

# Enseignement privé : directeurs de l'enseignement catholique primaire

IDCC 2281

## Convention collective du 21 mars 2002

[Non étendue, applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2002]

(Convention dénoncée par le FNOGEC par lettre du 17 mai 2006)<sup>(1)</sup>

(1) Lettre de dénonciation de la convention du FNOGEC du 17 mai 2006

Madame, Monsieur,

Suite à l'adoption par le Comité National de l'Enseignement Catholique du 1<sup>er</sup> avril 2006 du statut du chef d'établissement du premier degré, nous vous informons que nous dénonçons la convention collective des chefs d'établissement directeurs d'école de l'Enseignement Catholique du 1<sup>er</sup> septembre 2002, à compter de ce jour.

Je vous prie de bien vouloir m'en accuser réception et d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Secrétariat général de l'enseignement catholique (SGEC) ;

Fédération nationale des organismes de gestion des établissements catholiques d'enseignement (FNO-GEC) ;

Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (SPELC).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP-CFDT ;

SNEC-CFTC ;

SNPEFP-CGT.

### Article 1er Champ d'application

La présente Convention règle les rapports entre :

— d'une part, les personnes physiques ou morales ayant qualité d'employeur des Chefs d'établissement directeurs des écoles ouvertes au bénéfice de l'article L. 441-1 du code de l'éducation et reconnues catholiques par l'Evêque du lieu,

— d'autre part, les Chefs d'établissement, Directeurs<sup>(1)</sup>

(1) Dans ce texte, le terme « Chef d'Établissement remplace l'expression complète « Chef d'Établissement, Directeur d'école du premier degré.

de ces établissements.

### Article 2 Droit syndical - Institutions représentatives et droit d'expression

#### 2-1 Droit syndical

Conformément aux dispositions de la législation en vigueur, les parties contractantes reconnaissent, pour

tous, le droit d'adhérer au syndicat de leur choix constitué en vertu du Livre IV du Code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, la formation professionnelle, les mesures de discipline et de licenciement.

Les Chefs d'établissement s'engagent à respecter la liberté syndicale.

#### 2-2

##### Représentants des personnels

En ce qui concerne les représentants du personnel, les parties s'en réfèrent au Code du travail et à la jurisprudence.

#### 2-3

##### Droit d'expression

En ce qui concerne le droit d'expression, les parties respectent les dispositions communes.

### Article 3

#### Responsabilités et fonctions

Les fonctions du Chef d'établissement correspondent notamment à celles énumérées ci-après. Toutefois en raison de la diversité des écoles, ces fonctions peuvent être étendues. Dans tous les cas elles sont précisées par écrit dans les contrats de travail ou par un avenant joint.

#### 3-1

Le Chef d'établissement est responsable vis à vis de l'administration et des structures internes de l'Enseignement catholique. Il effectue les démarches administratives auprès des collectivités territoriales, de l'inspection académique, de la Direction diocésaine de l'Enseignement catholique.

#### 3-2

Il coordonne et anime la communauté éducative et il est responsable des différents projets de l'établissement et de leur cohérence. Il met en place et préside le Conseil d'établissement défini par le Statut de l'Enseignement catholique. Il est responsable de l'animation pédagogique.

- Il travaille aussi avec l'équipe éducative à la mise en place et au réajustement du projet éducatif, du projet d'établissement et du règlement intérieur de la vie scolaire.

- Il suscite et favorise les projets pédagogiques et le travail d'équipe, il s'assure de leur bon déroulement.

- Il apporte son soutien aux maîtres dans la recherche d'innovation.

- Il assure l'information et la mise en œuvre des réformes pédagogiques.

- Il veille à ce que l'école soit largement ouverte sur son environnement.
- Il fixe le calendrier des conseils d'école et de cycles et les modalités de leur déroulement.
- Il met en place le Conseil des maîtres et en assure le fonctionnement.
- Il coordonne la mise en place des actions d'information et d'orientation des élèves (liaison CM2/6<sup>ème</sup>, réseau AIS,...).

### **3-3**

#### **Vis-à-vis des élèves et de leur famille**

Le Chef d'établissement a la responsabilité :

- de l'accueil, de l'inscription des élèves et, après consultation des maîtres, de leur répartition dans les classes,
- du contrôle de la fréquentation scolaire,
- de leur orientation et des éventuelles procédures disciplinaires les concernant,
- de l'élaboration, de l'actualisation de la diffusion du règlement intérieur et du projet d'établissement,
- de l'élaboration du planning des surveillances.

### **3-4**

#### **Vis-à-vis des enseignants**

Dans le respect des droits individuels et des textes en vigueur, le Chef d'établissement :

- est responsable de l'animation pédagogique de l'équipe qu'il dirige,
- a la responsabilité de constituer l'équipe éducative sur laquelle il a autorité dans le respect des accords internes sur l'organisation de l'emploi,
- est responsable de la structure pédagogique et organise les services d'enseignement en concertation avec l'équipe,
- élabore le planning de surveillance,
- incite les maîtres à la formation et veille à la cohérence entre cette formation et la mise en œuvre des différents projets de l'établissement,
- accueille et accompagne avec les enseignants volontaires les stagiaires qui se destinent à l'enseignement et à l'éducation,
- recueille et transmet en application des accords nationaux de l'emploi, les informations concernant les mouvements du personnel enseignant reçues de la Direction diocésaine de l'Enseignement catholique et de l'Autorité académique,
- prend toutes les dispositions nécessaires pour que les enseignants aient les documents concernant le déroulement de leur carrière,
- organise les suppléances dans le cadre des règles fixées par la Direction diocésaine de l'Enseignement catholique et par l'Autorité académique.

### **3-5**

#### **Vis-à-vis du personnel d'administration, d'éducation et de service**

L'embauche et le licenciement des personnels d'administration, d'éducation et de service par le Président de l'Organisme de gestion sont effectués en accord avec le Chef d'établissement.

Par délégation explicite du Conseil d'administration de l'Organisme de gestion, il a autorité sur ces personnels qui travaillent dans l'établissement.

Il organise leur travail conformément à leur contrat.

Il a le souci de leur formation permanente.

### **3-6**

#### **Par rapport à la sécurité**

Responsable de la sécurité des élèves et de toutes les personnes présentes dans l'école ou à l'extérieur de l'école dans le cadre de toutes les activités pédagogiques et éducatives, le Chef d'établissement doit prendre les mesures conservatoires en ce domaine. En cas de besoin, le Chef d'établissement saisit par écrit le Conseil d'administration de l'Organisme de gestion.

Le Chef d'établissement a la garde des locaux et du matériel de l'école. Toute utilisation de ces locaux à des fins non scolaires ne peut être autorisée que par accord écrit entre le Chef d'établissement et le Président de l'Organisme de gestion qui prennent toutes dispositions en conséquence.

Il s'assure que l'OGEC a contracté les assurances nécessaires.

### **3-7**

#### **Vis-à-vis du fonctionnement de l'établissement**

Responsable du projet de l'établissement, le Chef d'établissement doit pouvoir disposer des moyens financiers nécessaires à sa mise en œuvre. À ce titre, le Chef d'établissement :

- est invité avec voix consultative à toutes les réunions du Conseil d'administration et du Bureau de l'Organisme de gestion sauf pour les questions le concernant. Cette invitation lui est transmise et doit lui parvenir sous les mêmes formes et dans les mêmes délais que les convocations des autres membres,
- est associé à la rédaction de l'ordre du jour du Conseil d'administration, à la préparation et à l'exécution du budget de l'établissement,
- est responsable de la présentation et de l'exécution des lignes budgétaires consacrées aux activités pastorales, catéchétiques et pédagogiques.

Par concertation entre l'OGEC, l'Autorité de tutelle et le Chef d'établissement, ce dernier dispose, après délibération de l'Organisme de gestion, des délégations de gestion écrites dont il rend compte suivant des modalités et une périodicité fixées avec le Conseil d'administration.

### **3-8**

#### **Vis-à-vis d'un ensemble scolaire**

Lorsque l'école appartient à un ensemble scolaire comportant plusieurs unités pédagogiques, un protocole de coordination entre les Chefs d'établissement est établi sous la responsabilité de (ou des) Autorité(s) de tutelle. Le protocole respecte les responsabilités de chacun et définit les domaines faisant l'objet d'une coordination entre chaque Chef d'établissement. Le protocole précise et permet à chacun d'assumer ses responsabilités et sa fonction conformément à la réglementation en vigueur et au statut de l'Enseignement catholique.

### **3-9**

Le Chef d'établissement a accès à tous les documents et contrats nécessaires à l'exercice des charges liées aux responsabilités ci-dessus énoncées.

### **3-10**

Il participe aux délégations ayant à représenter l'établissement.

## **Article 4**

### **Recrutement, définition et conditions d'accès**

Le recrutement, la nomination et la mutation des Chefs d'établissement sont de la compétence des Autorités de tutelle après concertation avec le Directeur diocésain.

Le Chef d'établissement doit remplir les conditions de titres requis pour diriger un établissement et avoir suivi une formation préparatoire. Dans le respect des textes réglementaires, conventionnels et en tenant compte du statut de l'Enseignement catholique, l'Autorité de tutelle compétente, après avoir recherché l'avis favorable de l'OGEC, nomme le Chef d'établissement et lui remet sa lettre de mission. Cette condition étant réalisée, l'Organisme de gestion procède à la signature du contrat de travail.

La liste des postes de direction à pourvoir est établie par la Direction diocésaine qui la soumet pour avis à la Commission de l'emploi du premier degré.

## **Article 5**

### **Formation**

### **5-1**

#### **Formation initiale**

Une formation spécifique à la fonction de Chef d'établissement est obligatoire. Celle-ci est dispensée par des organismes habilités. Le Chef d'établissement doit pouvoir achever sa formation initiale dans les trois premières années de sa carrière. Elle doit être validée à son terme.

### **5-2**

#### **Formation continue**

Les besoins en formation des personnels en responsabilité sont constants. Des sessions doivent être régulièrement proposées dans le plan de formation de l'établissement et du diocèse.

## **Article 6**

### **Le contrat de travail**

### **6-1**

Le contrat de travail du Chef d'établissement est un contrat à durée indéterminée.

### **6-2**

#### **Le contrat de travail comporte**

- la qualité de l'intéressé et les fonctions exercées,
- la référence à la Convention collective et éventuellement au règlement intérieur applicable,
- la qualification du salarié
- la date de prise de fonction,
- la durée de la période d'essai,
- les différents éléments de rémunération (indemnités),
- la décharge éventuelle des services d'enseignement payée par l'Organisme de gestion,
- les délégations dont dispose le Chef d'établissement,
- les charges éventuelles d'internat, de cantine, de surveillance ou autres et leur modalité de rémunération,
- les organismes sociaux auxquels il est affilié pour la retraite et la prévoyance.

### **6-3**

Dans le cas d'un ensemble scolaire, le protocole de coordination prévu à l'article 3.8 est annexé au contrat.

### **6-4**

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

### **6-5**

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

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

Il bénéficie de plein droit des dispositions du présent texte.

## **Article 7**

### **Maladie, accident du travail, maternité, adoption**

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

Après un an d'ancienneté dans l'établissement, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical,

*l'établissement, sauf dispositions légales plus favorables, verse au Chef d'établissement, à l'échéance habituelle, la fraction du salaire (ou indemnités) net non garantie par les organismes de sécurité sociale en ce qui concerne les sommes versées par l'OGEC :*

*- pendant un mois pour les salariés ayant d'un à deux ans de service dans l'établissement ;*

*- pendant trois mois pour les salariés ayant plus de deux ans de service dans l'établissement.*

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

*Pour bénéficier de cette indemnisation, le Chef d'établissement doit avoir fait valoir ses droits auprès de la sécurité sociale.*

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

*Le Chef d'établissement en congé de maternité ou en congé légal d'adoption, bénéficie du traitement différentiel pendant la durée du congé prévue par la sécurité sociale, dans la mesure où il a exercé une activité salariée pendant les douze mois précédents dans un établissement d'Enseignement catholique relevant des Organismes employeurs signataires de la Convention collective.*

## **Article 8**

### **Absences et autres congés**

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

## **Article 9**

### **Repos hebdomadaire**

*Le Chef d'établissement a droit à au moins 36 heures consécutives de repos par semaine, comprenant normalement le dimanche. Les permanences nécessaires doivent être assurées en fonction des besoins de l'établissement.*

## **Article 10**

### **Congés annuels**

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

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

## **Article 11**

### **Rupture du contrat du Chef d'établissement**

#### **11-1**

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

*La rupture du contrat en cours ou à la fin de la période d'essai est soit la conséquence du retrait de la lettre de mission soit décidé par l'OGEC.*

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

*Sauf accord entre les parties, les fonctions de Chef d'établissement cessent au 31 août.*

#### **11-2**

##### **Démission de la fonction de Chef d'établissement**

*Le Chef d'établissement doit aviser l'employeur et l'Autorité de tutelle par lettre recommandée AR de sa décision, avant le 31 mars de l'année en cours. La date d'effet de la rupture est le 31 août de l'année en cours. Dans tous les cas, le Directeur diocésain et s'il y a lieu le Supérieur de la congrégation doivent être prévenus. La démission de la fonction de Chef d'établissement entraîne la nomination sur un poste d'enseignement dans un autre établissement. Il bénéficie de la priorité accordée aux maîtres en suppression d'emploi.*

#### **11-3**

##### **Par départ en retraite, à l'initiative du Chef d'établissement**

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

#### **11-4**

##### **Rupture du contrat, à l'initiative de l'Autorité de tutelle**

#### **11-4-1**

##### **Retrait du caractère propre de l'établissement**

*Par suite d'une décision de l'Évêque de ne plus reconnaître l'appartenance de l'établissement à l'Enseignement catholique, lorsque le Chef d'établissement n'est pas concerné par les motifs de la décision et qu'il désire poursuivre son travail dans un autre établissement de l'Enseignement catholique.*

*En ce cas :*

- 1) soit, un autre poste de direction lui est proposé,*
- 2) soit, si un autre poste de direction ne peut lui être offert, l'intéressé est reclassé sur un poste d'enseignement dans un autre établissement. Il bénéficie de la priorité accordée aux maîtres en suppression d'emploi. Les indemnités de licenciement relatives à sa fonction de direction prévues à l'article 12 lui sont accordées.*

#### **11-4-2**

##### **Retrait de la lettre de mission du Chef d'établissement**

*Lorsque l'Autorité de tutelle retire la lettre de mission au Chef d'établissement, l'OGEC procède à son licenciement. Hors le cas de faute grave ou lourde, les indemnités de licenciement relatives à sa fonction de direction prévues à l'article 12 lui sont accordées.*

## **11-5** **Rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur**

### **11-5-1** **Licenciement avec l'accord de l'Autorité de tutelle, hors le cas de faute lourde ou grave**

Ce licenciement ne peut avoir lieu sans que l'employeur ait informé par écrit l'Autorité de tutelle et que celle-ci ait donné par écrit son accord. L'intéressé perçoit les indemnités de licenciement relatives à sa fonction de direction prévues à l'article 12. L'intéressé est reclassé sur un poste d'enseignement dans un autre établissement. Il bénéficie de la priorité accordée aux maîtres en suppression d'emploi.

### **11-5-2** **Licenciement pour faute lourde ou grave**

L'employeur procède au licenciement immédiat, à charge pour lui d'informer dans les meilleurs délais l'Autorité de tutelle des motifs du licenciement.

**11-5-3**  
**Par fermeture de l'établissement ou restructuration**  
Le Chef d'établissement devant cesser sa fonction de direction dans l'établissement, du fait de la restructuration ou de la fermeture de l'établissement, est licencié conformément à l'article 11-4-1. En ce cas :

- 1) soit, un autre poste de direction lui est proposé,
- 2) soit, si un autre poste de direction ne peut lui être offert, l'intéressé est reclassé sur un poste d'enseignement dans un autre établissement. Il bénéficie de la priorité accordée aux maîtres en suppression d'emploi. Les indemnités de licenciement relatives à sa fonction de direction prévues à l'article 12 lui sont accordées.

## **11-6** **Procédure de rupture de contrat**

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

### **11-6-1** **Entretien préalable**

Le salarié peut se faire assister au cours de l'entretien :

- 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. 122-14 du Code du travail,
- soit par un délégué mandaté par une organisation syndicale représentative dans l'Enseignement catholique.

### **11-6-2** **Notification de la rupture**

Hormis les cas de rupture pour faute lourde ou grave, la dénonciation du contrat du Chef d'établissement doit être notifiée par l'employeur au plus tard le 31 mars par lettre recommandée avec avis de réception.

Sauf accord entre les parties, le contrat prend fin le 31 août, préavis et congés payés compris.

## **Article 12** **Indemnités de rupture de contrat**

Hormis le cas de faute grave ou lourde, le Chef d'établissement licencié a droit à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté de Chef d'établissement dans l'académie.

Le calcul de l'indemnité de licenciement s'effectue de la manière suivante :

1/2 mois d'indemnité par année de direction dans l'académie plafonnée à six mois

L'indemnité à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est l'indemnité de direction mensuelle moyenne des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le Chef d'établissement, l'indemnité de direction mensuelle la plus élevée au cours des trois derniers mois de travail, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au Chef d'établissement pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

## **Article 13** **Rémunération des chefs d'établissement du premier degré**

Mod. par Avenant 21 mars 2006, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2006

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNOGEC ;

SGEC ;

SPELC.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFTD ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CGC.

## **1** **Composition de l'indemnité de direction**

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

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

## **2** **Procédure de mise en place**

La revalorisation de l'indemnité de direction des chefs d'établissement du premier degré est mise en place sur une période de 5 ans afin de permettre aux établissements de budgétiser ces augmentations et laisser au

niveau souhaité la mise en œuvre d'une mutualisation entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degré.

Cet accord annule et remplace l'ensemble des accords locaux, diocésains, départementaux ou régionaux en cours à ce jour.

**3**  
**Indemnité de direction dépendant du nombre de classes de l'école dirigée**

Nombre de classes	Grille actuelle	Grille au 1 <sup>er</sup> septembre 2006	Grille au 1 <sup>er</sup> septembre 2007	Grille finale au 1 <sup>er</sup> septembre 2008
1	42	65	70	80
2	49	75	80	90
3	57	85	90	100
4	64	95	100	110
5	66	100	105	120
6	68	110	115	130
7	70	115	120	135
8	72	120	125	140
9	74	125	130	145
10	76	130	135	150
11	78	135	140	155
12	80	140	145	160
13	80	145	150	165
14	80	150	155	170
15	80	160	165	180
16	80	165	170	185
17	80	170	175	190
18	80	175	180	195
19	80	180	185	200
20	80	185	190	205
21	80	190	195	210
22	80	195	200	215
23	80	200	205	220
24	80	205	210	225
25	80	210	215	230
26	80	215	220	235
27	80	220	225	240
28	80	225	230	245
29	80	230	235	250
30	80	235	240	255
31	80	240	245	260

**4**  
**La bonification pour une formation initiale validée**  
À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009, une bonification de 40

points d'indice est ajoutée à la grille précédente lorsque le chef d'établissement a suivi une formation

initiale validée selon des conditions à définir par l'Enseignement Catholique.

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

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

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

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

## **5**

### **La revalorisation de carrière**

À 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 3 ans sont ajoutés à la rémunération :

- 5 points de manière automatique
- De 0 à 5 points, qui peuvent 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.

## **Article 14**

### **Contribution familiale**

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

Compte tenu des contraintes liées à la fonction ou à l'établissement, le Chef d'établissement peut, lors de l'inscription de ses enfants dans un autre établissement adhérent aux organismes employeurs signataires, solliciter une exonération.

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

## **Article 15**

### **Retraite et prévoyance**

Mod. par Avenant 21 mars 2006, non étendu

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
FNOGEC ;

SGEC ;

SPELC.

Syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CGC.

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

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

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

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

## **Article 16**

### **Commission paritaire diocésaine, départementale ou régionale**

#### **16-1**

Il revient aux partenaires concernés de mettre en place une Commission paritaire dont le ressort territorial sera soit diocésain, soit départemental, soit régional.

#### **16-2**

##### **Rôle**

La Commission paritaire diocésaine, départementale ou régionale est chargée des fonctions suivantes :

- fixer les barèmes des indemnités,
- se constituer en Commission de conciliation.

#### **16-3**

##### **Composition**

Cette Commission est constituée paritairement des représentants :

- des organisations d'employeurs adhérent à la FNOGEC,
- des organisations syndicales de salariés désignés par les Organismes signataires de la Convention collective.

Le Directeur diocésain ou son représentant siège de droit à cette Commission avec voix consultative.

Un membre de chacune des organisations de salariés représentatives des Chefs d'établissement du premier degré, non signataires de la Convention collective, est invité aux réunions à titre consultatif.

#### **16-4**

##### **Fonctionnement**

La Commission constitue un Bureau composé d'un Président et d'un Secrétaire. Ces fonctions sont exercées alternativement chaque année scolaire par un représentant des organismes employeurs adhérent à la FNOGEC et par un représentant des organisations syndicales signataires de la Convention collective.

*Le Président entre en fonction à l'occasion de la première réunion de l'année scolaire.*

*Le Directeur diocésain y participe à titre consultatif.*

*Un règlement intérieur peut préciser les modalités de fonctionnement. Il doit être adopté par la Commission.*

#### **16-5**

##### **Saisine en cas de conflit**

*La Commission paritaire est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec avis de réception adressée au Président, sous couvert du Directeur diocésain.*

*Le Bureau de la Commission s'assure de la recevabilité de l'affaire. Il rend compte à la Commission des dossiers jugés irrecevables.*

*Si la demande est jugée recevable ou en cas de désaccord entre les membres du Bureau de la Commission, le Président convoque la Commission et les parties en présence.*

*Si l'une des parties notifie par écrit son refus de participer à la réunion ou ne s'y présente pas, le Président et le Secrétaire dressent un procès verbal de non conciliation qui est adressé aux personnes concernées et aux autres membres de la Commission. Dans cette hypothèse le dossier ne peut être transmis à la Commission paritaire nationale.*

*Toute personne partie au conflit ne peut siéger comme membre de la Commission ayant à traiter de ce litige.*

*Si le conflit concerne un Chef d'établissement d'une école sous Tutelle congréganiste, un représentant de ces Tutelles participe à la Commission à titre consultatif.*

*La Commission de conciliation ne peut se prononcer sur les motifs du retrait de la lettre de mission.*

*La Commission paritaire réunie en conciliation entend le demandeur puis l'autre partie qui peuvent se faire assister ou représenter par un conseil de leur choix. La Commission propose une solution amiable.*

*En cas d'échec de cette procédure de conciliation, le conflit peut être porté par voie d'appel par la partie la plus diligente devant la Commission paritaire nationale prévue à l'article 17.*

*Cet appel doit être formé par lettre recommandée avec avis de réception adressée au Président de la Commission paritaire nationale dans les trente jours (délai de forclusion) qui suivent la notification aux parties du procès-verbal de la Commission paritaire diocésaine, départementale ou régionale de conciliation.*

*Tous les Chefs d'établissement entrant dans le champ d'application de cette Convention collective peuvent saisir la Commission paritaire diocésaine, départementale ou régionale en conciliation.*

#### **Article 17**

##### **Commission paritaire nationale**

#### **17-1**

##### **Rôle**

*Une Commission paritaire nationale est chargée des fonctions suivantes :*

- 1. Adapter la présente Convention aux dispositions législatives suivantes*
- 2. Connaître des problèmes généraux posés par l'application de la Convention collective.*
- 3. Interpréter la présente Convention collective*
- 4. Connaître en appel des litiges individuels ou collectifs qui n'ont pas trouvé de solution devant la Commission paritaire diocésaine ou régionale, prévue à l'article 16-5 constituée en Commission de conciliation.*
- 5. Établir des barèmes et avantages sociaux.*
- 6. Homologuer et valider des formations.*

#### **17-2**

##### **Composition et fonctionnement**

###### **Composition :**

*Cette Commission est composée paritairement de représentants :*

- de la FNOGEC,*
  - des organisations syndicales de salariés signataires de la Convention collective, dans la limite de deux par organisation.*
- Siègent de droit à cette Commission avec voix consultative :*
- le Secrétaire général de l'Enseignement catholique ou son représentant,*
  - deux délégués des Directeurs diocésains,*
  - un représentant des Tutelles congréganistes.*

###### **Fonctionnement :**

*La Commission constitue un Bureau composé d'un Président et d'un Secrétaire. Ces fonctions sont exercées alternativement chaque année scolaire par un représentant des organismes employeurs adhérant à la FNOGEC et par un représentant des organisations syndicales signataires de la Convention collective.*

*Le Président entre en fonction à l'occasion de la première réunion de l'année scolaire.*

*Cette Commission paritaire nationale se réunit au moins une fois par an. Elle peut également se réunir soit à la diligence du Président en exercice, soit sur demande d'une des organisations signataires, adressée par lettre recommandée avec avis de réception au Président qui doit alors la convoquer dans les 10 jours et la réunir sous les 30 jours qui suivent la réception de cette lettre.*

*Aucune réunion de la Commission paritaire ne pourra être organisée entre le 13 juillet et le 25 août (délai suspensif de procédure).*



### 17-3

#### **Saisine en cas d'appel d'un litige**

*En aucun cas un litige ne peut être soumis directement à la Commission paritaire nationale sans être passé par une Commission paritaire diocésaine, départementale ou régionale.*

*La Commission paritaire est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au Président, sous couvert du Secrétariat des commissions (FNOGEC - 277 rue Saint-Jacques, 75005 Paris).*

*Le Bureau de la Commission s'assure de la recevabilité de l'affaire. Il peut décider de renvoyer à la Commission paritaire diocésaine, départementale ou régionale de conciliation un dossier jugé irrecevable par le Bureau de cette Commission.*

*Il rend compte à la Commission des dossiers jugés irrecevables.*

*Si la demande est jugée recevable ou en cas de désaccord entre les membres du Bureau de la Commission, le Président organise une réunion et adresse les convocations dans les trente jours qui suivent la réception de la lettre de saisine.*

*Si l'une des parties notifie par écrit son refus de participer à la réunion ou ne s'y présente pas, le Président et le Secrétaire dressent un procès-verbal de non conciliation qui est adressé aux personnes concernées et aux autres membres de la Commission.*

*Toute personne partie au conflit ne peut siéger comme membre de la Commission ayant à traiter de ce litige.*

*La Commission de conciliation ne peut se prononcer sur les motifs du retrait de la lettre de mission.*

*La Commission paritaire réunie en conciliation entend le demandeur puis l'autre partie qui peuvent se faire assister ou représenter par un conseil de leur choix et propose une solution amiable.*

### 17-4

#### **Saisine des parties en matière d'interprétation**

*Seuls les représentants des organisations signataires peuvent saisir la Commission paritaire nationale en interprétation.*

### Article 18

#### **Constitution du dossier de saisine d'une Commission paritaire**

*La partie qui, à l'occasion d'un conflit, prend l'initiative de saisir la Commission paritaire diocésaine ou régionale, joint à sa lettre de saisine adressée en recommandé avec avis de réception au Président de la Commission, sous couvert du Directeur diocésain, un dossier comprenant au minimum :*

- les renseignements d'état civil et le curriculum vitae détaillé du Chef d'établissement concerné par la saisine ;*
- un bref historique du litige ;*

*- l'objet précis de la demande de saisine accompagné de tous documents propres à éclairer le litige et à justifier la demande ou la décision prise ou la solution proposée ;*

*- éventuellement, les renseignements concernant l'école (OGE, organisation, effectifs...).*

*À ces pièces pourront s'ajouter, le cas échéant, copie des correspondances échangées (lettre de démission, de licenciement, d'avertissement...).*

*En cas d'appel à la Commission paritaire nationale, le dossier de saisine devra en outre obligatoirement comprendre le procès-verbal de la Commission paritaire diocésaine ou régionale qui a été saisie, la première fois, du litige.*

*Le Secrétariat de la Commission paritaire transmet ensuite aux membres les dossiers émanant des différentes parties en cause, accompagnés de la copie de la lettre de saisine.*

### Article 19

#### **Application de l'article L. 132-17**

*Pour l'application de l'article L. 132-17 du Code du travail concernant le fonctionnement des Commissions paritaires, les parties signataires conviennent de se référer à l'accord national du 12 décembre 1984 modifié.*

### Article 20

#### **Application, révision, dénonciation**

#### **20-1**

*La présente Convention annule et remplace les dispositions relatives aux Directeurs contenues dans la Convention collective des maîtres du premier degré sous contrat simple et hors contrat et dans son avenant n° 2.*

*Elle vaut pour une durée indéterminée.*

#### **20-2**

#### **Avantages acquis**

*Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les accords diocésains départementaux ou régionaux antérieurement conclus. Les avantages acquis à titre individuel dans l'établissement où exerce le Chef d'établissement ne peuvent s'en trouver réduits.*

#### **20-3**

#### **Révision**

*Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la Convention collective ou l'adaptation de la présente Convention aux dispositions législatives et réglementaires ultérieures. La demande adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au Président de la Commission paritaire nationale prévue à l'article 17 doit comporter la désignation des articles à réviser.*

*Le Président de la Commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la demande de révision.*

*20-4. Dénonciation :*

*L'une ou l'autre des parties contractantes ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente Convention totalement ou partiellement, en le faisant connaître six mois à l'avance, par lettre recommandée adressée aux autres parties ainsi qu'au Président de la Commission paritaire nationale prévue à l'article 17. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.*

*Le Président de la Commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.*

*Les absences des représentants mandatés des organisations syndicales pour participer aux réunions des Commissions paritaires nationales, régionales, départementales ou diocésaines auxquelles ils sont convoqués, ne donnent pas lieu à une réduction de salaire.*

*Les frais de déplacement seront remboursés suivant les modalités prévues par l'accord du 12 décembre 1984 modifié.*

**Article 21**

***Date d'effet***

*La présente Convention prend effet au 1<sup>er</sup> septembre 2002.*