



Fédération nationale  
192 bis rue de Vaugirard  
Paris - Tél. 01 58 10 13 13  
Fax 01 53 62 98 81  
federation@spelc-fed.fr  
www.spelc-fed.fr



## Être chef d'établissement adhérent au SPELC

**Cadre** en responsabilité, avant tout enseignant, salarié OGEC et non membre du collège employeur, responsable attentif à tous les salariés de son école, le chef d'établissement du 1<sup>er</sup> degré trouve au SPELC un syndicat autonome et apolitique, un syndicat présent et reconnu, attaché à la liberté d'enseignement, un syndicat qui suscite la réflexion et favorise la recherche de solutions.

**La fonction de chef d'établissement du 1<sup>er</sup> degré** impose l'exercice de la responsabilité au quotidien. Diriger un établissement en étant adhérent du SPELC, c'est promouvoir une conception de cette fonction qui place la personne en situation de cadre en responsabilité dans l'Enseignement catholique et devant l'État.

**Les grands principes** sont sans ambiguïté quant à la lisibilité des rapports entre un chef d'établissement et son organisme de gestion qui lui signe un contrat de travail. Un directeur est juridiquement considéré comme un salarié de l'OGEC, ceci garantissant son indépendance envers le collège employeur. Si le choix d'accéder à cette responsabilité peut venir d'une sollicitation institutionnelle, la décision de l'exercer, tout en adhérant à une organisation syndicale, ne peut découler que d'une volonté personnelle. Que penser des cotisations syndicales dont une partie est payée par l'établissement, donc par les familles ? L'indépendance reste un choix et la représentativité légitime un

prix personnel.

**Être un chef d'établissement SPELC, c'est aussi reconnaître qu'il nous reste majoritairement un temps de service auprès des enfants** pour lequel nous percevons toujours un traitement de l'État.

Comme nos collègues, nous avons toujours une carrière d'enseignant à gérer avec ses inspections, ses promotions... et sa retraite !

Un chef d'établissement du 1<sup>er</sup> degré ne vit pas de sa fonction, il perçoit ses principaux revenus de l'État en qualité d'enseignant. Cela conforte la vision SPELC du directeur : un cadre en responsabilité et non un employeur.

**Être un chef d'établissement SPELC, c'est accéder à un réseau de spécialistes** dans tous les domaines liés à l'Enseignement catholique. C'est s'assurer d'être relayé et défendu par nos représentants auprès des instances nationales, régionales et départementales chargées de faire avancer le dossier des directions d'écoles.

Le SPELC a le souci de la place des chefs d'établissement du 1<sup>er</sup> degré pour participer à l'œuvre nationale d'éducation. Il défend l'idée que ceux-ci la trouveront dans un espace de responsabilité indépendant, attentif à la situation de tous les acteurs salariés.

Notre pluralisme syndical est une richesse incontestable, une source de meilleure compréhension et de respect de l'équipe éducative.

*Bruno Grillet et Henri Goujon*

# la lettre des chefs d'établissement du 1<sup>er</sup> degré

## Brèves

### Évaluations de CM2

Vous trouverez les résultats nationaux des évaluations de CM2 sur le site ci-dessous. Vous y trouverez aussi ceux de vos différentes académies.  
[www.education.gouv.fr/cid262/evaluation-des-acquis-des-eleves-en-c.m.2.html](http://www.education.gouv.fr/cid262/evaluation-des-acquis-des-eleves-en-c.m.2.html)

### Newsletter

Vous pouvez recevoir la newsletter des chefs d'établissement du 1<sup>er</sup> degré en vous inscrivant sur le site du SPELC ([www.spelc-fed.fr](http://www.spelc-fed.fr)). Cette newsletter gratuite est envoyée par mail. Plus fréquente que la lettre des chefs d'établissement du 1<sup>er</sup> degré, elle colle au plus près à l'actualité de la profession.

### Accent tonique

Chacun des deux cédéroms du CRDP de Paris destinés à l'apprentissage des langues vivantes du CE1 contient des documents sonores authentiques de qualité, réalisés en studio (60 pistes environ par langue) et issus du patrimoine culturel comme des comptines ou des devinettes. Le site fournit des séquences pédagogiques supplémentaires.  
<http://crdp.ac-paris.fr/accents-toniques/>

### Cadres en responsabilité

La revue mensuelle du SPELC a publié, en avril 2009, un dossier sur ces personnels, visible sur le site de la fédération à l'adresse [www.spelc-fed.fr](http://www.spelc-fed.fr)  
> Directeurs du 1<sup>er</sup> degré > Dossiers.

# L'entretien annuel d'activité et de développement (EAAD)

**Il vise à évaluer l'activité professionnelle et les compétences du collaborateur ; « il permet d'améliorer les résultats à travers l'efficacité des personnes, une rencontre entre deux personnes travaillant ensemble et souhaitant mettre en perspective le travail de l'une par le regard professionnel de l'autre. »**

Il est un temps privilégié de rencontre entre un responsable et son collaborateur autour des objectifs professionnels préalablement définis et des conditions de réalisation. Il traite également des compétences actuelles et de celles restant à acquérir éventuellement.

Une évaluation réussie permet de mieux accompagner les modifications dans l'organisation de l'établissement par **l'implication** des différents personnels.

Après consultation du CHSCT, puis du CE (à défaut les DP) et information des salariés, cet entretien se déroule en deux temps.

• **Premier temps : invitation** du collaborateur deux semaines environ avant la date fixée. Sont joints : un support de l'entretien ; une grille d'évaluation à remplir, accompagnée de son mode d'emploi.

• **Second temps :** l'entretien permet, à partir des documents remplis par le salarié et le responsable hiérarchique désigné, de confronter les réponses par le dialogue afin de parvenir à des documents communs (support d'entretien et grille d'appréciation) : **bilan de l'entretien, et point de départ pour l'année à venir.** Ces documents servent de guide et de référence tout au long de l'année et de point

de départ pour l'entretien de l'année suivante.

Par ces deux temps, on indique clairement au collaborateur que son point de vue est essentiel et que le dialogue est privilégié. Le salarié dont on attend une implication dans le projet de nos établissements et dans notre communauté éducative doit se sentir acteur et impliqué dans son évaluation **afin de la dédramatiser.**

L'entretien permet à deux personnes de « se poser » en établissant une relation de confiance, base de la réussite de la rencontre. La crainte pour le salarié, les hésitations (la première fois) pour le supérieur hiérarchique peuvent créer des crispations et détourner l'entretien de son objectif réel : permettre à l'établissement de faire

une analyse objective de la situation professionnelle et favoriser l'expression de la personne sur le cœur de son métier et de sa pratique.

Des conditions matérielles sont souhaitables : ne pas répondre au téléphone, ne pas se laisser déranger, se concentrer sur ce moment privilégié, disposer le lieu pour que le contact soit facilité et détendu (cela ne signifie pas non professionnel, au contraire !), offrir un café, etc., selon la personnalité de chacun et la tradition de l'établissement. Il est indispensable de rester soi-même afin d'éviter l'impression de superficialité de la rencontre si elle n'est pas « en vérité ». Si l'entretien est pensé réellement comme un rapport entre deux personnes, l'usage du « je » ou du « nous » est à privilégier sur le « on ». Le « nous » permet même parfois des précisions indispensables : deux personnes parlent chacune en leur nom.

**La grille qui est proposée peut être modifiée et aménagée** selon ce que chaque chef d'établissement veut mesurer : les critères généraux, le rapport aux autres, les critères spécifiques au poste de travail et une partie complémentaire réservée à l'encadrement.

Un **EAAD** est réussi :

- lorsqu'il conduit à un accord dans l'évaluation ;
- lorsqu'il permet au salarié de se sentir écouté et reconnu ;
- et/ou lorsqu'il offre des solutions aux éventuelles difficultés rencontrées.



# Les responsabilités respectives ou partagées du chef d'établissement et du président d'OGEC

## Conformément

au statut adopté le 1<sup>er</sup> avril 2006, le chef d'établissement reçoit de la tutelle **sa lettre de mission de l'Église et les orientations à mettre en œuvre**; il est, **avec le président d'OGEC, cosignataire du contrat passé avec l'État**; enfin, en vertu de la loi de 1886, il est **la personne physique qui « ouvre l'école »**. Il est responsable des activités et des personnes.

Souvent, les responsabilités qui incombent au chef d'établissement et au président d'OGEC ne sont pas claires, d'où des conflits qui nuisent au bon fonctionnement. Certains présidents ne respectent pas le statut des chefs d'établissement du 1<sup>er</sup> degré qui définit les domaines de compétences. Lors d'une nouvelle prise de fonction, il est important de prendre le temps de lire les textes concernant les attributions de chacun.

Les paragraphes suivants se contentent d'énumérer les principales responsabilités; retrouvez les détails sur [www.spelc-fed.fr](http://www.spelc-fed.fr)  
> Directeurs du 1<sup>er</sup> degré > Dossiers.

- de l'application des normes de sécurité;
- des finances par le plan pluriannuel d'investissement et les budgets annuels de fonctionnement;
- du montant des contributions des familles, de la restauration;
- de l'emploi des enseignants sous contrat simple, des personnels d'administration, d'éducation et de service et... du directeur! (engagement et licenciement);
- des contrats d'assurances (biens et personnes).

## Partage des responsabilités entre le chef d'établissement et l'organisme de gestion

Co-signature par le président d'OGEC et le directeur :

- du contrat passé avec l'État et de tous les avenants de ce contrat;
- de tous les contrats de travail.

Le chef d'établissement participe à la rédaction de l'ordre du jour du CA, à la préparation et à l'exécution du budget.

L'OGEC est responsable de l'embauche et du licenciement des PSAEE, avec l'accord du chef d'établissement, sauf si l'OGEC lui a délégué ce pouvoir.

## Le chef d'établissement sous contrat cumule toutes les responsabilités

- Celles du maire, gardien des locaux, et responsable du personnel non-enseignant.
- Celles de l'inspecteur de l'EN concernant l'animation du projet pédagogique et l'organisation des activités scolaires et extrascolaires.

Les relations de travail entre l'employeur OGEC et le chef d'établissement doivent être définies par une convention collective alors que tout ce qui concerne la lettre de mission, octroyée par la tutelle, est défini par le statut conforme au droit canonique.

*Pierre Martinon*

## Le chef d'établissement est responsable :

- de l'école vis-à-vis de l'administration de la structure pédagogique;
- de la définition et de l'orientation de la formation;
- des élèves et des familles;
- des enseignants, de l'animation pédagogique;
- de la constitution de l'équipe éducative;
- du personnel d'administration, d'éducation et de service;
- de la sécurité des élèves et des personnels;
- du projet d'établissement;
- du fonctionnement.

À ce titre, il est invité, avec voix consultative, au CA et au bureau de l'OGEC.

Il participe à l'élaboration de l'ordre du jour.

Il propose et exécute le budget.

Il participe aux activités diocésaines.

## L'organisme de gestion, personne morale et support juridique, est responsable :

- de l'entretien du patrimoine et des équipements;

## Bonification pour formation validée

**À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009, une bonification de 40 points d'indice est ajoutée à la grille de rémunération\* lorsque le chef d'établissement a suivi une formation initiale validée selon des conditions définies par l'Enseignement catholique.**

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

**Elle est enfin accordée à tous les chefs d'établissement ayant quinze ans d'ancienneté dans la fonction à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2009.**

**Lors de sa première mise en place, cette bonification est attribuée en deux parties :**

- 20 points au 1<sup>er</sup> septembre 2009;
- 20 points au 1<sup>er</sup> septembre 2010.

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

*Henri Goujon*

\* Tableau accessible sur [www.spelc-fed.fr](http://www.spelc-fed.fr)

> Directeurs 1<sup>er</sup> degré > Convention collective.

# Sécurité incendie dans les écoles

Les écoles maternelles et primaires sont des établissements de type R\* classés en cinq catégories :

- plus de 1500 élèves : 1<sup>re</sup> catégorie ;
- de 701 à 1500 élèves : 2<sup>e</sup> catégorie ;
- de 301 à 700 élèves : 3<sup>e</sup> catégorie ;
- du « seuil d'assujettissement » à 300 élèves : 4<sup>e</sup> catégorie\* ;
- tous les établissements à petits effectifs (en deçà du seuil) : 5<sup>e</sup> catégorie.

## Vérification des installations

Les visites de la commission de sécurité sont obligatoires pour les établissements de la 1<sup>re</sup> à la 4<sup>e</sup> catégorie, tous les deux, trois ou cinq ans selon la catégorie. Les établissements recevant du public (ERP) sont soumis à des vérifications techniques obligatoires (semestrielles, annuelles...) : extincteurs, installations électriques, de gaz, d'alarme et de signalisation, de prévention incendie...

## Système d'alarme

Les écoles des 5<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> catégories doivent être équipées d'une **alarme de type 4**, à diffusion sonore (sifflet, cloche, corne de brume, ...) audible dans tout l'établissement. Les autres, d'un équipement d'**alarme de type 2b** (blocs autonomes d'alarme sonore reliés à un panneau de commande).

## Exercices d'évacuation

Chaque année, deux exercices au moins doivent avoir lieu, le premier au cours du mois de la rentrée. Le déroulement et le temps d'évacuation sont consignés dans le registre de sécurité.

*Samuel Poulain*

\* Tableau accessible sur [www.spelc-fed.fr](http://www.spelc-fed.fr) > Directeurs du 1<sup>er</sup> degré > Convention collective.

# 73<sup>e</sup> congrès du SPELC à La Grande-Motte

Les délégués des syndicats départementaux du SPELC, réunis en congrès du 15 au 17 avril, ont élu les nouveaux membres du Conseil fédéral qui, à son tour, a choisi un nouveau secrétaire général :



Luc Viehé, nouveau secrétaire général de la fédération.

Luc Viehé. Celui-ci remplace Bernard Billard, arrivé en fin de mandat et qui ne se représentait pas. Bernard Billard a été un ardent défenseur de la cause des chefs d'établissement du 1<sup>er</sup> degré. Il a œuvré en particulier pour qu'ils obtiennent, comme tout salarié, le droit d'être défendus par une convention collective. Lors de ce congrès, Pierre Ojardias, directeur à Saint-Fons près de Lyon et membre de la Commission des chefs d'établissement du 1<sup>er</sup> degré, a été élu au Conseil fédéral du SPELC. Bruno Grillet, responsable de la Commission des chefs d'établissement du 1<sup>er</sup> degré, a été réélu au bureau de la fédération des SPELC.

# Droit individuel à la formation (DIF)

Retour sur la 1<sup>re</sup> question du quizz de la Lettre de février. « Un salarié rémunéré 10 € de l'heure a cumulé 63 heures de DIF. S'il démissionne, est licencié, ou part en retraite, son solde de tout compte sera crédité d'une somme de 630 €. Vrai ou faux ? »

L'allocation de formation est un mode de financement du DIF et non pas une somme à laquelle peut prétendre un salarié qui n'aurait pas utilisé ses heures de DIF. Tout salarié (en CDI à temps plein) a droit, au minimum, à 21 heures de

droit individuel à la formation (DIF) par an pendant six ans, soit au maximum 126 heures. Le salarié peut, chaque année, cumuler des heures au titre du DIF en vue de bénéficier, ultérieurement, d'une action de formation professionnelle. Au début de chaque année civile, l'employeur informe chaque salarié, par écrit, du total des droits qu'il a acquis au 31 décembre de l'année précédente.

- En cas de licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), le salarié peut bénéficier de son DIF et suivre une action de formation, s'il en fait la

demande avant la fin de son préavis.

- En cas de démission, le salarié peut également bénéficier de son DIF s'il entame une action de formation avant la fin de son préavis.
- En cas de départ à la retraite il perd ses droits au DIF.

**Sur [www.spelc-fed.fr](http://www.spelc-fed.fr)**  
> Directeurs du 1<sup>er</sup> degré  
> Dossiers, retrouvez l'ensemble des dispositions générales du DIF ainsi que l'accord spécifique pour l'Enseignement privé sous contrat.