

**Aux Chefs d'établissement des écoles,  
collèges et lycées  
Aux président(e)s OGEC**

## **NOTE D'APPLICATION SUR LE STATUT DE CHEF D'ETABLISSEMENT – n° 3**

### **Préambule**

Une précédente note d'application du statut du chef d'établissement en date du 27 novembre 2018 signée du président de l'UDOGEC de Vendée et du Directeur diocésain a été rédigée pour une période de cinq années s'achevant le 31 août 2022.

La présente note, validée par l'UDOGEC de Vendée après échange avec l'Inter-Organisation Professionnelle des chefs d'établissement annule et remplace la précédente. Elle a vocation à arrêter la mise en œuvre de certains éléments et apporter certaines précisions au Statut du chef d'établissement à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

### **Mise en œuvre du statut du chef d'établissement pour l'enseignement catholique de Vendée**

#### **1. L'indemnité de fonction**

- « *L'indemnité de fonction d'un chef d'établissement du premier degré débutant est, au minimum, de 70 points. En fonction des possibilités économiques de l'établissement, la tutelle, en accord avec le président de l'organisme de gestion, peut fixer cette indemnité de fonction à un montant compris entre 70 et 140 points* ». (Statut du Chef d'établissement, 4.3.1).
- « *L'indemnité de fonction d'un chef d'établissement du second degré débutant est de 140 points* ». (Statut du Chef d'établissement, 4.3.1).

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, pour l'ensemble des chefs d'établissement de l'enseignement catholique de Vendée, elle est fixée à 140 points.

Pour les seuls Chefs d'Etablissement du 2<sup>nd</sup> degré qui percevaient, avant cette date, une indemnité de fonction supérieure à 140 points, ils se verront attribuer une indemnité différentielle en points à concurrence de cet acquis.

En d'autres termes, ils conserveront une indemnité de fonction globale qui sera présentée comme suit : 140 points + indemnité différentielle en points. Il est précisé que cette indemnité différentielle ne fera l'objet d'aucune variation sur l'ensemble de leur carrière de chef d'établissement en Vendée.

#### **2. L'indemnité d'avancement triennal sur évaluation de la tutelle**

« *Une fois la formation initiale validée, le chef d'établissement bénéficie tous les 3 ans, sans limitation du nombre de périodes, d'une bonification de sa rémunération comprise entre 10 et 40 points liée à son évaluation par l'autorité de tutelle* ». (Statut du Chef d'établissement, 4.3.3).

L'indemnité d'avancement triennal est donc prévue pour les chefs d'établissement qui ont validé leur formation initiale ou le titre de dirigeant, et elle doit faire suite à un entretien d'évaluation triennal effectué par l'autorité de tutelle (le Directeur diocésain ou ses représentants). Les modalités d'entretien et d'avancement triennal font l'objet d'une note spécifique. Quelle que soit la date de l'entretien triennal, l'indemnité d'avancement triennal prend effet au 1<sup>er</sup> septembre de la date anniversaire.

NB : Pour les chefs d'établissement qui n'auraient pas validé leur formation initiale ou le titre de dirigeant, l'autorité de tutelle mettra en place un entretien d'accompagnement de la tutelle sur l'exercice de la mission. Il ne donnera pas lieu à bonification.

### 3. L'indemnité de responsabilité

En prenant appui sur le Statut du chef d'établissement (article 4.4.1), le calcul de l'indemnité de responsabilité liée aux effectifs est le suivant pour l'ensemble des chefs d'établissement.

Ce que prévoit le Statut :

Classe	Situation	Indemnité de responsabilité
A1	jusqu'à 74 élèves	de 10 points à 130 points
A2	de 75 à 149 élèves	de 40 points à 130 points
B1	de 150 à 224 élèves	de 65 points à 160 points
B2	de 225 à 299 élèves	de 110 points à 160 points
C	de 300 à 499 élèves	de 140 points à 190 points
D	de 500 à 749 élèves	de 180 points à 230 points
E	de 750 à 999 élèves	de 220 points à 280 points
F	de 1 000 à 1 499 élèves	de 270 points à 320 points
G	de 1 500 à 1 999 élèves	de 310 points à 370 points
H	+ de 2 000 élèves	de 360 points à 420 points

Ce qui est mis en place dans l'EC 85 :

<b>GRILLE APPLICABLE AU 1/09/2022</b>					
<b>AUX CHEFS D'ETABLISSEMENTS DE L'EC VENDEE</b>					
	u	v	a	b	g
<i>classes statut national 2017</i>	<i>Effectif Déb</i>	<i>Effectif Fin</i>	<i>Points Mini + 20 EC85</i>	<i>Points Maxi</i>	<i>Coefficient</i>
A - B1	1	224	30	130	0,440
B2	225	299	130	160	0,400
C - D - E	300	999	160	285	0,177
F - G	1000	1999	285	445	0,160
H	1999		440	480	0,120

Formule de calcul : indemnité de responsabilité :  $Y = a + [(eff. - u) \times g]$

Jusque-là, comme le précise le Statut du Chef d'établissement de 2017, la variation d'effectif est prise en considération à la fin de la période triennale. Elle conduit à la rédaction d'un avenant financier au contrat de travail correspondant aux nouveaux effectifs. En cas de baisse d'effectif et après avoir pris en compte l'avancement triennal, la baisse de l'indemnité de responsabilité fixée par cet avenant, ne peut conduire à établir une nouvelle rémunération globale inférieure à la rémunération globale de la période triennale qui vient de se terminer.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, seules les variations d'effectifs à la hausse seront prises en compte. Les variations à la baisse n'auront aucune incidence sur l'indemnité de responsabilité.



#### 4. Les indemnités pour missions spécifiques

##### **Coordination d'un ensemble scolaire ou direction de plusieurs établissements**

Si ces établissements sont implantés sur des lieux différents, ils donnent lieu à une indemnité de 50 points.

##### **Direction d'un centre de formation en apprentissage (CFA) ou d'un centre de formation continue (CFC)**

Les éléments contenus dans le protocole d'accord de l'Enseignement Catholique de Vendée du 8 juillet 2014 concernant les chefs d'établissement 2<sup>nd</sup> degré et ci-après reproduits continueront à s'appliquer.

*Le Statut du Chef d'établissement du 2<sup>nd</sup> degré prévoit en son article 4 des missions spécifiques de nature permanente :*

*« L'existence d'un centre de formation continue ou de formation d'apprentis dépendant de l'organisme de gestion et de la tutelle entraînant les obligations et les responsabilités inhérentes à une formation spécifique et particulière entraîne le versement d'une indemnité supplémentaire de 50 à 100 points d'indice, sur proposition de l'autorité de tutelle.*

*L'existence d'unité de formation continue ou de formation d'apprentis dépendant de l'organisme de gestion et de la tutelle entraînant les obligations et les responsabilités inhérentes à une formation spécifique et particulière entraîne le versement d'une indemnité supplémentaire de 30 à 50 points d'indice, sur proposition de l'autorité de tutelle.*

*La variation des effectifs d'un centre de formation conduit à la rédaction d'un avenant financier au contrat de travail correspondant à la nouvelle situation. En cas de baisse des effectifs après avoir pris en compte l'avancement triennal, la baisse de la rémunération fixée par cet avenant, ne peut conduire à fixer une nouvelle rémunération globale inférieure à la rémunération globale de la période triennale qui vient de se terminer.*

*Ces deux indemnités ne sont pas cumulables. »*

*Devant la situation disparate constatée dans les établissements, il est convenu ce qui suit :*

- a) Présence d'une UFA dans l'établissement : 30 points ;*
- b) Présence d'un CFC dans l'établissement : 50 points ;*
- c) Présence d'un UFA-CFC dans l'établissement : 80 points*

*Il est expressément convenu qu'il ne sera pas fait référence aux heures d'enseignement ou aux effectifs dans ces UFA et CFC.*

*Ce nouveau barème sera mis en place à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014.*

*Si l'indemnité actuelle du chef d'établissement est supérieure à celle prévue dans le présent protocole, elle reste acquise au chef d'établissement. Le nouveau barème sera alors appliqué au changement de chef d'établissement.*

##### **Indemnité de responsabilité spécifique**

Il est décidé, en complément de ce qui précède, d'attribuer :

- une indemnité de responsabilité spécifique pour les chefs d'établissement qui assurent le pilotage d'un Pôle Inclusif d'Accompagnement Local (PIAL) : 10 points. Si cette responsabilité est partagée entre deux chefs d'établissement, l'indemnité est aussi partagée ;
- une indemnité de responsabilité spécifique pour les chefs d'établissement 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré dont l'établissement accueille une ou plusieurs Unité(s) Localisée(s) pour l'Inclusion Scolaire (ULIS) : 10 points ;
- une indemnité de responsabilité spécifique pour les chefs d'établissement 2<sup>nd</sup> degré dont l'établissement accueille une ou plusieurs Section(s) d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA) : 10 points ;
- une indemnité de responsabilité spécifique pour le Chef d'établissement 2<sup>nd</sup> degré qui assure la direction du CFA EC85 : 50 points.

NB : les indemnités spécifiques pour l'accueil des Regroupements d'Adaptation (RA) et enseignants surnuméraires prévues par la précédente note seront supprimées en cas de changement de situation (modification du rattachement administratif, mobilité du chef d'établissement...) ou à l'occasion d'un avancement triennal.

## 5. Les heures d'enseignement des chefs d'établissement 2nd degré

Les éléments contenus dans le protocole d'accord de l'Enseignement Catholique de Vendée du 8 juillet 2014 concernant les chefs d'établissement 2nd degré et ci-après reproduits continueront à s'appliquer.

1 – Heures d'enseignement.

Selon l'article 4 du Statut du Chef d'établissement du 2<sup>nd</sup> degré :

« Le chef d'établissement peut conserver des heures d'enseignement :

- Si le chef d'établissement souhaite conserver son contrat d'enseignant et le demande,
- Si le chef d'établissement exprime le souhait de garder un contact pédagogique direct avec les élèves
- Si l'organisme de gestion demande au chef d'établissement d'assurer des heures d'enseignant, estimant que la situation économique de l'établissement le nécessite.

Pour l'une ou l'autre de ces trois raisons, le contrat précisera, le cas échéant, et en accord avec la tutelle, le nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement qu'effectuera le chef d'établissement.

En tout état de cause et sauf cas exceptionnel, ces heures ne doivent pas dépasser un mi-temps d'enseignement.

Les heures d'enseignement viennent en déduction de la rémunération due par l'organisme de gestion, étant préservée la première heure d'enseignement qui reste acquise au chef d'établissement pour le maintien de son contrat avec l'Etat ».

Au regard des situations pouvant exister actuellement en Vendée, il est décidé, sous réserve des 3 possibilités exprimées ci-dessus dans le Statut du Chef d'établissement du 2<sup>nd</sup> degré que le nombre d'heures d'enseignement s'applique sur le principe comme suit :

De 0 à 199 élèves : 4/18<sup>ème</sup> heures d'enseignement à effectuer minimum

De 200 à 399 élèves : 3/18<sup>ème</sup> heures d'enseignement à effectuer minimum

De 400 à 499 élèves : 2/18<sup>ème</sup> heures d'enseignement à effectuer minimum

Effectif supérieur à 500 élèves : 1/18<sup>ème</sup> heure d'enseignement à effectuer minimum.

Il est décidé que ce barème serait applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014, sous réserve des mentions déjà exprimées.

Si le nombre d'heures à effectuer est inférieur au 1<sup>er</sup> septembre 2014 au barème sus-mentionné, ce nouveau barème sera appliqué à cette date précitée.

Si le nombre d'heures à effectuer est supérieur au 1<sup>er</sup> septembre 2014 au barème indiqué ci-dessus, il n'y aura pas de changement du nombre d'heures à effectuer. Cependant, ce nouveau barème sera applicable en cas de changement de chef d'établissement.

Au-delà du 1<sup>er</sup> septembre 2014, un point sera fait sur cette question des heures d'enseignement, à chaque avancement triennal. Les principes nommés ci-dessus devant être respectés.

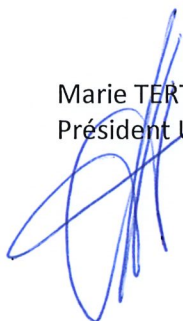
Ces nouvelles dispositions sont compatibles avec l'attribution d'HSE pour remplacement d'enseignants absents, conformément à l'accord diocésain du 23 mars 2010.

.....

L'ensemble de ces éléments s'applique au 1<sup>er</sup> septembre 2022 et fera l'objet d'un temps d'échange et d'évaluation au moins une fois par an avec l'inter-organisations professionnelles des chefs d'établissement.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 17 juin 2022.

Marie TERTRAIS,  
Président UDOGEC Vendée.



Christophe GEFFARD  
Directeur diocésain,  
Autorité de tutelle.

