



## Statut du chef d'établissement du premier degré et Statut du chef d'établissement du second degré

### Cumul emploi-retraite Recommandation de la Commission Permanente

SGEC/2012/689  
25/05/2012

Interrogé par plusieurs tutelles, le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique a saisi la commission du Statut du chef d'établissement du premier degré et la commission du Statut du chef d'établissement d'établissement du second degré au sujet du cumul d'un de chef d'établissement de l'Enseignement Catholique avec une retraite.

Après examen de la situation par la commission du Statut du chef d'établissement du premier degré et la commission du Statut du chef d'établissement d'établissement du second degré, les deux commissions des statuts du chef d'établissement ont proposé à la Commission Permanente l'adoption d'une recommandation.

Lors de sa séance du 25 mai 2012, **la Commission Permanente** a estimé, après débat, qu'il était nécessaire d'encadrer cette disposition légale afin d'en limiter les risques éventuels ; elle **a donc adopté la recommandation suivante** :

## 1. DES POINTS DE VIGILANCE

La Commission Permanente considère que la possibilité, prévue par la loi, de cumuler un emploi et la retraite pour les chefs d'établissement, qui peut, dans certains cas particuliers, répondre à des besoins précis, peut aussi présenter des risques. Elle appelle les différents responsables concernés à la vigilance sur les éléments suivants :

- Le cumul emploi-retraite ne doit pas conduire à baisser artificiellement le budget consacré à la rémunération du chef d'établissement par un accord qui consisterait à ne pas appliquer les statuts du chef d'établissement.
- Le cumul emploi-retraite doit être utilisé avec discernement afin de ne pas empêcher l'embauche de jeunes chefs d'établissement, (tout particulièrement lorsque ceux-ci ont bénéficié de la formation de chef d'établissement voulue par l'Enseignement Catholique).
- La mise à la retraite n'étant plus possible à l'égard de tels salariés, la tutelle qui recourt à une telle possibilité doit s'interroger sur les modalités de la fin de mission du chef d'établissement ainsi embauché (nécessité d'une démission ou d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle).

- En premier degré, une attention toute particulière doit être portée si le chef d'établissement bénéficie d'une décharge de direction. La nomination d'un chef d'établissement dans le cadre du cumul emploi-retraite oblige à renoncer à la décharge. Il sera nécessaire de reconstituer celle-ci lors de la nomination d'un nouveau chef d'établissement.

## 2. LES DISPOSITIONS PRECONISEES

Compte tenu de ces éléments de vigilance, la Commission Permanente recommande que ce cumul emploi-retraite soit encadré par les dispositions suivantes :

- **La possibilité de cumul emploi-retraite doit être réservée à des situations exceptionnelles** (remplacement urgent d'un chef d'établissement, situation très particulière d'un établissement, ...)
- Ce cumul emploi-retraite doit être envisagé à **l'initiative de la tutelle** qui reste totalement libre de le refuser à un chef d'établissement qui en ferait la demande.
- Une **nouvelle lettre de mission** et un **nouveau contrat de travail** doivent être rédigés.
- La nomination d'un chef d'établissement cumulant la mission de chef d'établissement avec une retraite ne peut faire obstacle à **l'application des statuts du chef d'établissement**. Cette application du statut oblige au respect de la procédure de nomination et d'embauche et des règles de calcul de la rémunération qui ne peuvent être modifiées.
- Lorsque l'établissement bénéficie d'une décharge de direction, **l'utilisation, temporaire, des moyens affectés à cette décharge doit permettre son rétablissement**, dans l'établissement, dès la nomination d'un autre chef d'établissement, contractuel, ou agréé.