

# **Les services d'animation dans l'enseignement catholique**

## **Principes organiseurs et statut des chargés de mission**

# 1. PRÉAMBULE

Le 22 octobre 1994, le Comité national de l'enseignement catholique avait adopté un statut des animateurs-formateurs définissant à la fois les responsabilités des animateurs-formateurs et les conditions sociales d'exercice de leur métier.

Depuis 1994, de nombreuses évolutions ont modifié le paysage de l'enseignement catholique, l'exercice des diverses responsabilités des directeurs diocésains, et donc, les fonctions et le métier des responsables que l'on appelle encore « animateurs-formateurs » en référence à ce statut de 1994.

Parmi ces évolutions citons :

- La décentralisation et la déconcentration de l'État français amenant à transférer, à l'échelon local, des décisions prises, autrefois, au niveau national. Cela conduit à la montée en puissance de l'échelon académique, régional et territorial et à la nécessité, pour l'enseignement catholique, de travailler, de plus en plus, en mutualisant les ressources humaines.
- Le statut des chefs d'établissement du premier degré amenant à porter les responsabilités de ces chefs d'établissement à un niveau identique à celui confié aux chefs d'établissement du second degré.
- La Charte de la formation qui a, entre autres, clarifié le rôle des différents acteurs de l'enseignement catholique dans le processus de formation et notamment réaffirmé le rôle des directeurs diocésains en tant que tutelle et non comme réalisateur de la formation.
- La dynamique des Assises et la mise en réseau des établissements nécessitant un pilotage et une animation éducative et pédagogique des établissements à l'échelon d'un diocèse ou d'une académie, en collaboration avec les chefs d'établissement.
- Le remplacement fréquent des responsables et le nécessaire renouvellement des équipes.

Ces évolutions ont amené les directeurs diocésains à organiser leurs directions diocésaines afin de répondre à ces besoins nouveaux.

Ainsi, l'observation du fonctionnement d'un grand nombre de directions diocésaines montre que la fonction d'anima-

teur-formateur, telle que définie par le statut des animateurs-formateurs de 1994, tend à disparaître au profit d'un ensemble de responsabilités plus larges, portées par un ou plusieurs responsables au sein d'une direction diocésaine et concourant à l'exercice de la mission et de la responsabilité du directeur diocésain. C'est la fonction des chargés de mission. Dans certains diocèses, un ou des chargé(s) de mission peut ou peuvent avoir le titre d'adjoint. Seul le directeur diocésain reçoit une lettre de mission.

**Le présent texte rappelle les principes organisateurs de l'animation dans l'enseignement catholique et définit pour tous les chargés de mission, une identité professionnelle et les conditions d'exercice de la fonction. La diversité d'organisation des directions diocésaines conduit néanmoins à articuler, dans le champ de l'animation, des tâches et des responsabilités diverses selon les diocèses. Les principes organisateurs des services d'animation permettent à chaque directeur diocésain de définir l'exacte nature des délégations qu'il confie. Ainsi une identité professionnelle commune, définie dans ce statut, se décline selon des modèles différents adaptés aux contextes spécifiques.**

Le directeur diocésain est responsable des services de l'enseignement catholique. C'est dans le cadre de cette responsabilité qu'il recrute un ou des chargés de mission.

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, les délégations confiées, les modalités d'évaluation retenues ;
- 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.

Le Secrétariat général de l'enseignement catholique peut prendre l'initiative de rencontres nationales des chargés de mission, chaque directeur diocésain restant libre, en fonction des sujets et des thématiques abordés, d'y inscrire son ou ses chargés de mission.

## 2. LES SERVICES D'ANIMATION DANS L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE : PRINCIPES ORGANISATEURS ET RESPONSABILITÉS DU CHARGÉ DE MISSION

Quatre champs de responsabilité permettent d'organiser les services d'animation dans l'enseignement catholique et de décrire la fonction de chargé de mission. Les éléments suivants constituent donc un panorama général de l'ensemble des responsabilités qui peuvent être exercées par un chargé de mission. Selon les diocèses, les choix politiques des directeurs diocésains, et l'organisation des directions diocésaines, chaque chargé de mission exercera donc tout ou partie de cet ensemble.

### 2.1. Promotion de l'enseignement catholique dans ses dimensions diocésaine et régionale

Le chargé de mission participe à la promotion de l'enseignement catholique.

Cette responsabilité s'exerce notamment par :

#### 2.1.1. Le développement et la promotion de l'enseignement catholique

Le chargé de mission aide au développement et à la promotion de l'enseignement catholique en participant 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.

#### 2.1.2. La promotion du projet de l'enseignement catholique

Le chargé de mission traduit 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. « *Le chef d'établissement a la responsabilité des différents projets et de leur cohérence* » (Statut de l'enseignement catholique, article 8), dans l'établissement qu'il dirige. « *Avec les établissements dont elle a la responsabilité, la tutelle suscite une réflexion sur l'originalité de son apport à l'égard de la mission éducative et sur les orientations qui en découlent* » (Statut de l'enseignement catholique, article 17).

#### 2.1.3. La participation à l'exercice de la tutelle, par délégation du directeur diocésain

Des directeurs diocésains peuvent faire des choix d'organisation les conduisant à confier aux chargés de mission des tâches concernant l'exercice de la tutelle. Il n'appartient pas au présent texte de définir ces tâches.

### 2.2. Animation éducative et pédagogique

Le chargé de mission participe à la mission d'animation éducative et pédagogique du directeur diocésain. Dans le respect

des responsabilités de chacun des acteurs et notamment des chefs d'établissement, telles que définies par les deux statuts des chefs d'établissement du premier et du second degré, et des congrégations présentes sur le territoire du diocèse, le chargé de mission a le souci de proposer des animations qui donnent une âme et un souffle à la dynamique diocésaine et au projet de l'enseignement catholique.

Cette responsabilité s'exerce :

#### 2.2.1. Au niveau diocésain

Le chargé de mission anime des rencontres diocésaines ou des groupes de travail réunissant établissements diocésains et congréganistes. Le travail d'animation aide 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.

#### 2.2.2. Au niveau des établissements

En concertation avec les chefs d'établissement et en accord avec la tutelle concernée, le chargé de mission aide le chef d'établissement à mettre en œuvre sa responsabilité pédagogique et éducative en :

- aidant à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation de projets ;
- animant une équipe enseignante ou éducative ;
- accompagnant des personnes de l'établissement.

### 2.3. Gestion des ressources humaines

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,
  - maîtres accompagnateurs,
  - 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 :
  - chef d'établissement, pour la mise en œuvre de projets spécifiques ;
  - enseignants, dont les suppléants ;
  - personnes ressources.
- La médiation dans la gestion des conflits dans les communautés éducatives.

## 2.4. Participation à la politique de formation

Le chargé de mission apporte sa contribution à la politique globale de formation de l'enseignement catholique en lien avec les instances compétentes, notamment l'association territoriale de Formiris, et en collaboration avec les instituts missionnés, dans le respect de la Charte de la formation.

Cette responsabilité s'exerce notamment par :

- les relations qu'il entretient avec Formiris, les instituts de formation missionnés et les établissements ;
- la participation à l'analyse des besoins en formation dans les instances prévues par la Charte de la formation ;
- la participation à l'ingénierie de formation, à la demande de Formiris ou des instituts de formation missionnés ;

- sa contribution au conseil en formation auprès des chefs d'établissement, ceux-ci restant seuls responsables du plan de formation ;
- des participations aux interventions institutionnelles dans les parcours de formation ;
- la participation à la définition d'un plan de formation diocésain, académique ou régional.

Le chargé de mission n'exerce pas, dans sa fonction de chargé de mission, de responsabilités de formateur. Ponctuellement, il peut néanmoins être sollicité comme formateur, au titre de ses compétences, mais c'est alors en raison d'une responsabilité nettement différenciée de sa responsabilité de chargé de mission et dans le cadre de contrats de travail et/ou de conventions spécifiques avec son employeur.

# 3. LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA FONCTION DE CHARGÉ 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 du premier degré ou du second degré,
  - 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 futurs chargés de mission posséderont le titre universitaire exigé pour accéder au concours de recrutement des enseignants ou un titre équivalent.

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. Il est affilié, à ce titre, aux accords et aux organismes de prévoyance et de retraite en vigueur au sein de la direction diocésaine.

Conformément à la réglementation en vigueur, la période d'essai est de 4 mois.

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 recruté à temps plein peut bénéficier des mesures relatives à la disponibilité des agents contractuels de l'État.

## 3.2. La formation

Le chargé de mission doit bénéficier d'une formation initiale.

Cette formation initiale, dont le cahier des charges est défini par la Direction de la formation des cadres (DFC) du Secrétariat général de l'enseignement catholique, est réalisée par l'École des cadres missionnés (ECM).

Cette formation initiale peut associer la formation préalable avant la prise de fonction et la formation en alternance.

Le chargé de mission doit pouvoir achever sa formation initiale dans les trois premières années de fonction. Il bénéficie, ensuite, en application de la réglementation en vigueur et des orientations de la formation définie par Formiris, en application de la Charte de la formation, d'une formation continue qui lui permet d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de ses responsabilités telles que définies par le présent texte.

La formation initiale du chargé de mission est validée à son terme. Cette validation donne droit à la bonification de rémunération prévue à l'article 3.3.3.

Les conditions de validation de la formation sont définies par la Direction de la formation des cadres (DFC) du Secrétariat général de l'enseignement catholique.

### 3.3. La rémunération du chargé de mission

La rémunération du chargé de mission est composée d' :

- une rémunération de base identique à la rémunération atteinte, au titre des fonctions exercées avant son recrutement en tant que chargé de mission ;
- une indemnité de fonction ;
- une bonification après validation de la formation initiale ;
- un avancement triennal.

La rémunération est définie par référence à la valeur du point de la fonction publique.

#### 3.3.1. La rémunération de base

S'agissant des chargés de mission recrutés parmi les chefs d'établissement : cette rémunération de base est égale à la rémunération brute atteinte par le chef d'établissement au moment de son recrutement en tant que chargé de mission, conformément au statut du chef d'établissement du premier degré ou au statut du chef d'établissement du second degré.

S'agissant des chargés de mission recrutés parmi les enseignants : cette rémunération de base est égale à la rémunération brute, indemnités comprises, atteinte par l'enseignant, au moment de son recrutement en tant que chargé de mission, dans son échelle de rémunération d'enseignant.

#### 3.3.2. L'indemnité de fonction

Elle est déterminée de gré à gré dans une fourchette de 100 à 150 points sur la base des champs de responsabilité définis à l'article 2 et qui seront effectivement exercés par le chargé de mission.

Elle pourra également prendre en compte :

- le nombre d'établissements et/ou d'enseignants,
- le nombre de dossiers confiés,
- l'existence de responsabilités régionales,
- les coordinations,
- ...

Lorsque le chargé de mission exerçait, au moment de son recrutement, des fonctions de chef d'établissement, cette indemnité est due partiellement selon le calcul suivant : est due la différence entre l'indemnité de fonction en tant que chargé de mission, définie conformément aux critères précédents, et l'indemnité de fonction prévue pour un chef d'établissement d'une école de 1 classe par le statut du chef d'établissement du premier degré.

Lorsque le chargé de mission exerçait, au moment de son recrutement, des fonctions d'enseignant, cette indemnité de fonction est due en totalité.

Lorsque l'étendue des responsabilités et délégations du chargé de mission est modifiée par avenant, l'avenant précise aussi les incidences sur la rémunération.

#### 3.3.3. La bonification après validation de la formation initiale

Au 1<sup>er</sup> septembre qui suit la validation de sa formation, le chargé de mission bénéficie d'une bonification indiciaire de 40 points.

#### 3.3.4. L'avancement triennal

Tous les 3 ans, le chargé de mission bénéficie d'une augmentation de sa rémunération composée d' :

- un avancement automatique de 40 points,
- un avancement basé sur une évaluation concertée des fonctions exercées par le (les) chargés 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 (les) chargé(s) de mission.

La première période triennale est comptabilisée à partir du 1<sup>er</sup> septembre qui suit la validation de la formation initiale.

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

Les éléments définis ci-dessus sont pris en compte en appliquant à la rémunération de base, à l'indemnité de fonction et à l'avancement triennal 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.

#### 3.3.6. La rémunération d'un adjoint

Un chargé de mission exerçant les fonctions d'adjoint du directeur diocésain a droit à une bonification de la rémunération définie précédemment déterminée de gré à gré en fonction des responsabilités et/ou des délégations spécifiques.

### 3.4. Congés annuels

Outre les jours fériés légaux, la durée annuelle des congés payés ne saurait être inférieure à 8 semaines (dont au moins 4 semaines continues pendant les vacances d'été).

### 3.5. Frais professionnels

Les frais professionnels (déplacements, frais de mission...) sont remboursés au chargé de mission selon des modalités définies par écrit par le directeur diocésain.

### 3.6. Cessation de fonction

#### 3.6.1. Au cours ou à la fin de la période d'essai

La rupture du contrat au cours ou à la fin de la période d'essai est soit la conséquence d'une décision du directeur diocésain, responsable du recrutement, soit du chargé de mission.

Aucune indemnité n'est due.

Sauf accord entre les parties, les fonctions du chargé de mission cessent à l'expiration de la période d'essai.

#### 3.6.2. Démission de la fonction de chargé de mission

Le chargé de mission doit aviser le directeur diocésain de sa décision, avant le 31 mars de l'année en cours par lettre recommandée AR. La date d'effet de la rupture est le 31 août de l'année en cours.

La démission d'un chargé de mission qui était, avant son recrutement en tant que chargé de mission, enseignant ou chef d'établissement entraîne la possibilité d'une proposition de nomination sur un service d'enseignement dans un établissement catholique d'enseignement avec le bénéfice de la priorité prévue par les accords sur l'emploi.

### **3.6.3. Par départ en retraite, à l'initiative du chargé de mission**

Sauf cas particulier, le chargé de mission cesse son activité le 31 août.

Il bénéficie, à la date de son départ en retraite, de l'indemnité prévue par les textes en vigueur. L'ancienneté prise en compte pour le calcul de cette indemnité de retraite comprend l'ancienneté en tant que chef d'établissement et de chargé de mission effectuée dans l'enseignement catholique.

### **3.6.4. Rupture conventionnelle du contrat**

Par application des dispositions de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, la rupture du contrat de travail est possible par commun accord entre l'employeur et le chargé de mission.

### **3.6.5. Rupture du contrat, à l'initiative de l'employeur hors le cas de faute lourde ou grave**

Le chargé de mission perçoit les indemnités légales de licenciement. Le licenciement entraîne la possibilité d'une proposition de nomination sur un service d'enseignement dans un établissement catholique d'enseignement avec le bénéfice de la priorité prévue par les accords sur l'emploi.

### **3.6.6. Licenciement pour faute lourde ou grave**

Aucune indemnité de licenciement n'est due.

Sauf cas de sanctions administratives conduisant à une interdiction d'enseigner, s'il était enseignant ou chef d'établissement avant sa prise de fonction en tant que chargé de mission, le licenciement entraîne la possibilité d'une proposition de nomination sur un service d'enseignement dans un établissement catholique d'enseignement avec le bénéfice de la priorité prévue par les accords sur l'emploi.

### **3.6.7. Par fermeture ou restructuration**

Le chargé de mission devant cesser ses fonctions du fait d'une restructuration ou de la fermeture d'une direction diocésaine est licencié conformément à l'article 3.6.5.

### **3.6.8. Procédure de rupture de contrat**

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

## **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, si sa direction diocésaine n'a pas d'institution représentative du personnel, par un conseiller de son choix, conformément aux articles L1233-12 et L1233-13 du Code du travail.

- Soit par un délégué de son choix mandaté par une organisation syndicale membre du Comité national de l'enseignement catholique.

## **Notification de rupture**

Hormis les cas de rupture pour faute lourde ou grave, la dénonciation du contrat de chargé de mission doit être notifiée par l'employeur au plus tard le 31 mars de l'année en cours, par lettre recommandée AR.

Sauf accord entre les parties, le contrat prend fin le 31 août de l'année en cours, préavis et congés payés compris.

## **Indemnités de rupture de contrat**

Hormis le cas de faute lourde ou grave, le chargé de mission a droit à l'indemnité légale de licenciement.

# **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 qui s'avèreraient nécessaires.

## 6. DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET D'APPLICATION

Le présent statut a été adopté par le Comité national de l'enseignement catholique lors de sa séance du 3 juillet 2009 et promulgué par la Commission permanente le 24 août 2009. Il s'applique à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009 à tout chargé de mission nouvellement recruté et annule et remplace le statut des animateurs-formateurs du 22 octobre 1994.

Le présent statut s'applique également aux chargés de mission en fonction avant le 1<sup>er</sup> septembre 2009 selon les modalités définies ci-après :

- Le contrat de travail de chaque chargé de mission est modifié par un avenant afin de prendre en compte les dispositions du présent texte.
- L'application des dispositions du présent texte ne peut avoir pour effet de diminuer les conditions de rémunération, de travail et de congés des chargés de mission actuellement en fonction.
- Des conditions de rémunération et de travail éventuellement plus favorables ne se cumulent pas avec les présentes dispositions ; elles sont maintenues strictement jusqu'à égalisation de la rémunération obtenue selon les conditions antérieures avec la rémunération prévue dans le présent texte.
- La nouvelle bonification prévue après validation de la formation initiale s'applique le 1<sup>er</sup> septembre 2009 aux chargés de mission en fonction, ayant validé leur formation à une date antérieure. Leur rémunération est donc augmentée, au 1<sup>er</sup> septembre 2009 du différentiel entre les 40 points désormais prévus et la bonification qu'ils ont réellement perçue après validation de leur formation.
- Le premier avancement triennal des chargés de mission en fonction s'applique à la première des 2 échéances suivantes :
  - Au 1<sup>er</sup> septembre 2012.
  - À l'expiration d'un délai de 3 ans après le dernier changement d'échelon selon l'échelle de rémunération en tant qu'enseignant.

## 7. ANNEXE : LE CHARGÉ DE MISSION DANS LES SCHÉMAS D'ORGANISATION POSSIBLES D'UNE DIRECTION DIOCÉSAINNE

À partir de l'observation des organisations des directions diocésaines et des projets des directeurs diocésains, il est possible de dégager quelques modèles d'organisation d'une direction diocésaine présentés très rapidement ainsi :

- 1 directeur diocésain – 1 chargé de mission.
- 1 directeur diocésain – des chargés de mission :  
Les chargés de mission peuvent être :
  - Territoriaux,
  - Thématiques,
  - Premier degré, second degré.
- 1 directeur diocésain – 1 adjoint.
- 1 directeur diocésain – des adjoints  
Les adjoints peuvent être :
  - Territoriaux,
  - Thématiques,
  - Premier degré, second degré.
- 1 directeur diocésain – 1 ou des adjoints – des chargés de mission :  
Les adjoints peuvent être :
  - Territoriaux,
  - Thématiques,
  - Premier degré, second degré.
- 1 directeur diocésain – 1 ou des adjoints – des chargés de mission – des personnes ressources ou animateurs pédagogiques  
Les adjoints peuvent être :
  - Territoriaux,
  - Thématiques,
  - Premier degré, second degré.
- Plusieurs directeurs diocésains – 1 chargé de mission.
- Plusieurs directeurs diocésains – plusieurs chargés de mission.

Chacun de ces modèles met en évidence la nécessité, pour le directeur diocésain, de la présence, à ses côtés, d'un (de) collaborateur(s) direct(s) : adjoint(s) et/ou chargé(s) de mission à qui il peut déléguer une partie de ses tâches et/ou de ses responsabilités.

[www.enseignement-catholique.fr](http://www.enseignement-catholique.fr)

