

---

## **TUTELLE OGEC CHEF D'ETABLISSEMENT**

Ces relations ont pour fondement la responsabilité globale de la tutelle et le rôle de l'OGEC vis à vis de l'établissement.

La tutelle a donc pour responsabilité propre dans le domaine de la gestion :

- d'être garante que celle-ci est exercée dans l'esprit d'un établissement catholique d'enseignement.
- de promouvoir le dynamisme de l'organisme de gestion.
- d'autoriser les actes d'administration extraordinaires.
- de veiller à la concertation et à la collaboration des différentes composantes de la communauté éducative, dans le respect des responsabilités de chacun.

### **ROLE D'ANIMATION**

La tutelle doit avoir le souci que les membres de l'OGEC connaissent les orientations de la congrégation, et participent, selon des modalités adaptées, à la réflexion de la communauté éducative dans ce domaine.

C'est au Chef d'Etablissement qu'il revient de présenter le projet éducatif à tout nouveau candidat à l'OGEC. La tutelle, le cas échéant, peut le lui rappeler.

### **LE MEMBRE DE DROIT A L'OGEC**

L'Autorité de tutelle est le seul membre de droit selon le Statut de l'E.C. D'autres membres de droit peuvent être prévus dans les statuts de l'OGEC, cela relève de la décision de chaque association de gestion, en fonction de la situation locale.

L'Autorité de tutelle peut être personnellement présente à l'OGEC ou déléguer quelqu'un à cet effet.

Ce dernier, en ce cas, doit veiller à tenir au courant l'Autorité de tutelle.

- En tant que membre de l'organisme de gestion, le délégué de l'Autorité de tutelle a pouvoir et devoir de participer à toutes les décisions. Il convient donc qu'il ait une compétence suffisante (*ne pas exagérer le niveau de cette compétence : on apprend très vite à lire un bilan, et il est toujours possible de s'informer sur une question plus complexe*).
- En tant que représentant de l'Autorité de tutelle :
  - a/** il a une responsabilité particulière en ce qui concerne le caractère catholique de l'établissement. Il doit veiller à ce que l'ensemble de l'OGEC en garde le souci. C'est pourquoi il convient de maintenir dans les statuts qu'aucune décision concernant le caractère propre ne peut être prise si sa voix n'est pas dans la majorité. Cette disposition est une garantie pour l'OGEC et pour l'établissement. Elle n'est à mettre en œuvre que dans des situations très particulières.

---

*La possibilité de reprendre la délibération sous quinzaine permet au représentant de l'autorité de tutelle de consulter celle-ci sur sa prise de position.*

**b/** En cas de projet de l'OGEC demandant un acte d'administration extraordinaire, il veille à ce que la procédure prévue par l'Autorité de tutelle soit appliquée, afin que cette dernière puisse donner ou refuser son autorisation.

Le délégué doit donc avoir des compétences dans l'exercice de la tutelle, au service de la communauté éducative, dans le respect des responsabilités de chacun.

### **NOMINATION DU CHEF D'ETABLISSEMENT**

*Il n'est traité ici que des relations avec l'OGEC sur ce sujet. Se référer aux autres fiches pour tout ce qui concerne la nomination par la lettre de mission.*

La tutelle, avant de nommer un chef d'établissement, doit rechercher "l'avis favorable de l'OGEC" (statut E.C.). Cela suppose **un dialogue sérieux et préalable à toute prise de décision.**

- Si l'OGEC donne un avis favorable, la procédure de nomination se poursuit.
- Si l'OGEC donne un avis défavorable, après étude des raisons de cet avis, la tutelle **peut passer outre** et procéder à la nomination : l'OGEC doit alors engager le Chef d'Etablissement.

Toutefois **il est sage de tenir compte de l'avis de l'OGEC** car OGEC et Chef d'Etablissement ont à travailler en étroite collaboration. Imposer à l'OGEC quelqu'un dont il ne veut pas, c'est créer une situation conflictuelle qui ne peut qu'être préjudiciable à l'établissement (cette remarque ne vaut pas dans le cas, très exceptionnel, d'une obstruction systématique de l'OGEC à toutes propositions de la tutelle : le problème se situe alors ailleurs et doit être traité de façon spécifique).

### **REMUNERATION DU CHEF D'ETABLISSEMENT.**

*La tutelle est impliquée :*

- au niveau de l'avancement triennal du Chef d'Etablissement : cf. Statut CE
- au niveau des points d'indice pour l'indemnité de responsabilité : cf. Statut CE
- en cas de mission exceptionnelle confiée au Chef d'Etablissement : cf. Statut CE

Dans tous les cas, le contrat du Chef d'Etablissement et ses avenants doivent être vus par la tutelle avant signatures, et visé par elle lorsqu'ils sont signés.

---

**RETRAIT DE LA LETTRE DE MISSION DU CHEF D'ETABLISSEMENT.**

*Quelques précisions* (cf. Statut du CE) :

**1<sup>er</sup> cas**: La tutelle estime qu'elle doit retirer la mission.

- Le dialogue avec l'OGEC doit se situer avant toute démarche officielle auprès du Chef d'Etablissement, afin que l'avis de l'OGEC puisse être réellement pris en compte.
  
- La tutelle doit clairement exprimer ses raisons, surtout quand elles relèvent d'un domaine autre que celui de la gestion.
  
- Si l'avis de l'OGEC est favorable, la procédure de retrait de la mission est entamée.
  
- Si l'avis de l'OGEC est défavorable, après examen sérieux des raisons de l'OGEC,
  - la tutelle peut se rallier au point de vue de l'OGEC,
  - la tutelle peut maintenir sa décision, pour le bien de l'établissement. En ce cas l'OGEC doit licencier le Chef d'Etablissement.

**2<sup>ème</sup> cas** : l'OGEC estime que le Chef d'Etablissement doit être licencié.

- Il expose ses raisons à la tutelle, et lui demande de retirer la mission. Celle-ci peut accéder ou non à cette demande, après étude sérieuse du dossier de l'OGEC, et en tenant compte de l'ensemble des responsabilités du Chef d'Etablissement.
  
- Si la demande de l'OGEC est motivée par des faits prouvés, la tutelle, si elle maintient en poste le Chef d'Etablissement, doit en assumer les conséquences y compris financières.

**3<sup>ème</sup> cas** : Cas de faute lourde :

- L'organisme de gestion ne peut, sans l'accord de l'autorité de tutelle licencier un chef d'établissement, sauf dans le cas de faute lourde ou grave entraînant urgence, à charge d'information immédiate de l'autorité de tutelle et de justification ultérieure.

**AU DELA DE CES REGLES ADMINISTRATIVES, ET TOUT EN LES RESPECTANT, LA TUTELLE DOIT SE SOUVENIR QUE SON ROLE ESSENTIEL EST DE PROMOUVOIR L'ESPRIT SPECIFIQUE DE L'ETABLISSEMENT ET DE FAVORISER LA COLLABORATION ENTRE TOUS LES RESPONSABLES, POUR UN MEILLEUR SERVICE DES JEUNES.**

---

**LA LETTRE DE MISSION** est un acte canonique posée par l'autorité de tutelle. Elle fournit des éléments pour l'accomplissement et l'évaluation de la mission du CE. Elle fait référence aux Statuts de l'E.C. et du Chef d'Etablissement.

**La décision de retrait de la mission** est donc prise par l'Autorité de tutelle en accord avec l'OGEC, après réflexion et discernement.

Elle doit rappeler

- la lettre de mission confiée au chef d'établissement.

Elle doit signaler

- les points qui font difficulté
- les difficultés à améliorer un comportement ou une façon de diriger ou un non-respect de la mission confiée
- les différents rappels, rencontres, échanges oraux et écrits avec la tutelle et/ou le conseil de tutelle demandant une amélioration – avec dates et références -
- la ou les visites de tutelle
- la dernière rencontre avec le Conseil de tutelle qui doit entendre le chef d'établissement.

Ce qui est important c'est de noter que **le manquement** du chef d'établissement à sa lettre de mission est **grave, avéré et habituel**.

Il est important de noter : « *Nous avons le regret de vous signifier que vous ne remplissez pas de manière avérée et habituelle la mission qui vous a été confiée, ce qui nous contraint à y mettre fin à .... (Date) conformément au statut de l'E.C. art. x* »

**Elle doit être signée par l'Autorité de tutelle.**

La lettre de retrait de mission doit être envoyée à une date telle que le licenciement par l'OGEC, avant le 1<sup>er</sup> mars soit possible.

Remise à jour Juillet 2012