

Statut du chargé de mission

SGEC/2021/749
24/06/2021

Statut adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 24 juin 2021

1 PRÉAMBULE – EXPOSE DES MOTIFS

Le 3 juillet 2009, le Comité National de l'Enseignement Catholique, prenant en compte les évolutions institutionnelles intervenues depuis le premier texte relatif aux collaborateurs des directeurs diocésains, adoptait le texte : « Les services d'animation dans l'enseignement catholique. - Principes organisateurs et statut des chargés de mission ».

Ce texte, écrit 15 ans après le statut des animateurs-formateurs du 22 octobre 1994, faisait disparaître la fonction de « l'animateur-formateur » au profit de celle du chargé de mission, collaborateur direct du directeur diocésain dans l'exercice de ses différentes responsabilités.

Depuis 2009, de nombreuses évolutions ont modifié le fonctionnement de l'enseignement catholique et l'exercice des diverses responsabilités au sein de l'Institution.

Tout particulièrement, le Statut de l'Enseignement catholique en France (2013, révisé en 2018) a renouvelé l'approche de la gouvernance de l'Enseignement catholique autour d'une attention renouvelée aux personnes « appelées à une participation commune mais différenciée ¹ » au projet de l'Enseignement catholique.

Egalement en 2017, poursuivant le long processus engagé par l'Enseignement catholique depuis des années, le Comité National de l'Enseignement Catholique adoptait le Statut unique du chef d'établissement concrétisant définitivement le rassemblement des chefs d'établissement du premier et du second degré en un seul corps de chefs d'établissement et posant les règles d'une rémunération également unifiée de tous les chefs d'établissement.

Ces évolutions rendent nécessaires l'actualisation du Statut du chargé de mission. C'est l'objet du présent texte.

¹ Statut de l'Enseignement catholique en France – 2018 : article 44

Compte tenu des négociations en cours pour aboutir à une nouvelle convention collective, ce Statut est adopté pour une période de 5 ans. Avant le 31 décembre 2026 le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique proposera au Comité National de l'Enseignement Catholique de se prononcer sur le maintien du présent statut.

1. LE DIRECTEUR DIOCESAIN DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

1.1. LE DIRECTEUR DIOCESAIN, DELEGUE EPISCOPAL ET AUTORITE DE TUTELLE

« Dans l'exercice de sa responsabilité sur toutes les écoles catholiques de son diocèse, l'évêque constitue le directeur diocésain comme son délégué à l'Enseignement catholique.²

À ce titre, le directeur diocésain reçoit mission d'assurer, dans ses responsabilités professionnelles, la coordination de l'ensemble des écoles catholiques, quelle qu'en soit la tutelle, et d'animer le réseau des établissements présents dans le diocèse, afin de favoriser cohérence et communion. Il veille, au nom de l'évêque, à ce que les écoles catholiques mettent en œuvre la mission éducative de l'Église au sein de l'Église diocésaine. »³

« L'autorité de tutelle est toujours exercée par une personne physique. Le plus souvent, il s'agit du directeur diocésain, par mandat de l'évêque, pour les établissements sous tutelle diocésaine, et du supérieur majeur ou de la supérieure majeure, par agrément de l'évêque, pour les établissements sous tutelle congréganiste. »⁴

1.2. LES SERVICES DIOCESAINS OU INTERDIOCESAINS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

« Pour assurer les missions qui lui sont confiées, le directeur diocésain crée et gère les services nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Il s'entoure, selon les besoins, d'adjoints et de collaborateurs, qui s'engagent à exercer leur fonction dans le respect des finalités de l'Enseignement catholique et conformément aux statuts qui en définissent l'organisation. Dans toute la mesure du possible, il dispose d'un adjoint diocésain en pastorale qui fera le lien entre les équipes d'animation pastorale des établissements et la pastorale diocésaine. »⁵

² Statut de l'Enseignement catholique en France – 2018 : article 206

³ Statut de l'Enseignement catholique en France – 2018 : article 207

⁴ Statut de l'Enseignement catholique en France – 2018 : article 179

⁵ Statut de l'Enseignement catholique en France – 2018 : article 216

*« Lorsque les évêques de diocèses voisins ont confié la responsabilité de délégué à l'Enseignement catholique à un directeur interdiocésain, les services de l'Enseignement catholique des diocèses concernés sont mis en commun. Les modalités, y compris financières, de fonctionnement de ces services sont déterminées aux termes d'un protocole soumis à l'accord des évêques. Lorsque l'existence de certains services n'est possible que par coopération entre diocèses voisins, il est conclu un protocole de coopération entre directeurs diocésains, soumis à l'accord des évêques pour la prise en charge du ou des services concernés ».*⁶

2. FONCTION ET RESPONSABILITES DU CHARGE DE MISSION

C'est dans le cadre précité que s'inscrivent la fonction et les responsabilités du chargé de mission en tant que collaborateur du directeur diocésain.

Il appartient au seul directeur diocésain de :

- Reconnaître la qualité de chargé de mission relevant du présent statut ;
- Définir la nature exacte des responsabilités du chargé de mission ;
- Préciser, dans le contrat de travail, les champs d'activité et les délégations confiées, tout particulièrement dans le cadre de sa responsabilité d'autorité de tutelle ;
- Fixer, dans le contrat de travail, le positionnement du chargé de mission dans l'organigramme de la direction diocésaine et le titre donné au chargé de mission.

Selon les diocèses, les choix politiques des directeurs diocésains, et l'organisation des directions diocésaines, chaque chargé de mission peut donc être amené à exercer tout ou partie des responsabilités suivantes :

- Participer aux recherches prospectives et aux études destinées à éclairer les décisions en matière de carte des formations et de redéploiement des moyens d'enseignement. Il aide les réseaux d'établissements à construire des propositions de carte des formations organiques et complémentaires. Ce travail articule les dimensions diocésaine et régionale.
- Traduire les orientations diocésaines articulées aux orientations académiques et nationales, en projets d'animation. Ces projets d'animation s'élaborent en tenant compte de la responsabilité des chefs d'établissement et des tutelles présentes sur le territoire du diocèse.
- Participer à la mission d'animation éducative, pédagogique et pastorale du directeur diocésain. Dans le respect des responsabilités de chacun des acteurs et notamment des chefs d'établissement, telles que définies par le statut du chef d'établissement, et des congrégations présentes sur le territoire du diocèse, le chargé de mission a le

⁶ Statut de l'Enseignement catholique en France – 2018 : articles 218 et 219

souci de proposer des animations qui donnent une âme et un souffle à la dynamique diocésaine et au projet de l'enseignement catholique.

- Animer des rencontres diocésaines ou des groupes de travail réunissant établissements diocésains et congréganistes. Il participe par son travail d'animation à l'appropriation des orientations de l'enseignement catholique et à l'analyse des réformes du système éducatif. Il promeut l'innovation, l'expérimentation et la recherche.
- A la demande du chef d'établissement et en accord avec sa tutelle concernée, le chargé de mission aide le chef d'établissement à mettre en œuvre sa responsabilité pédagogique, éducative et pastorale en :
 - contribuant à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation de projets ;
 - participant à l'animation de l'équipe enseignante ou éducative ;
 - accompagnant des personnes de l'établissement.
- Le chargé de mission participe à la responsabilité du directeur diocésain en matière de gestion des ressources humaines de l'enseignement catholique d'un diocèse ou d'une académie. Cette responsabilité s'exerce notamment par :
 - Le repérage et l'aide au discernement pour la recherche des futurs responsables de l'enseignement catholique et la participation au recrutement de ces responsables : chefs d'établissement, tuteurs, personnes ressources, animateurs pédagogiques, ...
 - La participation à l'accueil et l'aide au recrutement des enseignants. Cette activité s'exerce dans le cadre des textes adoptés par le Comité national de l'enseignement catholique.
 - La participation à l'instruction des dossiers préparant le mouvement de l'emploi des enseignants.
 - L'accompagnement des chefs d'établissement, pour la mise en œuvre de projets spécifiques ;
 - L'accompagnement des enseignants, dont les suppléants ;
 - La médiation dans la gestion des conflits dans les communautés éducatives.
- Force de proposition pour la mise en œuvre de la politique de formation du territoire, notamment pour identifier les besoins de formation, le chargé de mission peut participer aux instances compétentes en matière de formation.
- Le chargé de mission peut participer à l'exercice de la tutelle, par délégation du directeur diocésain.

3. CARRIÈRE DU CHARGE DE MISSION

3.1. LE RECRUTEMENT

En fonction de l'organisation de la ou des direction(s) diocésaine(s), le chargé de mission est recruté :

- Par le directeur diocésain, si besoin en concertation avec les directeurs diocésains du territoire concerné.
- Par plusieurs directeurs diocésains agissant collégalement.

Compte tenu des responsabilités qu'aura à exercer le chargé de mission, il semble préférable de recruter les futurs chargés de mission parmi :

- Les chefs d'établissement,
- Les enseignants,
- Les cadres éducatifs,

ayant exercé pendant au moins 5 ans dans l'enseignement catholique.

Dans la mesure du possible et à terme, les chargés de mission posséderont le titre universitaire exigé pour accéder au concours de recrutement des enseignants ou un titre équivalent.

3.2. FORMATION

La fonction de chargé de mission requiert nécessairement une formation initiale ; cette formation est accessible sur proposition du directeur diocésain. Le chargé de mission doit pouvoir achever sa formation initiale dans les trois premières années de sa fonction et bénéficier d'une formation continue qui lui permette d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de ses responsabilités telles que définies au présent statut.

La formation initiale du chargé de mission et les conditions de sa certification sont définies par les documents relatifs au Titre de « Coordinateur opérationnel des organisations éducatives scolaires et/ou de formation » validés par la Commission Permanente.

3.3. CONTRAT

3.3.1 Le contrat de travail du chargé de mission, outre l'ensemble des mentions réglementaires, précise notamment le territoire d'exercice de la responsabilité du chargé de mission et l'étendue de la délégation qui lui est confiée.

Toute modification ultérieure devra faire l'objet d'un avenant.

Le chargé de mission est cadre.

3.3.2 La période d'essai, pour un chargé de mission entrant en fonction pour la première fois, est de 4 mois. La rupture de la période d'essai est fixée par l'article 3.4.1 du présent Statut.

3.3.3 Un chargé de mission ayant déjà bénéficié d'un contrat à durée indéterminée de chargé de mission et qui est recruté par un autre directeur diocésain se voit normalement proposer la signature immédiate d'un contrat à durée indéterminée sans période d'essai. Toutefois, la signature d'un contrat comprenant une période d'essai de 4 mois peut être envisagée à l'initiative du directeur diocésain.

3.3.4 Le recrutement d'un chargé de mission peut être effectué à temps partiel afin de lui permettre de conserver un contrat avec l'État.

Un chargé de mission, en contrat avec l'Etat, en tant qu'enseignant, au moment de son recrutement peut bénéficier des mesures relatives à la disponibilité des agents contractuels de l'État.

3.4. CESSATION DE FONCTION

La cessation de fonction souhaitée par un chargé de mission qui entend participer au mouvement des personnels enseignants doit être annoncée, dans la mesure du possible, au directeur diocésain au plus tard le 1^{er} mars.

La cessation de fonction en raison de la nomination du chargé de mission sur un autre poste de responsabilité est annoncée par le chargé de mission au directeur diocésain dans les 8 jours qui suivent la notification d'embauche dans le nouveau poste.

La cessation de fonction consécutive à un licenciement, hormis les cas de faute grave ou lourde, d'inaptitude ou de licenciement économique, doit être notifiée au chargé de mission, par l'employeur par lettre RAR adressée au plus tard le 1^{er} mars afin de lui permettre, le cas échéant de participer au mouvement des enseignants. La date d'envoi de la lettre RAR constitue la date de notification.

3.4.1. Au cours de la période d'essai

La rupture de la période d'essai est :

- soit décidée par le directeur diocésain;
- soit décidée par le chargé de mission

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

3.4.2. Rupture conventionnelle homologuée

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée peut intervenir dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée. La date d'effet de la rupture est normalement le 31 août.

3.4.3. Démission

Le chargé de mission qui souhaite mettre fin à sa fonction de chargé de mission doit en aviser son directeur diocésain par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours. Le chargé de mission cesse normalement son activité le 31 août de l'année scolaire.

3.4.4. Retraite à l'initiative du chargé de mission

Le chargé de mission doit aviser son directeur diocésain par lettre recommandée avec avis de réception de sa décision, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours. Le chargé de mission cesse son activité le 31 août de l'année scolaire au cours de laquelle il décide de faire valoir son droit à la retraite sauf accord particulier entre le chargé de mission, et le directeur diocésain.

Le montant de l'indemnité versée est ainsi défini : un demi-mois par période complète de 5 années d'ancienneté de chargé de mission et de chef d'établissement sur l'ensemble du territoire national, plafonné à 3 mois. Par salaire, il faut entendre celui défini à l'article D.1237.2 du Code du travail.

3.4.5. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite du chargé de mission par l'employeur se fait dans le respect de la réglementation en vigueur. Il bénéficie de l'indemnité légale. Le chargé de mission cesse normalement ses fonctions le 31 août.

3.4.6. Licenciement

Le chargé de mission qui est licencié et qui souhaite conserver ou reprendre son contrat d'enseignement doit participer au mouvement de l'emploi régi par les textes réglementaires et les Accords nationaux professionnels sur l'organisation de l'emploi des maîtres des établissements catholiques afin d'obtenir un service d'enseignement dans un établissement catholique d'enseignement.

a) Licenciement pour faute lourde ou grave

En cas de faute grave ou lourde, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire du chargé de mission. Il procède au licenciement dans le respect des statuts et des dispositions légales et réglementaires.

Aucune indemnité de licenciement n'est due.

b) Licenciement hors le cas de faute lourde ou grave

Le chargé de mission perçoit les indemnités légales de licenciement

c) Licenciement pour inaptitude

Lorsque le chargé de mission est déclaré inapte dans les conditions prévues par le Code du travail, l'employeur, après application de toutes les procédures en vigueur, peut procéder au licenciement.

d) Licenciement pour motif économique

La restructuration ou la fermeture de la direction diocésaine ou d'un service interdiocésain peut entraîner le licenciement pour motif économique du chargé de mission.

3.4.7. Procédure de licenciement

Tout licenciement d'un chargé de mission doit respecter les procédures prévues par le Code du travail.

3.4.7.1 Entretien préalable

Le chargé de mission concerné par un licenciement peut se faire assister au cours de l'entretien préalable :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de la direction diocésaine ;
- soit par un délégué de son choix mandaté par une organisation syndicale membre du Comité national de l'enseignement catholique.
- soit par un délégué de l'Association Nationale des Chargés de Mission (ANCM) ;
- soit, si sa direction diocésaine n'a pas d'institution représentative du personnel, par un conseiller de son choix, conformément à l'article L 1232-14 du Code du travail.

3.4.7.2 Notification de rupture

Hormis les cas de licenciement pour faute grave ou lourde, inaptitude ou licenciement économique, le licenciement doit être notifié au chargé de mission par l'employeur par lettre RAR adressée au plus tard le 1^{er} mars. La date d'envoi de la lettre RAR constitue la date de notification.

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

Dans les autres cas, le contrat prend fin le 31 août de l'année en cours. Les congés non épuisés donnent lieu à une indemnité compensatrice de congés payés.

3.4.7.3 Indemnités de licenciement

Hormis le cas de faute lourde ou grave, le chargé de mission a droit à l'indemnité légale de licenciement. Le salaire est défini selon les dispositions de l'article R1234-4 du Code du travail.

3.5. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

La rémunération du chargé de mission est composée :

- De la rémunération de base,
- La bonification pour formation validée,
- Un avancement triennal composé d'un avancement automatique et d'un avancement sur évaluation du directeur diocésain.

3.5.1. La rémunération de base

La rémunération de base du chargé de mission est constituée de sa rémunération totale dans ses fonctions antérieures à laquelle s'ajoute une indemnité de fonction de 0 à 50 points.

Afin d'assurer au chargé de mission le maintien, dans le temps, du niveau de cette rémunération, le nombre de points d'indice est augmenté de 40 points tous les 3 ans de manière automatique à compter de la prise de fonction.

3.5.2. La bonification pour formation validée

Une bonification de 40 points est accordée au chargé de mission détenteur du Titre de « Coordinateur opérationnel des organisations éducatives scolaires et/ou de formation ».

Lorsque le titre de « Coordinateur opérationnel des organisations éducatives scolaires et/ou de formation » est obtenu par :

- Une équivalence de blocs de compétence validés dans un autre titre dont le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique est certificateur,
- Et une formation adaptée,

la bonification est de 20 points.

Elle prend effet au 1^{er} septembre de l'année civile de l'obtention du Titre.

Cette bonification ainsi que toute bonification pour formation attribuée avant l'adoption du présent statut est attachée à la personne du chargé de mission. Elle est donc reprise dans le calcul de la rémunération en cas de changement de direction diocésaine.

3.5.3. Avancement triennal sur évaluation du directeur diocésain

Une fois la formation initiale validée, le chargé de mission bénéficie tous les 3 ans d'une augmentation de sa rémunération basée sur une évaluation concertée des fonctions exercées par le chargé de mission et donnant droit à une augmentation de 10 à 25 points. Cette évaluation est effectuée à partir d'un dialogue entre le directeur diocésain et le chargé de mission. La première période triennale est comptabilisée à partir du 1^{er} septembre de l'année civile de l'obtention du Titre.

L'évaluation est réalisée selon les principes suivants :

- l'évaluation triennale du chargé de mission relève de la responsabilité du directeur diocésain ;
- cette évaluation repose sur les responsabilités confiées au chargé de mission et le présent statut ;
- chaque évaluation triennale peut aussi être l'occasion d'actualiser les responsabilités confiées au chargé de mission.

Les modalités de l'évaluation et de l'avancement sont les suivantes :

- l'initiative de l'évaluation appartient au directeur diocésain qui la déclenche. Il procède à cette évaluation par un entretien individuel avec le chargé de mission ;
- en fonction de cette évaluation, le directeur diocésain décide de l'avancement ;
- un avenant au contrat de travail du chargé de mission est rédigé en ce sens.

Lorsque la situation économique de la direction diocésaine, réellement difficile, ne permet pas d'attribuer un avancement correspondant à l'évaluation, le directeur diocésain en atteste par un document remis au chargé de mission.

Les avancements triennaux successifs sont attachés à la personne du chargé de mission. Ils sont donc repris dans le calcul de la rémunération lorsque le chargé de mission est recruté par un autre directeur diocésain.

3.5.4. Temps de travail

Considérant l'autonomie dont jouissent les chargés de mission dans l'organisation de leur travail, le temps de travail d'un chargé de mission travaillant à temps complet peut aussi être définie en forfait jours annuel. Le nombre de jours maximum de travail, incluant les jours fériés est fixé à 210 jours. Le calendrier prévisionnel annuel est fixé chaque année du 1^{er} septembre au 31 août.

3.5.5. La rémunération d'un chargé de mission travaillant à temps partiel

Les éléments définis par les articles 3.5.1 et 3.5.3 sont pris en compte en appliquant une règle de proratisation basée sur le pourcentage de temps de travail au titre des fonctions de chargé de mission.

La bonification après validation de la formation initiale est due en totalité.

3.5.6. Congés

Le chargé de mission a droit à un minimum de 6 semaines de congés annuels au cours de l'année, dont 4 semaines continues pendant les vacances d'été. Le contrat de travail du chargé de mission doit préciser le nombre exact de semaines de congés payés.

3.5.7. Maladie ou accident du travail

Le chargé de mission empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avvertir l'employeur. Si l'arrêt de travail dure plus de 48 heures, il doit être constaté par un certificat médical, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Après un an d'ancienneté dans la direction diocésaine, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail dûment constatés par certificat médical, l'employeur, sauf dispositions légales plus favorables, verse au chargé de mission, à l'échéance habituelle, la fraction nette du salaire non garantie par les organismes de Sécurité sociale :

- pendant un mois pour les chargés de mission ayant 1 à 2 ans de fonction de chargé de mission dans la direction diocésaine ;
- pendant trois mois pour les chargés de mission ayant plus de deux ans de fonction de chargé de mission dans la direction diocésaine.

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

À la fin de la période de garantie par l'employeur précisée ci-dessus, le chargé de mission bénéficie des garanties du régime de prévoyance auquel il est obligatoirement affilié dès son entrée en fonction.

3.5.8. Maternité, paternité

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

3.5.9. Protection sociale

L'employeur est tenu d'affilier le chargé de mission à un organisme de retraite complémentaire, de prévoyance et de complémentaire santé.

4. LITIGES

Toute contestation relative à l'application du présent texte et aux conditions de rémunération et de travail d'un chargé de mission devra faire l'objet d'une tentative de conciliation devant une commission constituée à cet effet.

Celle-ci est mise en place, convoquée et présidée par le secrétaire général de l'enseignement catholique, ou son représentant à la demande de la partie la plus diligente.

La commission de conciliation est composée :

- du secrétaire général ou son représentant,
- de 3 directeurs diocésains désignés par le président de l'Assemblée des directeurs diocésains,
- de 3 représentants des salariés :
 - 2 chargés de mission désignés par le président de l'Association des chargés de mission,
 - 1 représentant des organisations syndicales représentées au Comité national de l'enseignement catholique, désigné conjointement par les présidents ou secrétaires généraux de ces syndicats.

5. COMMISSION DE SUIVI DU PRÉSENT STATUT

Il est créé, sous la responsabilité du secrétaire général de l'Enseignement catholique, une commission de suivi du présent statut.

Présidée par le secrétaire général ou son représentant, cette commission est composée de :

- 3 directeurs diocésains désignés par le président de l'Assemblée des directeurs diocésains ;
- 3 chargés de mission désignés par le président de l'Association des chargés de mission.

Cette commission est compétente pour assurer le suivi du présent statut et proposer à la commission permanente du Comité national de l'Enseignement catholique les éventuelles modifications et interprétations qui s'avèreraient nécessaires.

6. DISPOSITIONS D'APPLICATION

Le présent statut, adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique le 24 juin 2021 s'applique, en totalité, aux chargés de mission embauchés à compter du 1^{er} septembre 2021.

Le présent statut peut également s'appliquer aux chargés de mission en fonction à cette date, moyennant, si nécessaire, la rédaction d'un avenant au contrat de travail. L'application du présent statut ne peut avoir pour effet une réduction des rémunérations perçues ou des avantages individuels acquis.

Le Comité National de l'Enseignement Catholique demande aux directeurs diocésains d'examiner avec attention la situation des chargés de mission dont les conditions de recrutement seraient très nettement moins avantageuses que les conditions prévues par le présent statut. Dans de tels cas, il recommande que par une négociation de gré à gré, et en fonction des possibilités économiques de la direction diocésaine, une évolution salariale soit envisagée.