



## Statut du Chef d'Établissement d'un établissement du CNEAP

Adopté par le Conseil d'Administration du CNEAP le 8 décembre 2011.

Ce statut et le modèle de contrat qui l'accompagne définissent la façon de remplir la mission de Chef d'Etablissement dans l'Enseignement Agricole Catholique ainsi que les conditions d'exercice de la fonction. Ils mettent en valeur les aspects essentiels d'une fonction qui est inséparablement pastorale, éducative, pédagogique, administrative et de gestion.

Ils situent cette fonction dans ses relations, d'une façon plus particulière avec l'Association ou l'Organisme Responsable, l'autorité de tutelle, ainsi qu'avec les instances diocésaines et académiques de l'Enseignement Catholique et les organismes de l'Enseignement Agricole Catholique au niveau national et régional ; ils la situent également dans ses relations avec tous les autres membres de la communauté éducative (élèves, enseignants, personnels, parents, anciens élèves), ainsi qu'avec l'autorité administrative.

Ce statut est dès lors applicable aux chefs d'établissement de l'Enseignement Agricole Catholique, établissements ouverts en vertu des lois du 15 mars 1850, du 19 juillet 1919, du 16 juillet 1971 et du 31 décembre 1984. Agréé par le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique le 4 septembre 2002, modifié le 8 décembre 2011, 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 s'appuie également sur le référentiel de la fonction du Chef d'Etablissement d'enseignement agricole privé, qui précise le cadre des responsabilités et des fonctions du Chef d'Etablissement en rapport notamment avec la réglementation en vigueur.

D'autre part, ce statut s'accompagne des documents suivants :

- L'Etablissement Catholique d'Enseignement Agricole,
- la charte du Président de l'Association ou de l'Organisme Responsable.

## **MISSION ET FONCTION DU CHEF D'ETABLISSEMENT**

### **1- Mission**

**10** - Le Chef d'Etablissement, nommé aux conditions fixées aux articles 301 et suivants, est responsable par délégation devant les autorités dont il dépend, d'un ou plusieurs établissements ouverts selon la loi française et reconnus comme Catholiques par l'Evêque du lieu. Il reçoit explicitement cette délégation du conseil d'administration de l'Association ou de l'Organisme Responsable, et il détient l'autorité dans l'établissement par application des dispositions de l'article L813-8 du Code Rural. Il est le premier collaborateur du Président de l'Association ou de l'Organisme Responsable qu'il tient régulièrement informé de l'exercice de ses fonctions.

Les délégations qui lui sont attribuées l'investissent de tous les pouvoirs et prérogatives inhérents à sa fonction. Il dispose des moyens nécessaires à l'exercice de ses responsabilités dans le respect du statut de l'Enseignement Catholique, des textes législatifs et réglementaires, des accords paritaires et professionnels et des règles internes de l'Enseignement Agricole Catholique fédéré dans le CNEAP.

Il situe et insère son action dans la pastorale locale et diocésaine, dans le milieu professionnel et rural, dans les divers ordres de l'enseignement privé et public.

Il représente l'établissement dans le cadre des mandats qui lui ont été confiés à cet effet.

11 – Les responsabilités du Chef d'Etablissement sont de deux ordres indissociables

111 – Les unes découlent de la nature même de l'établissement qu'il dirige, établissement défini par le texte intitulé "l'Etablissement Catholique d'Enseignement Agricole". Il lui faut respecter les lois et règlements en vigueur. Il veille à la qualité de l'enseignement et de l'éducation dispensés dans l'établissement.

Son action s'exerce au service des élèves, apprentis et stagiaires, sur l'ensemble de ses collaborateurs et auprès des familles. Elle s'étend à toute personne physique ou morale liée à la vie et à l'environnement territorial, culturel, socio-économique et professionnel de l'établissement

Il a autorité sur toutes les personnes dans l'exercice de leur fonction dans l'établissement. Il respecte et fait respecter les droits de ces personnes.

112 - 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).

12 - L'autorité de tutelle, saisie par l'Association ou l'Organisme Responsable de l'Etablissement, délivre au Chef d'Etablissement une lettre de mission qui le nomme. Il reçoit les orientations générales pour exercer cette mission et bénéficie de la part de la tutelle du soutien et de l'accompagnement auxquels il a droit. Il rend compte de sa mission à la tutelle et fait avec elle les évaluations nécessaires.

La responsabilité pastorale de l'établissement lui est conférée par lettre de mission donnée par l'autorité de tutelle. Le Chef d'Etablissement s'efforce, par son témoignage et dans l'exercice de sa fonction, d'appeler chaque membre de la communauté éducative à participer à la mission qui lui a été confiée tout en respectant la liberté de chacun.

13 - Exerçant ses responsabilités dans le cadre de l'Enseignement Catholique diocésain, académique et national, et à l'intérieur de l'Enseignement Agricole Catholique régional et national, chaque Chef d'Etablissement conduit son action en cohérence avec celles des autres établissements.

Il s'engage à respecter les orientations et les décisions prises par les instances nationales et territoriales de l'Enseignement Catholique, ainsi que les orientations et décisions retenues par le Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé et le Conseil Régional de l'Enseignement Agricole Privé.

## 2 - Fonctions

### 20 - Le Chef d'Etablissement et l'Association ou l'Organisme Responsable

Premier collaborateur du Président, il assure l'administration générale de l'Association ou de l'Organisme Responsable : il réalise le travail nécessaire à son bon fonctionnement et en rend compte au Président. Il a la charge de la mise en œuvre du contrat qui lie l'Association ou l'Organisme Responsable à l'Etat. Il participe à l'élaboration de la politique générale de l'Association ou de l'Organisme Responsable arrêtée en conseil d'administration, et dont découle le projet d'établissement. Leur mise en œuvre fait l'objet d'un entretien annuel entre le Président et le Chef d'Etablissement.

Dès la signature de son contrat de travail, le Chef d'Etablissement est invité à toutes les réunions du conseil d'administration et du bureau de l'Association ou de l'Organisme Responsable avec voix consultative.

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

## 201 – Délégations du chef d'établissement

Dans le cadre des délégations reçues, le Chef d'Etablissement :

- participe à l'élaboration de l'ordre du jour de toutes les réunions de l'Association ou de l'Organisme Responsable ;
- propose, ordonnance et exécute le budget, et rend compte régulièrement de son exécution
- Exerce l'autorité de l'employeur sur les personnels de droit privé employés par l'Association ou l'Organisme Responsable.

Le Chef d'Etablissement exerce lui-même ses pouvoirs. Il peut en déléguer certains, par écrit, dans le cadre d'un organigramme sur lequel le conseil d'administration se sera préalablement prononcé. En tout état de cause, il reste responsable.

## 202 – Ensemble scolaire et protocole de coordination

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, cosigné par elle, le ou les président(s) et les chefs d'établissement.

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 du chef d'établissement coordinateur sont précisées dans son contrat de travail.

## 21 - Le Chef d'Etablissement et les personnels

Le Chef d'Etablissement dirige et contrôle les personnels. Il veille à ce que toutes les personnes employées dans l'établissement respectent le caractère propre de celui-ci, afin de promouvoir l'expression de son projet spécifique.

**210** - En application des textes législatifs, des conventions et des règlements intérieurs, le Chef d'Etablissement :

- exerce sur les personnels de droit privé l'autorité de l'employeur par délégation écrite du Président du conseil d'administration de l'Association ou de l'Organisme Responsable ; il est chargé de promouvoir leur formation permanente ;
- constitue l'équipe pédagogique et l'équipe éducative de l'établissement ;
- exerce, par application de l'article 4 de la loi du 31.12.84, l'autorité sur les personnels enseignants sous le contrôle de l'autorité académique.

**211** - S'agissant des personnels sous contrat de droit public, et conformément à la réglementation en vigueur et au référentiel de la fonction de Chef d'Etablissement visé en Introduction, il :

- propose les enseignants à la contractualisation de droit public dans les conditions prévues au contrat passé entre l'Etat et l'Association ou l'Organisme Responsable.
- donne à l'autorité administrative son appréciation sur la manière de servir des enseignants en attribuant à ceux-ci la note prévue par la réglementation ;
- engage les procédures nécessaires et propose les sanctions prévues en cas d'insuffisance ou de faute professionnelle caractérisée, ou de comportement incompatible avec l'exercice de leur fonction dans l'établissement ;
- organise les services d'enseignement, en communique les tableaux aux autorités académiques, et fixe les emplois du temps ;
- organise le contrôle des aptitudes et des connaissances des élèves.

212 - S'agissant des personnels sous contrat de droit privé avec l'Association ou l'Organisme Responsable, exerçant l'autorité de l'employeur dans le cadre de la délégation reçue, il est notamment amené à :

- recruter, dans la limite des postes définis au budget, le personnel employé de l'Association ou de l'Organisme Responsable ; 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 ;
- selon les délégations reçues, signer ou co-signer avec le Président de l'Association ou de l'Organisme Responsable, les contrats de travail ;
- organiser les tâches et les services ;
- engager et conduire les procédures disciplinaires
- organiser et animer les instances de concertation et de représentation des personnels en application des textes en vigueur

Le chef d'établissement engage et conduit les procédures relatives aux ruptures du contrat de travail ; la décision de rupture ne pouvant intervenir sans l'accord écrit du président de l'Association ou de l'Organisme Responsable ou de son représentant.

## 22 - Le Chef d'Etablissement et les projets

220 - Le Chef d'Etablissement a la responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet éducatif, du projet d'établissement, des projets pédagogiques et de vie scolaire. Il veille à ce que les partenaires de la communauté éducative, concernés selon les cas, participent à l'élaboration et à l'adoption de ces projets.

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 la charge éducative, pédagogique, administrative et matérielle de l'établissement. Dans ce cadre, il prévoit les structures à mettre en place, organise les services et les emplois.

221 - Pour assurer l'unité de l'établissement, le Chef d'Etablissement met en place le conseil d'établissement qu'il préside de droit. Il est garant du projet d'établissement et veille à la cohérence des activités des divers groupements, commissions et instances, membres de la communauté éducative. A cet effet, il participe normalement à leurs réunions.

222 - Il assure le lien entre la communauté éducative et l'autorité de tutelle devant laquelle il est responsable du caractère spécifique de l'établissement.

223 - Il organise en liaison avec les instances ecclésiales la formation religieuse et la proposition catéchétique dans l'établissement. Il favorise l'ouverture à la dimension spirituelle des membres de la communauté éducative.

224 - L'animation pédagogique est une fonction essentielle du Chef d'Etablissement. 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.

225 - Le Chef d'Etablissement est responsable des personnes en formation (élèves, étudiants, apprentis et stagiaires de la formation professionnelle continue) dans l'établissement et au cours des activités extérieures ou des stages.

Il inscrit les élèves et les apprentis dans les classes ou sections, et éventuellement les en exclut, dans le respect du règlement intérieur 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 d'appel. Il est responsable des décisions d'orientation et se préoccupe de l'insertion professionnelle des jeunes.

**226** – Disposant du pouvoir de police dans l'établissement, le Chef d'Etablissement prend avec diligence les mesures qui s'imposent et en informe les autorités compétentes.

En cas de besoin, il saisit par écrit le conseil d'administration de l'Association ou de l'Organisme Responsable et lui propose toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des personnes et des biens.

### 23 – Le chef d'établissement et l'engagement institutionnel

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.

## CONDITIONS D'EMPLOI DU CHEF D'ETABLISSEMENT

### 3 - Carrière

#### 30 - Engagement

**301** - Pour recruter un Chef d'Etablissement, le Président de l'Association ou de l'Organisme Responsable agit en étroite collaboration avec la tutelle. Lorsqu'un candidat a été retenu, le Président doit :

- solliciter l'autorité de tutelle compétente afin qu'elle délivre au candidat Chef d'Etablissement une lettre de mission qui le nomme.
- demander l'avis écrit du CNEAP et celui du CREAP

**302** - La désignation du Chef d'Etablissement et la signature du contrat de travail entre le Président de l'Association ou de l'Organisme Responsable et l'intéressé interviennent après délivrance de la lettre de mission par l'autorité de tutelle compétente.

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

Le Président de l'Association ou de l'Organisme Responsable notifie, dès la signature du contrat, la désignation à l'autorité académique et inscrit le Chef d'Etablissement en formation qualifiante auprès de l'institut de formation du CNEAP habilité à cet effet s'il ne justifie pas de cette qualification.

**303** - Si un contrat de travail a été conclu avec un Chef d'Etablissement qui ne répond pas aux conditions réglementaires ou statutaires fixées pour assurer la direction de l'établissement, la procédure de rupture du contrat devra alors être engagée sans délai dans le respect de la législation du travail et des dispositions du présent statut.

**304** - Dès la nomination du Chef d'Etablissement, le conseil d'administration de l'Association ou de l'Organisme Responsable, après délibération, mandate le Président pour attribuer au Chef d'Etablissement les délégations nécessaires à l'exercice de sa mission telles qu'elles sont prévues aux articles 20 et 21 du présent statut et détermine les modalités selon lesquelles il en rend compte.

Le procès-verbal de cette réunion figurera en annexe au contrat du Chef d'Etablissement.

**305** - Le contrat de travail d'un Chef d'Etablissement entrant en fonction pour la première fois, comporte obligatoirement une période d'essai de 4 mois. Elle ne peut pas faire l'objet d'un renouvellement, même par accord des parties. Pendant la période d'essai, les parties pourront rompre le contrat par simple lettre. Un délai de prévenance devra être respecté par l'employeur ou le salarié dans les conditions légales.

**306** - Un Chef d'Etablissement ayant déjà bénéficié d'un contrat à durée indéterminée en qualité de Chef d'Etablissement dans un établissement relevant du CNEAP et qui reçoit, pour un autre établissement, mission d'une autorité de tutelle, a droit à la signature d'un contrat à durée indéterminée sans période d'essai.

**307** - Un Chef d'Etablissement peut être nommé à titre intérimaire – dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de remplacement, d'un avenant à un contrat à durée indéterminée ou d'une mise à disposition - dans les cas suivants :

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

Le présent statut lui est applicable, à l'exception des articles 305, 306, 322, 323

### **31 - Mobilité :**

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

A cet effet, le Chef d'Etablissement informe avant le 1er mars, sauf situation exceptionnelle, le Président de l'Association ou de l'Organisme Responsable, son autorité de tutelle, et le CNEAP de sa position à l'égard de sa fonction. Il précise les échéances et la nature de son intention ou de sa décision (changement d'établissement, cessation de fonction, départ à la retraite, démission).

Le candidat informe obligatoirement du déroulement de la procédure engagée, dans les meilleurs délais possibles, son Président d'Association ou d'Organisme Responsable, son autorité de tutelle, le CREAP concerné et le CNEAP

### **32 - Cessation de fonction**

La fonction de Chef d'Etablissement cesse :

#### **321 - Par rupture au cours ou au terme de la période d'essai**

La rupture de contrat en cours ou au terme de la période d'essai est, soit la conséquence de la décision du Chef d'Etablissement, soit la conséquence du retrait de la mission par l'autorité de tutelle, soit décidée par l'Association ou l'Organisme Responsable après accord écrit de l'autorité de tutelle.

#### **322 - Par démission**

##### **3221 – Dispositions communes**

Le Chef d'Etablissement démissionnaire doit notifier sa démission par écrit (par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge) au Président de l'Association ou de l'Organisme Responsable, en respectant un préavis de 5 mois, pouvant être réduit par accord entre les parties. Il avise l'autorité de tutelle de sa décision dans les mêmes délais. Les congés, notamment ceux devant obligatoirement être pris en été (voir 413) ne sont pas inclus dans la durée du préavis.

### 3222 - Démission suite à la décision de l'Evêque de ne plus reconnaître l'appartenance de l'établissement à l'Enseignement Catholique.

Lorsque le Chef d'Etablissement choisit de démissionner suite à une décision de l'Evêque de ne plus reconnaître l'appartenance de l'établissement à l'Enseignement Catholique, et lorsque celui-ci n'est pas concerné par les motifs de la décision, il lui sera versé par l'AOR une indemnité, fixée à un demi mois de traitement par année de service dans l'établissement, quelle que soit la fonction exercée, dans la limite d'un montant équivalent à six mois de traitement. Le traitement à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le traitement mensuel moyen des douze derniers mois précédant la démission (avant le début du préavis), ou, selon la formule la plus avantageuse pour le Chef d'Etablissement, le traitement moyen des trois derniers mois précédant l'expiration du préavis.

### 3223 - Démission suite à la radiation de l'établissement du CNEAP

Les dispositions décrites au 3223 sont applicables au Chef d'Etablissement qui démissionnerait à la suite de la radiation de l'établissement du CNEAP, alors qu'il n'est pas concerné par les motifs de cette décision.

### 323 - : rupture conventionnelle homologuée

La rupture du contrat de travail est possible par accord entre l'AOR et le chef d'établissement. Dans ce cas, il est nécessaire d'avertir préalablement l'autorité de tutelle et le CNEAP de la recherche d'un tel accord et de respecter la réglementation concernant la procédure de rupture conventionnelle.

### 324 - Par licenciement

#### 3241 - Dispositions communes

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

Le chef d'établissement à l'encontre duquel une procédure de licenciement est engagée peut se faire assister au cours de l'entretien préalable, à son choix :

- soit, si l'établissement est doté d'instances représentatives du personnel, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement
- soit, en cas d'absence d'instances représentatives du personnel, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement ou par un conseiller extérieur conformément à l'article L 1232-14 du code du travail
- soit, dans tous les cas par un délégué mandaté par l'UNEAP, syndicat de chefs d'établissement de l'enseignement agricole catholique constitutif du CNEAP.

Sauf dans les cas examinés aux 3234 et 3236, il donne lieu à un préavis de 6 mois et ne peut avoir lieu sans que l'Association ou l'Organisme Responsable ait informé par écrit l'autorité de tutelle des motifs du licenciement et sans que celle-ci, après avoir procédé aux évaluations nécessaires, ait donné un accord écrit et motivé ; de même, le CNEAP aura préalablement été saisi pour avis.

Une indemnité de licenciement, fixée à un demi-mois de traitement par année de service dans l'établissement, quelle que soit la fonction exercée, dans la limite d'un montant équivalent à 6 mois de traitement (sauf disposition légale plus favorable), est versée au Chef d'Etablissement par l'Association ou l'Organisme Responsable. Le traitement à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le traitement mensuel moyen des douze derniers mois précédant la notification du licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le Chef d'Etablissement, le traitement moyen des trois derniers mois précédant l'expiration du préavis.



### 3242 - Licenciement pour motif économique, notamment suite à fermeture ou fusion de l'établissement

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 aux dispositions de l'article 3231 du présent statut.

### 3243 - Licenciement suite au retrait de la lettre de mission du Chef d'Etablissement

En cas de retrait de la lettre de mission par l'autorité de tutelle, l'Association ou l'Organisme Responsable procède alors au licenciement du Chef d'Etablissement, qui devra reprendre exactement les mêmes motifs que ceux mentionnés dans la lettre de retrait de mission.

Une indemnité de licenciement, calculée comme indiqué au 3231, sera versée par l'Association ou l'Organisme Responsable.

### 3244 - Licenciement suite à la non obtention de la qualification professionnelle

En cas de non obtention de la qualification exigée du Chef d'Etablissement en vertu de l'article R.813-24 du code rural précisé par arrêté du Ministre de l'Agriculture, une procédure de licenciement, avec un préavis de deux mois, est obligatoirement engagée par l'Association ou l'Organisme Responsable dès notification par l'institut de formation de la décision du jury de qualification. Une indemnité de licenciement, calculée comme indiqué au 3231, est versée par l'Association ou l'Organisme Responsable.

### 3245 - Licenciement pour autre motif personnel

En cas de licenciement pour autre motif personnel, une indemnité de licenciement, calculée comme indiqué au 3231, est versée par l'Association ou l'Organisme Responsable

### 3246 - Licenciement en cas de faute grave ou lourde

En cas de faute grave ou lourde, l'Association ou l'Organisme Responsable peut alors procéder à une mise à pied conservatoire et en informe immédiatement l'autorité de tutelle et le CNEAP. Le licenciement ne peut être notifié sans que l'autorité de tutelle ait donné un accord écrit et motivé. De même le CNEAP aura préalablement donné son avis. Le licenciement est prononcé sans préavis. Il n'y a pas indemnité de licenciement.

### 325 - Par départ en retraite

Sauf accord particulier, le départ en retraite du Chef d'Etablissement intervient à la fin d'une année scolaire (31 août).

### 3251 - Départ volontaire à la retraite

Lorsque le Chef d'Etablissement décide de partir en retraite alors qu'il a atteint l'âge légal de départ en retraite, il notifie sa décision par écrit au Président de l'Association ou l'Organisme Responsable.

Un préavis de 5 mois doit être respecté. Les congés, notamment ceux devant obligatoirement être pris en été (voir 413) ne sont pas inclus dans la durée du préavis.

L'Association ou l'Organisme Responsable verse au Chef d'Etablissement, à la date de son départ, une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans les établissements du CNEAP, quelles qu'aient été les fonctions exercées et calculée comme suit :

- un demi-mois pour les chefs d'établissement ayant atteint six ans d'ancienneté ;
- un mois pour les chefs d'établissement ayant atteint douze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi pour les chefs d'établissement ayant atteint dix-huit ans d'ancienneté ;
- deux mois pour les chefs d'établissement ayant atteint vingt-quatre ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi pour les chefs d'établissement ayant atteint trente ans d'ancienneté.

Le traitement à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le traitement mensuel moyen des douze derniers mois précédant la notification du départ, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le Chef d'Etablissement, le traitement moyen des trois derniers mois précédent l'expiration du préavis.

### 3252 - Mise à la retraite par l'Association

Le Chef d'Etablissement peut être mis à la retraite à l'initiative de l'Association ou l'Organisme Responsable, dans le cadre des dispositions légales. Dans ce cas, l'Association ou l'Organisme Responsable est tenu de respecter un préavis de 6 mois.

L'Association ou l'Organisme Responsable verse au Chef d'Etablissement, à la date de son départ, selon le montant le plus favorable, soit une indemnité égale à l'indemnité de départ en retraite telle que fixée au 3251, soit une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

Le traitement de base à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est calculé comme indiqué à l'article 3251.

## 33 - Suspension de fonction

### 331 - Dispositions communes

Dans tous les cas de suspension de fonction énumérés ci-dessous, le Chef d'Etablissement, en accord avec le Président, donne une délégation de pouvoir ; s'il en est empêché, ou si la durée prévisible de la suspension du contrat est d'au moins un mois, un chef d'établissement par intérim est désigné après concertation entre l'Association ou l'Organisme Responsable, le CNEAP et la tutelle.

Dans ce dernier cas, la nomination du chef d'établissement par intérim se fait conformément aux dispositions de l'art. 307 du présent statut et doit respecter par ailleurs les conditions réglementaires et statutaires de la prise de fonction d'un chef d'établissement.

### 332 - Maladie - Accidents du travail

Le chef d'établissement empêché d'assurer son service pour cause de maladie ou d'accident du travail doit avertir dans les plus brefs délais (sauf cas de force majeure) son employeur.

En cas d'absence pour cause de maladie ou accident du travail attestée par un certificat médical dans les conditions fixées par la législation en vigueur, le Chef d'Etablissement bénéficie de la garantie de versement, dès le premier jour d'arrêt, et ce pendant une durée maximum de six mois, d'une indemnité égale à la différence entre le traitement normal et les prestations en espèces des organismes sociaux.

Le Chef d'Etablissement doit être affilié par l'Association ou l'Organisme Responsable à un organisme de prévoyance qui assure un complément aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale, au-delà de la période de garantie de salaire prévue ci-dessus, et qui garantit en outre les risques décès, invalidité et incapacité temporaire.

Les absences pour maladie (hors accident du travail et maladie professionnelles) sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congé, pour la durée donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur.

### 333 – Maternité - Paternité

Le Chef d'Etablissement en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, bénéficie de la garantie de versement d'une indemnité égale à la différence entre le traitement normal et les prestations en espèces de la Sécurité Sociale, pendant la période d'arrêt légal.

### 334 - Autres congés légaux

S'agissant des autres congés prévus par le droit du travail, les dispositions légales en vigueur, ainsi que celles mentionnées au 331, s'appliquent. En tout état de cause, l'intérêt du service et de l'établissement devront être pris en compte.

### 34 - Formation

340 - La formation initiale préparant à la qualification prévue par le contrat entre l'Association ou l'Organisme Responsable et l'Etat est obligatoire pour tout Chef d'Etablissement qui ne dispose pas ou ne dispose plus de ladite qualification. Cette formation est dispensée par des organismes habilités à la fois par l'Enseignement Catholique et le CNEAP.

341 - L'Association ou l'Organisme Responsable est tenue d'assurer au Chef d'Etablissement la possibilité de bénéficier de cette formation initiale dès sa prise de fonction, de façon à justifier de la qualification dans les délais maximum fixés par l'arrêté du Ministre en charge de l'Agriculture.

342 - Il doit en outre avoir accès à une formation continue qui lui permette d'acquérir ou de développer les compétences nécessaires à l'exercice de ses responsabilités telles que définies au présent statut. Il doit participer à au moins une session de formation de perfectionnement spécifique à la fonction de Chef d'Etablissement tous les deux ans.

## 4 - Traitements et avantages sociaux

### 40 - Traitement

#### 401 - Composition de la rémunération

La rémunération du Chef d'Etablissement comporte deux éléments :

- Un traitement de base calculé selon une grille spécifique.
- Des bonifications ou indemnités liées à la structure de l'établissement.

Les coefficients choisis pour la valorisation de l'ancienneté, ainsi que le nombre de points d'indice retenus à l'intérieur des fourchettes prévues pour les différentes bonifications ou indemnités, sont choisis par accord entre l'Association ou l'Organisme Responsable et le Chef d'Etablissement. Ils sont précisés dans le contrat de travail et ses avenants éventuels.

#### 4011 - Traitement de base

Le Chef d'Etablissement recruté est positionné dans une grille spécifique appelée « grille de base », en fonction du niveau de son diplôme et de son ancienneté valorisée selon des coefficients différents en fonction de son expérience professionnelle antérieure.

A l'indice défini dans la grille de base s'ajoute une majoration forfaitaire de 40 points correspondant à la qualification de Chef d'Etablissement prévue par l'Arrêté du Ministre en charge de l'Agriculture concernant la qualification.

Le traitement de base évolue chaque année selon une progression d'ancienneté propre à la grille de base.

#### 4012 - Indemnité de direction

A la rémunération de base s'ajoute une indemnité de direction, calculée en points d'indice, correspondant à la structure de l'établissement. Ce nombre de points est déterminé par la taille de l'établissement et par l'importance des responsabilités particulières (internat - formation continue - apprentissage - exploitation annexée - coordination de plusieurs sites...).

## 402 - Modalités de calcul de la rémunération <sup>1</sup>

### 4021 - Grilles de base

Le Chef d'Etablissement recruté verra sa carrière reconstituée.

Au nombre N d'années d'ancienneté ainsi valorisé correspond, dans la grille de base, un indice qui est celui de l'année N + 1.

La valorisation de l'ancienneté du Chef d'Etablissement s'effectue comme suit :

	Coefficient
Chef d'Etablissement ou directeur adjoint au sens du présent statut dans l'enseignement général, technique ou agricole	1
Enseignant ou formateur (de droit public ou de droit privé)	0.9
Fonctions exercées dans l'une des missions de la loi du 31.12.84 et selon le degré de responsabilité	0,7 à 0,9
Autres activités professionnelles	0,6 à 0,8

### 4022 - Bonification après qualification de Chef d'Etablissement

Après obtention de la qualification de Chef d'Etablissement, le nouveau Chef d'Etablissement obtient une bonification de qualification de 40 points ; celle-ci prend effet à compter du 1er septembre suivant la date d'obtention de la qualification.

### 4023 - Indemnité de direction liée à l'établissement

#### 40231 - Effectifs

Celle-ci consiste dans une bonification de points croissante selon la taille de l'établissement (effectif élèves et apprentis).

Cinq catégories d'établissement sont définies :

Classe	Effectif	Indemnité de direction <sup>2</sup>
A	jusqu'à 240 élèves ou apprentis	de 110 à 160 points
B	de 241 à 360 élèves ou apprentis	de 140 à 190 points
C	de 361 à 500 élèves ou apprentis	de 170 à 220 points
D	de 501 à 750 élèves ou apprentis	de 200 à 250 points
E	plus de 750 élèves ou apprentis	de 230 à 280 points

L'effectif à prendre en compte est l'effectif moyen constaté au cours des 3 dernières années scolaires.

#### 40232 - Responsabilité d'internat

Lorsque l'établissement comporte un internat, le Chef d'Etablissement perçoit, au titre de sa responsabilité, une bonification forfaitaire de 70 points (à partir de 10 et jusqu'à 50 internes), bonification augmentée de 10 points par tranche supplémentaire de 50 internes jusqu'à 300, et au-delà de 10 points par tranche de 100 internes.

Lorsque, dans un établissement où il n'existe pas de personnel de vie scolaire responsable de l'internat, le Chef d'Etablissement assure personnellement et directement cette charge, il bénéficie, par nécessité de service, d'un logement de fonction dans l'établissement.

<sup>1</sup> Voir annexes IA et IB

<sup>2</sup> Le coefficient choisi ou le nombre de points d'indice retenu dans les fourchettes de points prévues pour l'indemnité de direction, sont choisis par accord conclu entre l'Association ou l'Organisme Responsable et le Chef d'Etablissement. Ils sont précisés dans le contrat de travail et ses avenants éventuels.

Ce logement doit être conforme aux normes permettant l'attribution de l'allocation logement, et fait l'objet d'une déclaration comme avantage en nature.

#### 4024 - Responsabilité d'un centre de formation continue ou d'une activité de formation par apprentissage

40241 - Lorsque le Chef d'Etablissement assure lui-même la direction d'un centre de formation continue, sans délégation de cette responsabilité, il bénéficie :

- D'une bonification indiciaire forfaitaire de 30 points ;
- D'une bonification supplémentaire liée au volume d'heures stagiaires (moyenne sur trois ans), fixées à :
  - moins de 10 000 heures stagiaires : 10 points ;
  - par tranches de 10 000 heures stagiaires : 10 points.

Moins de 10 000 heures stagiaires	10 points
De 10 000 à 20 000 heures stagiaires	20 points
De 20 000 à 30 000 heures stagiaires	30 points
De 30 000 à 40 000 heures stagiaires	40 points
Etc... soit 10 points par tranche de 10 000 heures stagiaires	

40242 - Lorsque la direction du centre de formation continue est déléguée, le Chef d'Etablissement bénéficie d'une bonification indiciaire forfaitaire fixée entre 20 et 60 points. Dans ce cas, le nombre d'heures stagiaires ne doit pas être pris en compte.

40243 - Lorsque le Chef d'Etablissement assure lui-même la direction d'une activité de formation par apprentissage, sans délégation de cette responsabilité, il bénéficie :

- D'une bonification indiciaire forfaitaire de 30 points.
- D'une bonification supplémentaire de 10 points par section ou diplôme préparé.

40244 - Lorsque la direction de l'activité de formation par apprentissage est déléguée, le Chef d'Etablissement bénéficie d'une bonification indiciaire forfaitaire fixée entre 20 et 40 points.

#### 4025 - Coordination de plusieurs établissements ou plusieurs sites en formation initiale

40251 - Lorsque le Chef d'Etablissement assure lui-même la direction de plusieurs sites d'un même établissement (situés sur des communes différentes) ou de plusieurs établissements de formation initiale appartenant ou non à des ordres d'enseignement différents, il bénéficie :

- D'une bonification indiciaire forfaitaire de 20 à 60 points ;
- D'une prise en compte des effectifs des différents établissements ou sites placés sous sa responsabilité, dans le calcul de l'indemnité de direction.

40252 - Lorsque le Chef d'Etablissement coordonne plusieurs sites d'un même établissement ou plusieurs établissements de formation initiale appartenant ou non à des ordres d'enseignement différents, et placés chacun sous la responsabilité d'un adjoint, il bénéficie d'une bonification forfaitaire de 20 à 60 points. Dans ce cas, les effectifs ne sont pas pris en compte.

Les centres de formation continue ne sont pas pris en compte dans cette responsabilité de coordination.

40253 - Dans le cadre d'un groupe scolaire et éducatif relevant d'ordres d'enseignement différents, il sera établi un protocole de coordination entre les différentes parties prenantes, en accord avec la ou les autorité(s) de tutelle et le CNEAP. Ce protocole déterminera les

responsabilités, délégations et l'incidence sur la rémunération du chef d'établissement coordinateur. Celles-ci seront incluses dans le ou les contrats de travail (cf art. 202)

#### 4026 - Activités annexes : exploitation agricole, ateliers de production, activités de services, etc.

Lorsque l'établissement comporte des activités annexes placées sous la responsabilité du Chef d'Etablissement, avec ou sans délégation, celui-ci bénéficie d'une bonification forfaitaire de 20 à 80 points.

Lorsque le contexte particulier de l'établissement impose des contraintes exceptionnelles aux conditions d'exercice de la fonction de Chef d'Etablissement, le conseil d'administration peut lui accorder une bonification supplémentaire, justifiée par écrit dans le contrat de travail ou son avenant.

#### 403 - Heures d'enseignement ou autre activité professionnelle

La direction d'un ou plusieurs établissements est une fonction à temps plein exclusive de toute autre activité professionnelle non liée à l'objet de l'Association ou de l'Organisme Responsable ou au service de l'Enseignement Catholique.

Il ne peut être dérogé à cette disposition qu'à titre exceptionnel, après information du CNEAP et avec l'accord du conseil d'administration de l'Association ou de l'Organisme Responsable.

Si le Chef d'Etablissement assure des heures de cours, celles-ci ne sauraient excéder 9 heures par semaine. Le traitement, calculé selon les modalités décrites au paragraphe 402, inclut la rémunération de l'activité d'enseignement.

Si le Chef d'Etablissement choisit de quitter ses fonctions pour un poste d'enseignant dans l'enseignement agricole privé, il est prioritaire, dans le respect de la réglementation en vigueur, auprès de ses collègues pour une proposition au contrat d'enseignant de droit public.

#### 41 - Dispositions sociales

##### 411 - Retraite complémentaire

Le Chef d'Etablissement bénéficie du statut de cadre dirigeant. Il appartient à l'Association ou l'Organisme Responsable d'affilier le Chef d'Etablissement à une caisse de cadre relevant de l'AGIRC.

L'employeur et le Chef d'Etablissement cotisent, sur la tranche A du traitement du Chef d'Etablissement, au taux en vigueur pour l'ensemble des personnels de droit privé tels que fixés par les accords paritaires en vigueur au CNEAP et sur la tranche B du traitement au minimum au taux fixé par l'AGIRC.

##### 412 - Prévoyance

Le Chef d'Etablissement est affilié par l'Association ou l'Organisme Responsable à un régime de prévoyance qui garantit les risques décès, invalidité, incapacité temporaire.

##### 413 - Congés

Le Chef d'Etablissement a droit à six semaines, soit trente six jours ouvrables, de congés payés au cours de l'année, soit trois jours ouvrables par mois de travail effectif, pris obligatoirement pendant les périodes de vacances scolaires dont quatre semaines durant les vacances scolaires d'été. La période de référence, tant pour l'acquisition que pour la prise des congés, est l'année scolaire (1<sup>er</sup> septembre – 31 août) Les congés sont pris en accord avec le Président de l'Association ou de l'Organisme Responsable, inscrits dans le planning des congés de l'établissement et mentionnés dans le bulletin de paie.

#### 414 - Plan Epargne Jours

Tout Chef d'Etablissement a droit, par année scolaire complète travaillée à temps plein, à 10 journées de temps libéré, au-delà des 6 semaines de congés statutaires. Ces 10 jours peuvent être consommés en totalité ou en partie dans l'année où ils sont acquis. Les jours non consommés seront épargnés dans la perspective d'une utilisation ultérieure. Cette possibilité d'épargne est limitée à ces 10 jours et ne peut concerner des jours non pris sur les 6 semaines de congés statutaires.

En cas d'arrivée ou de départ du chef d'établissement en cours d'année scolaire, le nombre de jours libérés sera proratisé à raison d'un jour par mois de travail à temps plein.

Les jours épargnés donneront lieu, en fin d'exercice annuel, à l'établissement d'une provision dans les comptes de l'Association ou l'Organisme Responsable de l'établissement (AOR). Le montant de cette provision correspondra à la rémunération du Chef d'Etablissement pour le nombre de jours épargnés, charges sociales et fiscales comprises. Calculée au 31 août de l'année en cours, elle devra être réévaluée chaque année en fonction de l'évolution de la rémunération du Chef d'Etablissement.

Ces jours épargnés permettront, dans les années ultérieures, la prise en charge d'un congé exceptionnel, en accord avec le Président de l'AOR. Il pourra s'agir d'un congé exceptionnel rémunéré en cours de carrière, ou d'un congé de fin de carrière anticipant sur la cessation d'activité liée au départ à la retraite.

#### Article 4141 Modalités d'application

##### 41411 Accord annuel préalable sur l'utilisation des jours libérés

###### **Prévision d'utilisation dans l'année :**

Au début de chaque année scolaire, le Chef d'Etablissement et le Président conviendront du nombre de jours consommés ou épargnés au cours de l'exercice à venir, du calendrier et des modalités d'utilisation des jours pris (par semaine, par demi-journée fixe, ...)

Ce calendrier prévisionnel pourra donner lieu à aménagement en cours d'année par accord entre le Chef d'Etablissement et le Président, et fera l'objet d'un bilan d'utilisation en fin d'année.

Tout comme les 6 semaines de congés payés statutaires, les journées prévues par le présent dispositif doivent faire l'objet d'une déclaration préalable écrite du Chef d'Etablissement au Président, au fur et à mesure de leur utilisation.

###### **Utilisation des jours épargnés les années précédentes :**

De même la prévision de consommation des jours épargnés les années antérieures devra faire l'objet d'une déclaration en début d'exercice. En fonction du nombre de jours consommés, et afin de permettre l'organisation de la période intérimaire, le délai de prévenance devra être au minimum de :

- 2 mois pour un congé d'un mois maximum
- 3 mois pour un congé supérieur à un mois et inférieur à 6 mois
- 6 mois pour un congé de 6 mois ou plus.

Pour des questions liées exclusivement à l'intérêt du service, le Président a la possibilité de refuser ou de repousser la demande. L'accord ou le refus motivé doivent être notifiés par écrit au Chef d'Etablissement dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

##### 41412 Provisionnement de l'épargne et bilan annuel

Au terme de chaque exercice annuel, le nombre de jours non utilisés fera l'objet d'une épargne qui prendra la forme d'une provision identifiée dans les comptes annuels de l'AOR. Cette provision sera calculée en fonction du salaire quotidien, charges sociales et fiscales comprises, multiplié par le nombre de jours épargnés. Le salaire quotidien s'obtient à partir du salaire annuel divisé par 52, puis par 5.

Cette provision est destinée à garantir le financement des jours épargnés lorsqu'ils seront utilisés, selon le salaire du Chef d'Etablissement à la date d'utilisation. C'est pourquoi, la provision devra être actualisée chaque année pour prendre en compte l'évolution du salaire du Chef d'Etablissement (comme cela doit être fait par exemple pour la provision relative à son indemnité de départ à la retraite).

A l'initiative du chef d'établissement, un document annuel de suivi du « plan épargne jours » est établi. Ce document est cosigné par le président et le chef d'établissement (voir annexe IV A).

Sur la base de ce document, une notification de provision est établie par le chef d'établissement, signée par le Président de l'AOR et adressée au commissaire aux comptes. (voir modèle en annexe IV B)

#### 41413 Utilisation des jours épargnés

Les jours épargnés sont destinés à permettre la libération de temps mis à disposition du Chef d'Etablissement pour sa convenance personnelle.

Ce temps est rémunéré sur la base du salaire en vigueur à la date d'utilisation et sous la forme d'un congé exceptionnel. Il permet ainsi d'envisager des périodes non travaillées de durée excédant celle des congés annuels. Selon l'ancienneté dans la fonction, ce nombre de jours épargnés et disponibles est susceptible d'atteindre une longue durée. Ainsi par exemple, il peut permettre une cessation de l'activité plusieurs mois avant la date du départ à la retraite.

#### **Rupture du contrat de travail**

Dans tous les cas de rupture du contrat de travail, les jours épargnés non utilisés font l'objet d'un versement ayant la nature d'un salaire.

En l'absence du document annuel de suivi du PEJ et de l'attestation de provision, il ne peut y avoir de liquidation du PEJ.

Cependant, dans le cas d'une démission liée à l'embauche dans un autre établissement du CNEAP comme Chef d'Etablissement, la provision réalisée par l'AOR d'origine pourra être transmise à la nouvelle AOR employeur. Ainsi les droits acquis dans l'AOR d'origine sont maintenus pour le Chef d'Etablissement concerné dans son nouveau poste. Ce transfert donnera lieu à une convention tripartite entre les deux AOR et le Chef d'Etablissement, selon le modèle annexé au présent statut (annexe IV C). Le contrat de travail du Chef d'Etablissement dans son nouvel établissement mentionnera l'existence de cette épargne et du nombre de jours ainsi disponibles.

Si l'une des trois parties est opposée à l'établissement d'une telle convention, les jours épargnés feront l'objet d'un versement par l'Association d'origine, ayant la nature d'un salaire.

#### **Monétarisation**

Par accord entre les parties, les jours épargnés conformément aux dispositions ci-dessus, peuvent éventuellement être liquidés sous forme d'une monétarisation, indépendamment d'une situation de suspension ou de rupture du contrat de travail.

#### 415 - Congés pour événements familiaux

Le Chef d'Etablissement bénéficie des congés pour événements familiaux suivants :

- mariage du Chef d'Etablissement : 4 jours
- décès d'un enfant ou du conjoint : 5 jours
- décès des parents, beaux parents, frères ou sœurs : 4 jours
- mariage d'un enfant : 3 jours
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours



Ces jours sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination des droits à congés. Ils font l'objet d'une notification au Président de l'Association ou l'Organisme Responsable.

#### 416 - Autorisations d'absences exceptionnelles

Des autorisations d'absences exceptionnelles, pour motif personnel dûment justifié, peuvent être accordées par le Président de l'Association ou de l'Organisme Responsable.

#### 417 - Frais professionnels et frais liés au départ en formation

Le Chef d'Etablissement effectuant un déplacement nécessité par le service doit être indemnisé des frais qu'il aura pu engager personnellement pour ce déplacement sur présentation des justificatifs.

Si le Chef d'Etablissement utilise son véhicule personnel, le remboursement ne devra pas dépasser le barème fiscal en vigueur.

Le véhicule devra être assuré en "usage professionnel" par les soins du Chef d'Etablissement, le surcoût éventuel étant pris en charge par l'Association ou l'Organisme Responsable.

Les frais de repas et d'hébergement sont indemnisés sur justificatifs, dans les limites fixées en accord avec le président ou son représentant.

Le Chef d'Etablissement rend compte de ses frais professionnels auprès du Président de l'Association ou l'Organisme Responsable.

## COMMISSIONS

### 5 – Commission de conciliation

51 - En cas de litige entre un Chef d'Etablissement et l'Association ou l'Organisme Responsable, la partie la plus diligente saisit le CNEAP qui, après examen, transmet la demande de conciliation à une commission nationale comprenant trois représentants des Associations ou Organismes Responsables désignés par la FFNEAP, trois représentants des Chefs d'Etablissement désignés par l'UNEAP, et un représentant des tutelles.

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

### 6 – Commission du statut

La commission du statut est compétente pour assurer le suivi et l'interprétation du présent statut.

Elle est composée de 3 représentants du conseil d'administration de la FFNEAP et de l'UNEAP et des 2 secrétaires généraux.

Elle a pour mission, avec l'appui des éventuels experts nécessaires, de répondre aux questions d'application du statut ainsi que de porter correction à d'éventuelles insuffisances ou inexactitudes d'ordre juridique ou pratique.

Par ailleurs, la commission est compétente pour proposer au conseil d'administration du CNEAP les modifications du statut.

**Le présent texte modifie les dispositions du statut de 2002. Ces nouvelles dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011.**

**ANNEXE IA**

REMUNERATION DES CHEFS D'ETABLISSEMENT

GRILLE DE BASE

ANCIENNETE VALORISEE *	CATEGORIE I	CATEGORIE II	CATEGORIE III	Progression annuelle en points
1				
2				
3				
4				
5				
6	549	519	489	12
7	561	531	501	
8	573	543	513	
9	585	555	525	
10	597	567	537	
11	607	577	547	10
12	617	587	557	
13	627	597	567	
14	637	607	577	
15	647	617	587	
16	655	625	595	8
17	663	633	603	
18	671	641	611	
19	679	649	619	
20	687	657	627	
21	694	664	634	7
22	701	671	641	
23	708	678	648	
24	715	685	655	
25	722	692	662	
26	728	698	668	6
27	734	704	674	
28	740	710	680	
29	746	716	686	
30	752	722	692	
31	757	727	697	5
32	762	732	702	
33	767	737	707	
34	772	742	712	
35	777	747	717	
36	782	752	722	5
37	787	757	727	
38	792	762	732	
39	797	767	737	
40	802	772	742	
Cumul carrière	20455	19555	18655	

\* L'indice qui correspond à l'ancienneté valorisée après reconstitution de carrière démarre à l'année 6, du fait de l'obligation de 5 ans d'exercice pré-requis dans l'une des missions de la Loi du 31/12/84 pour postuler au poste de Chef d'Etablissement.

**CLASSEMENT DU CHEF D'ETABLISSEMENT  
DANS LA GRILLE DE BASE EN FONCTION DU DIPLOME**

**CATEGORIE I**

DEA ; DESS ; Master 2  
Ingénieur  
Doctorat

**CATEGORIE II**

Licence  
Maîtrise  
Tout diplôme homologué au niveau II

**CATEGORIE III**

Tout diplôme inférieur au niveau II  
d'homologation.

**MODELE DE CONTRAT DU CHEF D'ETABLISSEMENT  
DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE**

**Les articles cités dans le texte sont ceux du statut du Chef d'Etablissement.**

Entre

.....

(indiquer ici le nom de l'Association ou de l'Organisme responsable de l'établissement)

dont le siège est à .....

Employeur inscrit à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole de .....sous le n° .....

représenté par son Président en la personne de M.....  
agissant en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués par le conseil d'administration de ladite Association ou  
Organisme Responsable de l'établissement,  
d'une part,

et

M. (prénom, nom) .....

demeurant à .....

d'autre part.

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

Article 1.

L'(dénomination de l'AOR) prend acte de la mission donnée le ..... (date) par ..... (nom de l'autorité de tutelle) à M.....

En conséquence, elle (il) engage M..... comme Chef d'Etablissement de l'(des) établissement(s) .....

..... 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 de l'Enseignement Agricole Privé Catholique, adopté par le conseil d'administration du CNEAP le 9 juillet 2002, agréé par le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique le 4 septembre 2002, document annexé au présent contrat auquel les parties se réfèrent pour l'application du présent contrat.

**Article 2.**

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, le présent contrat prend effet à la date du .....

### Article 3.

#### Variantes :

- Pour un Chef d'Etablissement entrant en fonction pour la première fois

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il comporte une période d'essai de 4 mois.

Après la période d'essai, sauf cas de force majeure ou de faute lourde ou grave, le présent contrat ne peut être rompu sans accord entre les parties, qu'en respectant les délais de préavis prévus dans le statut du Chef d'Etablissement.

- Pour un Chef d'Etablissement ayant déjà bénéficié d'un contrat à durée indéterminée dans un établissement du CNEAP (en dehors d'accord particulier entre les parties prévoyant une période d'essai)

En application du statut du Chef d'Etablissement, le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée, sans période d'essai.

### Article 4.

La direction de l'établissement (nom de l'établissement) ..... est exclusive de toute autre activité professionnelle non liée au service de l'Enseignement Catholique. Le Chef d'Etablissement informe la tutelle et le Président de l'AOR des responsabilités et mandats qui lui sont confiés au service des organismes ou instances nécessaires au fonctionnement de l'Enseignement Catholique.

### Article 5.

Pour les besoins de l'exercice normal de sa fonction, le Président, au nom du conseil d'administration de l'AOR, attribue à M..... les délégations nécessaires en vue de :

- proposer, ordonnancer, exécuter le budget, assurer les recettes et engager les dépenses (*éventuellement* « dans la limite de ..... »);
- recruter toute personne salariée de l'AOR, dans la limite des postes définis au budget ;
- soit 1 :
  - \* signer ès qualité les contrats de travail ;
  - \* cosigner ès qualité avec le Président de l'AOR employeur, les contrats de travail à durée indéterminée et signer ès qualité les contrats à durée déterminée ;
- exercer l'autorité de l'employeur sur les personnels de droit privé ;
- organiser les élections, organiser et présider les instances de concertation et de représentation du personnel ;
- engager et conduire les procédures disciplinaires des personnels de droit privé ;
- engager et conduire les procédures relatives aux ruptures du contrat de travail ; la décision de rupture ne pouvant intervenir sans l'accord écrit du président de l'AOR ou de son représentant ;

M..... a délégation de signature pour les opérations postales et bancaires sur tous les comptes ouverts dans l'établissement selon les modalités et les limites fixées par le conseil d'administration.

---

<sup>1</sup> choisir une des deux option.

Les modalités de compte rendu de l'exercice des présentes délégations sont fixées par le conseil d'administration de l'AOR.

**Article 6.**

M..... s'engage à respecter les textes et règles en vigueur dans l'Enseignement Agricole Privé Catholique et notamment ceux qui concernent l'emploi des enseignants contractuels de l'Etat, régis par la loi n° 84-1285 du 31 décembre 1984 et ses décrets d'application.

**Article 7.**

M..... est invité à toutes les réunions du bureau et du conseil d'administration de l'AOR, avec voix consultative.

**Article 8.**

M..... assume la responsabilité de l'établissement et de la vie scolaire conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

**Article 9.**

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

M..... 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 10.**

Le traitement de M..... est fixé selon les dispositions du statut du Chef d'Etablissement. Il fait l'objet d'une annexe jointe obligatoirement au présent contrat.

La référence à l'ancienneté ne vaut que pour le calcul de la rémunération et non pour le calcul des autres droits liés à l'ancienneté

Le traitement de M.....est fixé à la date d'embauche à ..... € annuels, payables par douzièmes.

Cette rémunération est forfaitaire et indépendante du temps que M.....) consacrera de fait à l'exercice de ses fonctions.

L'avancement à l'ancienneté est déterminé par la grille de base prévue par le statut du Chef d'Etablissement. Chaque modification des bases de calcul de la rémunération fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

*Si le chef d'établissement bénéficie d'un logement de fonction*

M..... bénéficie d'un logement de fonction. La valeur de l'avantage en nature correspondant est fixée dans une annexe spécifique.

*si des heures d'enseignement sont dispensées par le chef d'établissement* : Il est convenu que M..... effectuera dans le cadre de sa fonction de chef d'établissement .... d'heures de cours hebdomadaires en moyenne.

#### **Article 11.**

M..... a droit, au cours de la période de référence précisée à l'article 413 du statut, à six semaines, soit 36 jours ouvrables de congés annuels, acquis à raison de trois jours ouvrables par mois de travail effectif, à prendre obligatoirement durant les congés scolaires.

#### **Article 12.**

M..... bénéficie, par ailleurs, d'un crédit de 10 jours ouvrés supplémentaires non travaillés par année scolaire complète et travaillée à temps plein. Ces jours peuvent être consommés dans l'année de leur acquisition ou épargnés en vue d'une utilisation ultérieure.

L'acquisition et la gestion de ce crédit de jours se feront conformément à l'article 414 du statut du Chef d'Etablissement.

#### **Article 13.**

En sa qualité de cadre, M..... sera inscrit à la ....., caisse de retraite complémentaire ARRCO et à la ....., caisse AGIRC auxquelles l'établissement est affilié. Il sera également inscrit à la ....., caisse de prévoyance à laquelle l'établissement est affilié, pour les risques décès, invalidité et incapacité temporaire.

#### **Article 14. 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.*

A)° Le Chef d'Etablissement désigné est responsable d'un établissement appartenant à un ensemble scolaire dont il n'assure pas la coordination)

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 à la date de signature du présent contrat par M..... selon le protocole de coordination annexé au présent contrat.

B) (Le Chef d'Etablissement désigné dans le contrat est coordinateur d'un ensemble scolaire)

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

(*Nommer les établissements composant l'ensemble scolaire*)

Conformément au protocole d'accord annexé au présent contrat, M..... assume la responsabilité de coordination .....

**Article 15.**

M..... déclare être libre de tout engagement et ne pas se trouver en situation de cumul d'emploi. Il (Elle) déclare satisfaire aux conditions réglementaires et statutaires fixées pour assurer la direction de l'établissement.

**Article 16.**

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

Fait en triple exemplaire

à ....., le .....

*Mention : « Lu et approuvé »*

Le Chef d'Etablissement

*Mention : « Lu et approuvé »*

Le Président de l'AOR

Visa de l'autorité de tutelle



Annexe au Contrat de travail de .....

Calcul du traitement

(statut du Chef d'établissement CNEAP, chapitre 4: traitement)

art. 4021

art. 4022

Classification:

Catégorie:  Ancienneté valorisée:

Indice

Qualification CB

art. 4023

Indemnité de direction

effectifs élèves ou apprentis

Indemnité de direction

nombre internes

Responsabilité Internat

Formation continue / apprentissage

art. 40241

art. 40242

Responsabilité d'un centre de formation continue

art. 40243

art. 40244

Responsabilité d'une activité de formation par apprentissage

art. 4025

Coordination de sites ou d'établissements

art. 4026

Missions spécifiques, activités annexes

exploitation agricole

activité de service

autre (préciser)

Total indiciaire

Total en euros

Emboîtement: "déduction rétroactivité heures enseignement au titre d'un contrat de droit public"

art. 40232

Logement de fonction

Avantage en nature logement de fonction

A \_\_\_\_\_ le:  
Le Chef d'établissement

A \_\_\_\_\_ le:  
Le Président

Visa du Responsable de Tutelle

A \_\_\_\_\_ le:

**MODELE DE PROCES-VERBAL DE DELIBERATION  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DE L'ASSOCIATION OU DE L'ORGANISME RESPONSABLE  
DE L'ETABLISSEMENT  
statuant sur les délégations à accorder au Chef d'Etablissement**

*Cette délibération doit figurer au registre des procès-verbaux des Conseils d'Administration de l'AOR.*

*Un extrait « certifié conforme à l'original » par signature du Président et du secrétaire de l'AOR est à remettre au Chef d'Etablissement.*

\* \* \*

Le conseil d'administration de ..... (dénomination de l'AOR) réuni le ..... prend acte de la mission donnée le ..... par (nom de l'autorité de tutelle) ..... à M..... et de sa nomination en qualité de Chef d'Etablissement de ..... situé à ..... , dont l'AOR assure la responsabilité.

En vertu de l'article 5 du contrat du travail signé entre M..... et l'AOR de ..... en date du ....., le conseil d'administration mandate le Président pour que celui-ci attribue à M....., pour les besoins de l'exercice de sa fonction et conformément au statut du Chef d'Etablissement, délégation en vue de :

- proposer, ordonnancer, exécuter le budget, assurer les recettes et engager les dépenses ;
- recruter toute personne salariée de l'AOR, dans la limite des postes définis au budget ;
- soit<sup>1</sup> : «
  - \* signer ès qualité, par délégation du Président de l'AOR employeur, les contrats de travail
  - \* cosigner ès qualité avec le Président de l'AOR employeur, les contrats de travail ;
- exercer l'autorité de l'employeur sur les personnels de droit privé ;
- proposer au conseil d'administration qui en décide, le montant des traitements et indemnités des personnels salariés de l'établissement ;
- organiser les élections, gérer et animer les instances représentatives du personnel ;
- engager et conduire les procédures disciplinaires des personnels de droit privé ;

---

<sup>1</sup> Choisir une des deux options

- engager et conduire les procédures relatives aux ruptures du contrat de travail. La décision de rupture ne pouvant intervenir sans l'accord écrit du président de l'AOR ou de son représentant.

M..... a délégation de signature sur les comptes postaux ou bancaires ouverts au nom de l'AOR selon les modalités suivantes :

.....  
.....

M..... rendra compte au Président des délégations reçues, à tout moment à sa demande, et régulièrement au conseil d'administration.

Pour extrait certifié conforme au registre des délibérations,

Fait à ..... , le .....

Le Président

Bon pour accord  
du Chef d'Etablissement

**DOCUMENT ANNUEL DE SUIVI DU PLAN EPARGNE JOURS**

Solde du nombre de jours épargnés disponibles au 31/08 de l'année précédente :

**ANNEE SCOLAIRE .....** :

Nombre de jours consommés sur le crédit annuel : .....

Nombre de jours épargnés au titre de l'année écoulée : .....

Nombre de jours consommés au titre de l'épargne accumulée antérieurement : .....

Nouveau solde au 31/08/.... : .....

L'existence, le mode de calcul et d'actualisation de la provision réalisée dans les comptes de l'AOR pour garantir la disponibilité de cette épargne ont été notifiés au commissaire aux comptes.

Fait à ..... le .....

Pour l'Association .....  
Le Président  
(Mention : "Lu et approuvé")

Le Chef d'Etablissement  
(Mention : "Lu et approuvé")

**MODELE DE NOTIFICATION DE LA PROVISION  
DESTINEE A GARANTIR LE FINANCEMENT DES JOURS EPARGNES  
PAR LE CHEF D'ETABLISSEMENT**

**(signée par le Président et adressée au commissaire aux comptes)**

Exercice clos le .....

Afin de garantir au Chef d'Etablissement le financement des jours épargnés dans le cadre de son "Plan Epargne Jours", conformément à l'article 414 du statut du chef d'établissement de l'enseignement agricole privé catholique, une provision a été réalisée dans les comptes de l'Association.

Cette provision est calculée comme suit :

Valeur à la fin de l'exercice précédent : .....€

- correspondant à une épargne de : ..... jours (A)
- jours consommés dans l'exercice, sur cette épargne : ..... jours (B)
- jours supplémentaires épargnés au terme de l'exercice : ..... jours (C)

Nouveau solde (A-B+C) : ..... **jours (D)**

Salaire annuel brut actuel du Chef d'Etablissement : .....€ (E)

Taux de charges sociales et fiscales retenu : .....% (F)

Salaire annuel, charges comprises E + (F x E) : .....€ (G)

Salaire journalier brut (G divisé par 52 puis par 5) : .....€ **(H)**

Montant de la provision au terme de l'exercice (D x H) : .....€

Fait à ..... Le .....

Le Président

**Modèle d'accord tripartite  
dans le cadre de la mobilité d'un Chef d'Etablissement**

Entre

.....

(indiquer ici le nom de l'Association ou de l'Organisme responsable de l'établissement – ancien employeur)

dont le siège est à .....

.....

représentée par son Président en la personne de M.....

.....

(indiquer ici le nom de l'Association ou de l'Organisme responsable de l'établissement – nouvel employeur)

dont le siège est à .....

.....

représentée par son Président en la personne de M.....

et (nom du Chef d'Etablissement),

Il est convenu ce qui suit, en application de l'article 414 du statut du chef d'établissement.

**Article 1 :**

M ..... a épargné un total de ..... jours de repos, non consommés à la date de cessation de ses fonctions comme Chef d'Etablissement de .....

Cette épargne, valorisée en fonction du dernier salaire mensuel de M ..... dans l'établissement de ....., correspond à ..... €, charges sociales et fiscales comprises (représentant .....% du salaire brut).

**Article 2 :**

Cette épargne est reprise par l'AOR de l'établissement de ....., au bénéfice de M..... en sa qualité de nouveau Chef d'Etablissement.

En contrepartie, l'AOR ..... verse à l'AOR ..... la somme indiquée ci-dessus, correspondant à la valorisation des jours épargnés transférés.

**Article 3 :**

M ..... donne son accord pour le transfert de son épargne dans les conditions ci-dessus.

Fait à ..... Le .....

Pour l'Association .....  
Le Président  
(Mention : "Lu et approuvé")

Le Chef d'Etablissement  
(Mention : "Lu et approuvé")

Statut du Directeur Adjoint  
d'un établissement du CNEAP



# MISSION ET FONCTIONS DU DIRECTEUR ADJOINT

## 1. MISSION

Le conseil d'administration de l'Association ou de l'Organisme Responsable peut décider la création d'un poste de directeur-adjoint de l'établissement. Dans le cas où l'établissement est organisé en plusieurs sites géographiques, la désignation d'un directeur adjoint par site peut être envisagée.

Le directeur adjoint a pour mission de seconder le chef d'établissement et de le remplacer en cas d'absence de courte durée, sur la base d'une délégation large et écrite concernant l'ensemble des domaines de responsabilités du chef d'établissement.

Lorsque l'absence du chef d'établissement se prolonge au-delà d'un mois, le directeur adjoint (ou l'un des directeurs adjoints), s'il en remplit les conditions réglementaires, peut être nommé directeur par intérim, en respectant la procédure prévue pour la nomination d'un chef d'établissement : décision du conseil d'administration, accord de la tutelle et lettre de mission temporaire, avis des instances de l'Enseignement Agricole Privé et désignation auprès du DRAF. L'ensemble des délégations du chef d'établissement lui sont alors transmises par écrit.

Le directeur adjoint rend compte au chef d'établissement de l'exercice de sa délégation. En l'absence de celui-ci, et nonobstant son rapport au chef d'établissement, en cas de nécessité il rend compte au président de l'association et à la tutelle.

Il adhère pleinement au projet éducatif et aux autres projets de l'établissement.

## 2. FONCTIONS

### 2.0. Le directeur adjoint et l'AOR

Le directeur adjoint seconde le chef d'établissement pour l'administration générale de l'Association ou de l'Organisme Responsable.

Dès la signature de son contrat de travail, le directeur adjoint peut être invité par le président, en accord avec le chef d'établissement, aux réunions du conseil d'administration et du bureau de l'Association ou de l'Organisme Responsable. Il y assiste avec voix consultative.

Les délibérations relatives à sa situation personnelle ou à celle du chef d'établissement doivent avoir lieu en dehors de sa présence. Il doit avoir la possibilité d'être entendu.

### 2.1. Le directeur adjoint et les personnels

En l'absence du chef d'établissement pour une courte durée, ou par délégation de celui-ci sur un secteur d'activité ou un site géographique, le directeur adjoint dirige et contrôle les personnels.

S'agissant des personnels sous contrat de droit public, la proposition des enseignants à la contractualisation et l'engagement des procédures disciplinaires ne peuvent lui être déléguées, sauf lorsqu'il assure un intérim ; s'agissant des mêmes personnels, il peut être associé à l'appréciation sur leur manière de servir, sans que la responsabilité de cette appréciation lui soit déléguée.

S'agissant des personnels sous contrat de droit privé, la signature des contrats de travail, la conduite des procédures disciplinaires et celles relatives aux licenciements, l'organisation et l'animation des instances de concertation et de représentation des personnels ne peuvent lui être déléguées sauf lorsqu'il assure un intérim.

# CONDITIONS D'EMPLOI DU DIRECTEUR ADJOINT

## 3. CARRIERE

### 3.0. Engagement – Contrat de travail

Lorsque le poste de directeur adjoint a été créé par le conseil d'administration, le recrutement - ou la désignation s'il s'agit d'une personne exerçant déjà dans l'établissement - est assuré par le chef d'établissement, qui propose la signature du contrat de travail ou de l'avenant au président de l'AOR. La tutelle de l'établissement est informée, par écrit, du recrutement ou de la désignation.

Le directeur adjoint doit être titulaire d'un diplôme de niveau II ou s'engager à l'obtenir dans un délai de 3 ans à compter de sa nomination comme directeur adjoint.

Le contrat de travail ou l'avenant, obligatoirement écrit, est signé par le président de l'association. En fonction des délégations reçues par le chef d'établissement, celui-ci peut cosigner le contrat de travail du directeur adjoint.

Le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée, à temps plein. Lorsque le directeur-adjoint exerce une fonction d'enseignant, la quotité horaire d'enseignement ne peut être supérieure à un mi-temps. S'il s'agit d'un contrat de droit public, la rémunération versée par l'Etat sera déduite de la rémunération versée par l'AOR.

Ce contrat de travail, ses annexes et avenants successifs sont obligatoirement conformes au présent statut et à ses annexes.

Dès la signature du contrat de travail, le chef d'établissement notifie par écrit au directeur adjoint les délégations nécessaires à l'exercice de sa fonction, dans le respect des décisions prises par le conseil d'administration, et détermine les modalités selon lesquelles il en rend compte.

Le contrat de travail d'un directeur adjoint, comporte obligatoirement une période d'essai de 4 mois non renouvelable.

Pendant la période d'essai, les deux parties pourront rompre le contrat par simple lettre. Un délai de prévenance devra être respecté par l'employeur ou le salarié dans les conditions légales.

Lorsque le directeur adjoint était précédemment salarié de l'association ou de l'organisme responsable de l'établissement, l'avenant à son contrat de travail peut prévoir une période probatoire de 4 mois non renouvelable.

Les deux parties pourront mettre un terme à la période probatoire par simple lettre. Un délai de prévenance de 1 mois devra être respecté, hors cas de faute grave ou lourde. Le salarié retrouve son emploi antérieur.

### 3.1. Rupture du contrat de travail

#### 3.1.1. Préavis

La démission et le licenciement - sauf cas de faute lourde ou faute grave - donnent lieu à un préavis fixé comme suit en fonction de l'ancienneté dans l'établissement :

- moins de six mois d'ancienneté : un mois
- entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté : deux mois
- à partir de deux ans d'ancienneté : trois mois.

Toutefois, s'agissant de la démission, un délai de préavis inférieur aux délais fixés précédemment, peut être admis, à la demande du salarié et si l'employeur estime que le départ rapide de ce dernier ne perturbe pas la bonne organisation de l'établissement.

Le préavis ne peut se confondre avec les congés payés.

### 3.1.2. Indemnité de licenciement

Hormis les cas prévus par le Code du Travail dans lesquels l'indemnité de licenciement n'est pas due, il est alloué une indemnité de licenciement au directeur adjoint dont le contrat est rompu à l'initiative de l'employeur.

Cette indemnité est fixée à  $\frac{1}{4}$  de mois de salaire par année de service dans l'établissement, quelle que soit la fonction exercée, jusqu'à 10 ans d'ancienneté, et  $\frac{1}{2}$  mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté, dans la limite d'un montant équivalent à 6 mois de traitement (sauf disposition légale plus favorable),

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire mensuel moyen des douze derniers mois précédant la notification du licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le directeur adjoint, le salaire moyen des trois derniers mois précédant l'expiration du préavis.

### 3.1.3 - : rupture conventionnelle homologuée

La rupture du contrat de travail est possible par accord entre l'AOR et le chef d'établissement. Dans ce cas, il est nécessaire d'avertir préalablement l'autorité de tutelle et le CNEAP de la recherche d'un tel accord et de respecter la réglementation concernant la procédure de rupture conventionnelle.

### 3.1.4. Départ à la retraite

#### 3.1.4.1. Départ volontaire à la retraite

Lorsque le directeur adjoint décide de partir en retraite, il notifie sa décision par écrit au chef d'établissement.

Un préavis de 3 mois doit être respecté. Les congés éventuellement pris pendant la durée du préavis prolongent d'autant la durée de celui-ci.

L'Association ou l'Organisme Responsable verse au directeur adjoint, à la date de son départ, une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans les établissements du CNEAP, quelles que soient les fonctions exercées et calculée comme suit :

- un demi-mois pour les directeurs adjoints ayant atteint six ans d'ancienneté ;
- un mois pour les directeurs adjoints ayant atteint douze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi pour les directeurs adjoints ayant atteint dix-huit ans d'ancienneté ;
- deux mois pour les directeurs adjoints ayant atteint vingt-quatre ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi pour les directeurs adjoints ayant atteint trente ans d'ancienneté.

Le traitement à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le traitement mensuel moyen des douze derniers mois précédant la notification du départ, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le directeur adjoint, le traitement moyen des trois derniers mois précédant l'expiration du préavis.

#### 3.1.4.2. Mise à la retraite par l'Association

Le directeur adjoint peut être mis à la retraite à l'initiative de l'Association ou l'Organisme Responsable, dans le cadre des dispositions légales. Dans ce cas, l'Association ou l'Organisme Responsable est tenu de respecter un préavis de 3 mois.

L'Association ou l'Organisme Responsable verse au directeur adjoint, à la date de son départ, selon le montant le plus favorable, soit une indemnité égale à l'indemnité de départ en retraite telle que fixée ci-dessus, soit l'indemnité légale de licenciement.

### 3.2. Suspension de fonction

Les dispositions prévues au 33 du statut du chef d'établissement s'appliquent au directeur adjoint, à l'exclusion du 331.

### 3.3. Formation

Le directeur adjoint doit avoir accès à une formation continue qui lui permette d'acquérir ou de développer les compétences nécessaires à l'exercice de ses responsabilités telles que définies au présent statut.

L'exercice de la fonction de directeur adjoint devant permettre à celui-ci d'envisager à terme de postuler à une fonction de chef d'établissement, l'Association ou l'Organisme Responsable est tenue d'assurer au directeur adjoint la possibilité de bénéficier des formations lui permettant de préparer l'accès à cette responsabilité.

Le directeur adjoint aura notamment accès à des modules de formation spécifiques aux directeurs adjoints, ainsi qu'à certains modules de formation qualifiante ou de perfectionnement destinés aux chefs d'établissement, sans qu'il puisse entrer dans le cycle de qualification de chef d'établissement nécessitant un positionnement préalable

### 3.4. Durée et aménagement du temps de travail

Le directeur adjoint est un cadre qui, en raison de ses responsabilités d'encadrement, de gestion ou d'expertise technique, bénéficie de l'autonomie nécessaire dans l'organisation de son emploi du temps. La durée de son travail ne peut donc être pré-déterminée. Il bénéficie d'une rémunération exprimée forfaitairement avec une référence à un nombre annuel de jours de travail fixé à 213 jours.

Le chef d'établissement et le directeur adjoint répartissent d'un commun accord les jours travaillés et non travaillés, sur la période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août

## 4. Traitement et avantages sociaux

### 4.0. Traitement

#### 4.0.1. Composition de la rémunération

La rémunération du directeur adjoint comporte deux éléments :

- Un traitement de base calculé selon une grille spécifique.
- Une bonification liée à la taille, à la structure de l'établissement, et au champ des responsabilités qui lui sont confiées.

#### 4.0.2. Traitement de base

Le directeur adjoint recruté est positionné dans une grille spécifique appelée « grille de base », en fonction du niveau de son diplôme et de son ancienneté.

Le directeur adjoint recruté verra sa carrière reconstituée. Au nombre N d'années d'ancienneté ainsi valorisé correspond, dans la grille de base, un indice qui est celui de l'année N + 1.

La valorisation de l'ancienneté du directeur adjoint s'effectue selon des coefficients différents en fonction de son expérience professionnelle antérieure, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

	Coefficient
Chef d'Etablissement ou directeur adjoint relevant du présent statut dans l'enseignement général, technique ou agricole	1
Enseignant ou formateur (de droit public ou de droit privé)	0,9
Fonctions exercées dans l'une des missions de la loi du 31.12.84 et selon le degré de responsabilité	0,7 à 0,9
Autres activités professionnelles	0,6 à 0,8

Le traitement de base évolue chaque année selon une progression d'ancienneté propre à la grille de base.

#### 4.0.3. Bonification

A la rémunération de base s'ajoute une bonification, calculée en points d'indice, en fonction de la taille de l'établissement, de sa structure, et de l'importance des responsabilités particulières assumées par le directeur adjoint.

Les coefficients choisis pour la valorisation de l'ancienneté, ainsi que le nombre de points d'indice retenus pour la bonification, sont choisis par accord entre le président de l'Association ou de l'Organisme responsable, le chef d'établissement et le directeur adjoint. Ils sont précisés dans le contrat de travail et ses avenants éventuels.

### 4.1. Dispositions sociales

#### 4.1.1. Retraite complémentaire et prévoyance

Les dispositions du 411 et 412 du statut du chef d'établissement s'appliquent au directeur adjoint.

#### 4.1.2. Congés

La période de référence pour l'acquisition et la prise de congés va du 1er septembre au 31 août. Le directeur adjoint a droit, par année complète travaillée, à six semaines, soit trente six jours ouvrables, de congés payés. En cas d'année incomplète, il a droit à trois jours ouvrables par mois de travail effectif. Ces congés payés sont pris obligatoirement pendant les périodes de vacances scolaires dont quatre semaines durant les vacances scolaires d'été. Les congés sont pris en accord avec le chef d'établissement, et inscrits dans le planning des congés de l'établissement.

#### 4.1.3. Congés pour événements familiaux

Les dispositions du 415 du statut du chef d'établissement s'appliquent au directeur adjoint.

#### 4.1.4. Autorisations d'absences exceptionnelles

Des autorisations d'absences exceptionnelles, pour motif personnel dûment justifié, peuvent être accordées au directeur adjoint par le chef d'établissement.

#### 4.1.5. Frais professionnels

Les dispositions du 417 du statut du chef d'établissement s'appliquent au directeur adjoint.

## CONDITIONS D'APPLICATION

La commission prévue à l'article 6 du statut du chef d'établissement est compétente pour toute question relative à l'interprétation et aux conditions d'application du présent statut.

Fédération Familiale Nationale pour  
l'Enseignement Agricole Privé (FFNEAP)

La Présidente : Mme Marthe VALAYER

Union Nationale de l'Enseignement  
Agricole Privé (UNEAP)

Le Président : Mr Louis de LANSALUT

Visa du Président du CNEAP

Mr Ivan de la MAISONNEUVE

**GRILLE DE BASE DE REMUNERATION D'UN DIRECTEUR ADJOINT**

<b>ANNEES</b>	<b>Directeur-Adjoint Licence Maitrise</b>	<b>Directeur adjoint Ing – Mastère -Bac+5</b>
<b>1</b>	431	461
<b>2</b>	431	461
<b>3</b>	442	472
<b>4</b>	453	483
<b>5</b>	464	494
<b>6</b>	475	505
<b>7</b>	486	516
<b>8</b>	497	527
<b>9</b>	507	537
<b>10</b>	517	547
<b>11</b>	526	556
<b>12</b>	535	565
<b>13</b>	544	574
<b>14</b>	552	582
<b>15</b>	561	591
<b>16</b>	568	598
<b>17</b>	574	604
<b>18</b>	581	611
<b>19</b>	587	617
<b>20</b>	593	623
<b>21</b>	598	628
<b>22</b>	603	633
<b>23</b>	608	638
<b>24</b>	613	643
<b>25</b>	617	647
<b>26</b>	621	651
<b>27</b>	625	655
<b>28</b>	629	659
<b>29</b>	632	662
<b>30</b>	636	666
<b>31</b>	639	669
<b>32</b>	642	672
<b>33</b>	645	675
<b>34</b>	648	678
<b>35</b>	651	681
<b>36</b>	654	684
<b>37</b>	657	687
<b>38</b>	661	690
<b>39</b>	664	693
<b>40</b>	667	696





M..... bénéficie du statut de cadre. Conformément aux dispositions de l'article 3.4 du statut du Directeur Adjoint et eu égard à la nature des fonctions exercées, à son degré de responsabilité, à l'autonomie dont il (elle) bénéficie dans l'organisation de son temps de travail, le temps de travail de M ..... est fixé à 213 jours (non comprise la journée de solidarité en faveur des personnes âgées et handicapée telle que prévue par la loi du 30.06.2004).

Le chef d'établissement et le Directeur Adjoint répartissent d'un commun accord ce temps de travail sur la période allant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août.

*Si contrat de droit public préciser : Les heures d'enseignement sont assurées à l'intérieur de ce temps de travail.....*

### **Article 3.**

#### Variantes :

- Période d'essai de 4 mois

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il comporte une période d'essai de 4 mois. Pendant la période d'essai, les deux parties pourront rompre le contrat par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Un délai de prévenance devra être respecté par l'employeur ou le salarié dans les conditions fixées à l'article L 1221-25 du code du travail.

- Période d'essai éventuellement inférieure à 4 mois pour un Directeur Adjoint ayant déjà exercé cette fonction dans un établissement du CNEAP

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. M..... ayant déjà exercé une fonction identique dans un établissement relevant du CNEAP, ce contrat comporte une période d'essai fixée, par accord des parties conformément au statut, à .... mois.

Pendant la période d'essai, les deux parties pourront rompre le contrat par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Un délai de prévenance devra être respecté par l'employeur ou le salarié dans les conditions fixées à l'article L 1221-25 du code du travail.

- Pas de période d'essai pour un Directeur Adjoint ayant déjà exercé cette fonction dans un établissement du CNEAP

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il ne comporte pas de période d'essai.

### **Article 4.**

M ..... a pour mission de seconder le chef d'établissement dans l'ensemble des domaines de responsabilité de celui-ci. A cet effet, les délégations suivantes lui sont attribuées :

—  
—  
—  
—  
—  
—  
—

M ..... rend compte au chef d'établissement de sa délégation.

M ..... est également responsable, sous le contrôle du chef d'établissement, du (des) secteur(s) d'activité suivant(s) : ...

—

M ..... a également pour mission de remplacer le chef d'établissement conformément aux dispositions du statut.

#### **Article 6.**

M..... peut être invité aux réunions du bureau et du conseil d'administration de l'AOR, avec voix consultative.

#### **Article 6.**

- Article 6.1. :

Le traitement de M..... est fixé selon les dispositions du statut du Directeur Adjoint.

Pour la détermination de sa rémunération, l'ancienneté de M ....., calculée conformément à l'article 4.0.2 du statut, s'élève à .... ans.

La référence à l'ancienneté ne vaut que pour le calcul de la rémunération et non pour le calcul des autres droits liés à l'ancienneté.

Compte tenu de son niveau de diplôme et de cette ancienneté, l'indice de base fixé par la grille de rémunération prévue par le statut est de ..... points.

S'y ajoute une bonification de ..... points. Ces bonifications sont fonction des effectifs de l'établissement, elle sont donc susceptibles d'évoluer dans le temps.

A la date de signature du présent contrat, la rémunération mensuelle brute de M ..... est fixée à ..... € versée en 12 mensualités.

L'avancement est déterminé par la grille de base prévue par le statut du Directeur Adjoint.

Cette rémunération est forfaitaire et est fonction du nombre de jours de travail fixé à l'article 2.

- Article 6.2. : si le Directeur Adjoint dispense des heures d'enseignement (pour au maximum un mi-temps)

Le nombre des heures d'enseignement fera l'objet d'un accord annuel particulier avec le chef d'établissement dans les conditions précisées par le statut. Cet accord est annexé au présent contrat.

*(si les heures d'enseignement ne relèvent pas d'un contrat de droit public) :*

Pour l'année ....., M..... effectuera ..... heures de cours hebdomadaires en moyenne.

Le montant de la rémunération versée par l'Etat à ..... au titre de son contrat d'enseignant est déduit de sa rémunération de directeur adjoint.

#### **Article 7.**

M..... a droit, au cours de la période de référence précisée à l'article 412 du statut, à six semaines, soit 36 jours ouvrables de congés annuels, acquis à raison de trois jours ouvrables par mois de travail effectif, à prendre obligatoirement durant les congés scolaires. Ces congés sont acquis et pris dans les conditions fixées à l'article 4.1.2 du statut du Directeur Adjoint.

#### **Article 8.**

En sa qualité de cadre, M..... sera inscrit à la ....., caisse de retraite complémentaire ARRCO et à la ....., caisse AGIRC auxquelles l'établissement est affilié. Il sera également inscrit à la ....., caisse de prévoyance à laquelle l'établissement est affilié, pour les risques décès, invalidité et incapacité temporaire.

#### **Article 9**

Toute absence devra faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une autorisation préalable, et dans tous les cas être justifiée.

M..... est tenu(e) de prévenir immédiatement l'établissement de toute absence pour maladie ou accident. Il (elle) devra fournir un certificat médical justifiant son absence dans les 48 heures.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, M..... devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

**Article 10**

M ..... s'engage à suivre des actions de formation conformément aux dispositions de l'article 3.3 du statut.

Variante si le directeur adjoint n'a pas un diplôme de niveau II :

M ..... n'ayant pas, à la date de signature du présent contrat, s'engage à préparer et obtenir dans un délai de trois ans un titre ou diplôme de niveau II

**Article 11.**

M..... et l'association ..... peuvent l'un et l'autre rompre à tout moment le contrat de travail en respectant les dispositions légales et statutaires en vigueur.

Le délai de préavis dû par l'employeur ou par M..... en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties est fixé par l'article 3.1.1 du statut du Directeur Adjoint, en fonction de l'ancienneté que M..... aura acquise dans l'établissement au moment de son départ.

Fait en double exemplaire

à ....., le .....

*Mention : « Lu et approuvé »*  
Le Directeur Adjoint

*Mention : « Lu et approuvé »*  
Le Président de l'AOR