août.

### 3.2. PARTICIPATION

La présence du chef d'établissement et des représentants qualifiés <sup>(8)</sup> de l'organisme de gestion et de la tutelle ayant les pouvoirs de prendre les décisions nécessaires est obligatoire pendant toute la durée de la commission. Ces personnes doivent pouvoir être entendues par la commission ou être consultées en cas de suspension de séance.

---

<sup>8</sup> Sont qualifiés pour représenter :

La tutelle : l'autorité de tutelle (Directeur diocésain ou Supérieur Majeur) ou, à défaut, le représentant habituel de la tutelle au conseil d'administration de l'organisme de gestion ou tout membre du conseil de tutelle dûment mandaté.

L'Organisme de gestion : le président ou, à défaut, tout administrateur dûment mandaté.

Chaque partie prenante au litige peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Cette personne n'assiste pas au débat et n'intervient en qualité de conseil que lors des interruptions de séance.

La participation des parties à la commission de conciliation n'entraîne aucune prise en charge des frais induits par la convocation de cette commission.

Le remboursement des frais des membres de la commission de conciliation est assuré par les organismes qu'ils représentent.

### **3.3. REPORT ET ABSENCE**

En cas de force majeure, un report de date de la commission de conciliation peut être demandé au Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique, par l'une des parties au litige ou les personnes qualifiées <sup>(1)</sup> dans les 8 jours qui suivent l'envoi de la convocation.

Toute absence non motivée au jour prévu pour la conciliation équivaut à un refus de conciliation et fera l'objet d'un procès-verbal de non conciliation.

## **4. COMPOSITION DE LA COMMISSION**

La commission, présidée par un directeur diocésain, est composée de :

- Deux chefs d'établissement désignés par le président ou le secrétaire général du syndicat choisi par le chef d'établissement concerné,
- Deux administrateurs d'organismes de gestion, n'appartenant pas à l'organisme de gestion partie au litige, désignés par le président de la Fnogec,
- D'un représentant des autorités de tutelle :
  - Un représentant des congrégations désigné par le Secrétaire Général de l'URCEC (Union des Réseaux Congréganistes de l'Enseignement Catholique) s'il s'agit d'un établissement sous tutelle congréganiste
  - Un directeur diocésain désigné par le président de l'Assemblée des directeurs diocésains s'il s'agit d'un établissement sous tutelle diocésaine

Le président de la commission de conciliation ne peut pas être le directeur diocésain du diocèse dans lequel se situe l'établissement concerné.

## **5. FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION**

### **5.1. CONSTITUTION DU DOSSIER**

Toutes les pièces que les diverses parties au litige souhaitent présenter et utiliser au cours de la commission sont envoyées au Secrétariat Général de l'Enseignement

Catholique à l'attention du président de la commission de conciliation au moins 2 semaines avant la date retenue pour la commission.

Le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique assure la transmission des documents à toutes les parties et aux membres de la commission.

Toute pièce communiquée en dehors des délais ne pourra être étudiée par la commission.

## **5.2. RÔLE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION**

Il anime les débats et facilite la recherche d'un consensus.

Il veille au respect du présent règlement intérieur de la commission de conciliation et notamment :

- Le caractère confidentiel des débats,
- L'impossibilité de présenter des documents non communiqués dans les délais.

Il est responsable de la rédaction du procès-verbal et de sa diffusion conformément aux règles précisées ci-dessous.

## **5.3. PROCÈS-VERBAL**

Le procès-verbal de conciliation ou de non conciliation est immédiatement rédigé puis signé, en 5 exemplaires originaux, par :

- Le président de la commission,
- Le chef d'établissement,
- Le représentant de la tutelle de l'établissement,
- Le représentant de l'organisme de gestion de l'établissement.

Ce procès-verbal est remis en original aux signataires et au Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique et en copie aux membres de la commission

Si la conciliation a lieu après un licenciement, une transaction est établie entre les parties signataires et destinataires de cette transaction (chef d'établissement, organisme de gestion). Cette transaction est annexée au procès-verbal de conciliation.



## 6. ANNEXE : MODELE DE PROCES-VERBAUX

Le présent règlement intérieur est accompagné d'une annexe présentant les modèles-types de procès-verbaux adaptés aux différentes situations possibles :

- Modèle-type de procès-verbal de conciliation après un licenciement,
- Modèle-type de transaction en cas de conciliation après un licenciement,
- Modèle-type de procès-verbal de non conciliation après un licenciement,
- Modèle-type de procès-verbal de conciliation en dehors d'un licenciement,
- Modèle-type de procès-verbal de non conciliation en dehors d'un licenciement.

Le présent document accompagne le règlement intérieur des commissions de conciliation prévu par le Statut du chef d'établissement du premier degré.

Il contient l'ensemble des modèles-types de procès – verbaux adaptés aux différentes situations possibles :

- Modèle-type de procès-verbal de conciliation après un licenciement,
- Modèle-type de transaction en cas de conciliation après un licenciement,
- Modèle-type de procès-verbal de non conciliation après un licenciement,
- Modèle-type de procès-verbal de conciliation en dehors d'un licenciement,
- Modèle-type de procès-verbal de non conciliation en dehors d'un licenciement.

En fonction de l'issue de la commission de conciliation, le modèle-type adapté à la situation doit être complété, éventuellement adapté à la situation particulière, puis signé conformément aux dispositions du règlement intérieur des commissions de conciliation.

Les mentions en bleu indiquent une information à compléter.

Les mentions en vert indiquent une information à choisir entre plusieurs options.

## **7. MODELE – TYPE DE PROCES-VERBAL DE CONCILIATION EN CAS DE LICENCIEMENT**

# PROCÈS-VERBAL DE CONCILIATION

Dossier

Identité du demandeur

Exemple : *nom du chef d'établissement*

C/

Identité du défendeur

Exemple : *Organisme de gestion agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, M (nom du représentant), en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués par le Conseil d'Administration dudit organisme*

Sont membres de la commission de conciliation :

Pour les représentants des chefs d'établissements :

-  
-

Pour les représentants des organismes de gestion des établissements  
d'Enseignement Catholique

-  
-

Pour les représentants des autorités de tutelle

-

La réunion est présidée par M (*nom du président*)

## I - Objet

La commission de conciliation est réunie en application de l'article 5.2 du statut du chef d'établissement du premier degré adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 19 mars 2010 et ce à la demande de (*nom du demandeur*), ce dernier contestant le licenciement qui a été notifié par lettre recommandée avec avis de réception le (*date*) par l'organisme de gestion (*nom de l'Organisme de gestion*) à M (*nom du chef d'établissement*).

## II - Proposition de la commission de conciliation

Après avoir entendu les motifs et les prétentions des parties, la commission de conciliation propose aux parties la conciliation suivante afin de mettre définitivement un terme au différend qui les oppose :

- M (*nom du chef d'établissement*) se reconnaît rempli de l'ensemble de ses droits pouvant résulter de l'exécution comme de la rupture de son contrat de travail et réparé de son entier préjudice et renonce, sous réserve de l'exécution de l'intégralité de la transaction, à toute action ou instance de quelque nature que ce soit qui pourrait résulter de l'exécution ou de la rupture du contrat les ayant liés.

- L'organisme de gestion (*nom de l'Organisme de gestion*) accepte de verser une indemnité transactionnelle de (*montant*) euros le (*date*) (*Si la somme est versée en plusieurs fois, indiquer l'échéancier*).

## III - Décision

M (*nom du chef d'établissement*) et l'organisme de gestion (*nom de l'Organisme de gestion*) représenté par M (*nom du représentant*) acceptent la proposition de la commission de conciliation et s'engagent à signer ce jour la transaction annexée aux présentes.

Les parties reconnaissent que l'accord intervenu entre elles ce jour vaut transaction au sens des articles 2044 et suivants du code civil.

Le procès-verbal est établi en cinq originaux destinés :

- à M (*nom du chef d'établissement*,
- à l'organisme de gestion (*nom de l'organisme de gestion*)
- au Représentant de la tutelle de l'établissement,
- au Président de la Commission de conciliation,
- au Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique

Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé »

La page précédente est paraphée par les 5 signataires.

Chef d'établissement

Organisme de gestion

Président de la Commission

Représentant de la Tutelle

## **8. MODELE-TYPE DE TRANSACTION EN CAS DE CONCILIATION SUITE A UN LICENCIEMENT**

ANNEXE AU PROCÈS-VERBAL DE CONCILIATION  
TRANSACTION

***Entre les soussignés :***

L'organisme de gestion (*nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement*)  
dont le siège social est situé .....(*siège social/adresse*),  
agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, M (*nom du représentant*),  
en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués  
par le Conseil d'Administration dudit organisme,

d'une part,

***Et***

M (*nom du chef d'établissement*),  
demeurant à ..... (*adresse*),

d'autre part.

## 1 - Exposé des faits et du litige des parties

M (*nom du chef d'établissement*) a été embauché(e) le ..... (*date*), en qualité de chef d'établissement de (*nom de l'établissement*).

M (*nom du chef d'établissement*) a été licencié(e) par lettre recommandée avec avis de réception le (*date*) pour le(s) motif(s) suivant(s) : (*préciser les motifs*)

*Conservez le ou les paragraphes suivants correspondant à la situation*

- *Si la contestation porte sur le motif du licenciement :*

M (*nom du chef d'établissement*) a contesté le(s) motif(s) retenu(s) par l'organisme de gestion (*nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement*). A l'opposé de la version défendue par l'employeur, M (*nom du chef d'établissement*) soutient que ce(s) motif(s) n'est (*ne sont pas*) suffisamment sérieux pour justifier son licenciement qui est de nature à lui causer un préjudice.

- *Si la contestation porte sur la qualification de la faute :*

M (*nom du chef d'établissement*), s'il ne conteste pas la réalité des faits, estime cependant que la qualification de son licenciement (*faute grave ou lourde*) avec brusque rupture et sans indemnité de son contrat de travail est de nature à lui causer un préjudice qu'il convient de réparer.

- *Si la contestation porte sur la procédure de licenciement :*

M (*nom du chef d'établissement*), s'il ne conteste pas la réalité des faits et le(s) motif(s) du licenciement, estime cependant que le non respect par l'organisme de gestion (*nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement*) de la procédure de licenciement prévue par le Statut du chef d'établissement du premier degré adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 19 mars 2010 est de nature à lui causer un préjudice qu'il convient de réparer.

*Ajouter éventuellement :*

A la réception de sa lettre de licenciement, M (*nom du chef d'établissement*) a informé l'organisme de gestion (*nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement*) qu'il saisirait sans délai le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi.

C'est dans ces conditions, après discussions et concessions réciproques lors de la réunion de la commission de conciliation prévue par l'article 5-2 sus évoqué que les parties à la présente transaction ont finalement décidé de convenir par écrit des conséquences de la rupture du contrat de M (*nom du chef d'établissement*), ceci dans le but de s'interdire réciproquement tout litige susceptible de naître de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail les ayant liées.

Dans l'intention commune des parties, l'exposé qui précède la présente transaction n'a qu'un caractère explicatif et non limitatif, le but de la présente transaction étant de mettre définitivement et irrévocablement fin aux différends nés ou à naître entre elles.

## 2 - Dispositif de la transaction

Dans la perspective de mettre définitivement un terme au différend qui les oppose, les parties se sont fait des concessions réciproques, en pleine connaissance de leurs droits respectifs et dans les conditions suivantes :

### 2.1 - Concessions faites par l'employeur

L'organisme de gestion (*nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement*) accepte de verser à M (*nom du chef d'établissement*) la somme de (*à compléter*) € se décomposant comme suit :

- (*à compléter*) € à titre d'indemnité de licenciement ;
- (*à compléter*) € à titre du solde des salaires dus à ce jour ;
- (*à compléter*) € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, du ..... au ..... (*dates à compléter*) ;
- (*à compléter*) € au titre du préavis ;
- (*à compléter*) € à titre d'indemnité transactionnelle ;

Cette somme est réglée par chèque bancaire établi à l'ordre de M (*nom du chef d'établissement*) au jour de conclusion la présente transaction (*Si la somme est versée en plusieurs fois, indiquer l'échéancier*)

La concession de l'organisme de gestion (*nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement*) est donc d'allouer à M (*nom du chef d'établissement*) l'indemnité transactionnelle, globale, forfaitaire et définitive mentionnée et versée aux conditions précisées ci-dessus.

### 2.2 - Concessions faites par le salarié

En contrepartie du respect par l'organisme de gestion (*nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement*) des obligations exposées à l'article précédent, M (*nom du chef d'établissement*) renonce à contester la mesure de licenciement prise à son encontre, et en conséquence, s'interdit et renonce à toute instance et action, à toute réclamation de quelque nature que ce soit, ayant un lien avec l'exécution comme avec la rupture du contrat de travail l'ayant lié à l'organisme de gestion (*nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement*).

La concession de M (*nom du chef d'établissement*) à la présente transaction est de ne plus avoir de prétentions vis-à-vis de son employeur, considérant son préjudice professionnel et moral comme réparé, et de renoncer à toute instance ou action judiciaire à l'encontre de l'organisme de gestion (*nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement*).



### 3 - Dispositions finales

M (*nom du chef d'établissement*) est informé que le présent accord transactionnel sera déclaré comme tel auprès des services du Pôle emploi et déclare qu'il en assume toutes les conséquences, notamment en matière de différé d'indemnisation.

D'un commun accord, sous réserve de la parfaite exécution de la présente transaction, les parties renoncent à toute instance et action l'une à l'encontre de l'autre et conviennent que, pour mettre fin à tout différend né ou à naître des rapports de droit ou de fait ayant pu exister entre l'organisme de gestion (*nom de l'organisme assurant la responsabilité de la gestion de l'établissement*) d'une part, et M (*nom du chef d'établissement*) d'autre part, le présent accord emporte transaction au sens des articles 2044 et suivants du Code Civil et en particulier au sens de l'article 2052 du même Code aux termes duquel les transactions ont entre les parties l'autorité de la chose jugée en dernier ressort et ne peuvent être révoquées pour cause d'erreur de droit, ni pour cause de lésion.

Les parties s'obligent à tenir sous silence le plus absolu, la présente transaction et tous les éléments s'y rapportant, notamment elles ne pourront commenter, divulguer ou faire divulguer en aucune manière et auprès de quiconque, personne physique ou personne morale, tout ou partie des faits et considérations qui ont conduit à la conclusion de la présente transaction, ainsi qu'à la teneur et aux conditions de cette dernière, sauf sur réquisition des administrations concernées ou pour faire valoir leurs droits devant une juridiction compétente en cas d'inexécution des présentes.

Fait à (*lieu*), le (*date*)

en double exemplaire,

Signatures précédées de la mention manuscrite « *Bon pour accord transactionnel et renonciation sans réserve* »

Les pages précédentes sont paraphées

Chef d'établissement

Organisme de gestion

## **9. MODELE – TYPE DE PROCES-VERBAL DE NON CONCILIATION EN CAS DE LICENCIEMENT**

## PROCÈS-VERBAL DE NON CONCILIATION

Dossier

Identité du demandeur

Exemple : *nom du chef d'établissement*

C/

Identité du défendeur

Exemple : *Organisme de gestion agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, M (nom du représentant), en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués par le Conseil d'Administration dudit organisme*

Sont membres de la commission de conciliation :

Pour les représentants des chefs d'établissements :

-  
-

Pour les représentants des organismes de gestion des établissements  
d'Enseignement Catholique

-  
-

Pour les représentants des autorités de tutelle

-

La réunion est présidée par M (*nom du président*)

### **I - Objet**

La commission de conciliation est réunie en application de l'article 5.2 du statut du chef d'établissement du premier degré adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 19 mars 2010 et ce à la demande de M (*nom du demandeur*), ce dernier contestant le licenciement qui a été notifié par lettre recommandée avec avis de réception le (*date*) par l'organisme de gestion (*nom de l'Organisme de gestion*) à M (*nom du chef d'établissement*).

## II - Proposition de la commission de conciliation

Après avoir entendu les motifs et les prétentions des parties, la commission de conciliation propose aux parties la conciliation suivante afin de mettre définitivement un terme au différend qui les oppose :

- M (*nom du chef d'établissement*) se reconnaît rempli de l'ensemble de ses droits pouvant résulter de l'exécution comme de la rupture de son contrat de travail et réparé de son entier préjudice et renonce, sous réserve de l'exécution de l'intégralité de la transaction, à toute action ou instance de quelque nature que ce soit qui pourrait résulter de l'exécution ou de la rupture du contrat les ayant lié.
- L'organisme de gestion (*nom de l'Organisme de gestion*) accepte de verser une indemnité transactionnelle de (*montant*) euros, le (*date*) (*Si la somme est versée en plusieurs fois, indiquer l'échéancier*).

## III - Décision

*Ne conservez que l'un des deux paragraphes suivants :*

*- Si le chef d'établissement et l'Organisme de gestion refusent*

M (*nom du chef d'établissement*) et l'organisme de gestion (*nom de l'Organisme de gestion*) représenté par M (*nom du représentant*) n'acceptent pas la proposition de la commission de conciliation.

*- Si le le chef d'établissement ou l'Organisme de gestion refuse*

M (*nom du chef d'établissement*) ou l'organisme de gestion (*nom de l'Organisme de gestion*) représenté par M (*nom du représentant*) n'accepte pas la proposition de la commission de conciliation

Le procès-verbal est établi en cinq originaux destinés :

- à M (*nom du chef d'établissement*,
- à l'organisme de gestion (*nom de l'Organisme de gestion*)
- au Représentant de la tutelle de l'établissement,
- au Président de la Commission de conciliation,
- au Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique

Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé »

Les pages précédentes sont paraphées

Chef d'établissement

Organisme de gestion

Président de la Commission

Représentant de la Tutelle

**10. MODELE-TYPE DE PROCES-VERBAL DE CONCILIATION  
EN DEHORS D'UN LICENCIEMENT,**

## PROCÈS-VERBAL DE CONCILIATION

Dossier

Identité du demandeur

Exemple : *autorité de tutelle*

C/

Identité du défendeur

Exemple : *Organisme de gestion agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, M (nom du représentant), en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués par le Conseil d'Administration dudit organisme*

Sont membres de la commission de conciliation :

Pour les représentants des chefs d'établissements :

-  
-

Pour les représentants des organismes de gestion des établissements  
d'Enseignement Catholique

-  
-

Pour les représentants des autorités de tutelle

-

La réunion est présidée par M (*nom du président*)

### **I - Objet**

La commission de conciliation est réunie en application de l'article 5.2 du statut du chef d'établissement du premier degré adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 19 mars 2010 et ce à la demande de (*identité du demandeur*) pour les motifs suivants :

*Enoncer les motifs*

## II - Proposition de la commission de conciliation

Après avoir entendu les motifs et les prétentions des parties, la commission de conciliation propose aux parties la conciliation suivante afin de mettre définitivement un terme au différend qui les oppose :

Indiquer la proposition

## III - Décision

Indiquer l'identité des parties concernées par la décision Exemple : *l'autorité de tutelle représentée par (nom du représentant) et l'organisme de gestion (nom de l'Organisme de gestion) représenté par M (nom du représentant)* acceptent la proposition de la commission de conciliation.

D'un commun accord, sous réserve de la parfaite exécution de la présente décision, les parties conviennent que le présent accord met un terme définitif au litige évoqué ci-dessus et emporte transaction au sens des articles 2044 et suivants du Code Civil et en particulier au sens de l'article 2052 du même Code aux termes duquel les transactions ont entre les parties l'autorité de la chose jugée en dernier ressort et ne peuvent être révoquées pour cause d'erreur de droit, ni pour cause de lésion. De ce fait, les parties, en pleine connaissance de leurs droits respectifs, renoncent à toute instance et action l'une à l'encontre de l'autre ayant un lien avec le litige évoqué ci-dessus.

Le procès-verbal est établi en **X** originaux destinés :

- Identité du demandeur,
- Identité du défendeur
- au Représentant de la tutelle de l'établissement, (si elle n'est pas partie à la conciliation)
- au Président de la Commission de conciliation,
- au Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique

Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé »

Les pages précédentes sont paraphées

Identité du demandeur

Identité du défendeur

Président de la Commission

Représentant de la Tutelle

**11. MODELE-TYPE DE PROCES-VERBAL DE NON  
CONCILIATION EN DEHORS D'UN LICENCIEMENT.**



## PROCÈS-VERBAL DE NON CONCILIATION

Dossier

Identité du demandeur  
Exemple : *autorité de tutelle*  
C/

Exemple :  
Identité du défendeur  
Exemple : *nom du chef d'établissement*

Sont membres de la commission de conciliation :

Pour les représentants des chefs d'établissements :

-  
-

Pour les représentants des organismes de gestion des établissements  
d'Enseignement Catholique

-  
-

Pour le représentant des autorités de tutelle

-

La réunion est présidée par M (*nom du président*)

### **I - Objet**

La commission de conciliation est réunie en application de l'article 5.2 du statut du chef d'établissement du premier degré adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 19 mars 2010 et ce à la demande de (*identité du demandeur*) pour les motifs suivants :

*Enoncer les motifs*

## II - Proposition de la commission de conciliation

Après avoir entendu les motifs et les prétentions des parties, la commission de conciliation propose aux parties la conciliation suivante afin de mettre définitivement un terme au différend qui les oppose :

Indiquer la proposition

## III - Décision

*Ne conservez qu'un seul des deux paragraphes suivants :*

*- Si les deux parties refusent*

Indiquer l'identité des parties concernées. Exemple : *Autorité de tutelle représentée par (nom) et M (nom chef d'établissement)* n'acceptent pas la proposition de la commission de conciliation

*- Si l'une des parties refuse*

Indiquer l'identité de la partie opposée à la conciliation n'accepte pas la proposition de la commission de conciliation

Le procès-verbal est établi en X originaux destinés :

- Identité du demandeur,
- Identité du défendeur
- au Représentant de la tutelle de l'établissement, (à supprimer si elle est partie à la conciliation)
- au Président de la Commission de conciliation,
- au Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique

Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé »

Identité du demandeur

Identité du défendeur

Président de la Commission

Représentant de la Tutelle