

# **S.D.A.P.**

4, rue des Fours

B.P. 137

62000 ARRAS CEDEX

## **STATUT PARTICULIER DES PERMANENTS D'ÉGLISE**

Au delà, cela doit faire l'objet d'une négociation entre les parties intéressées.

### **Article 13 : contrat de travail**

Le modèle de contrat de travail est propre au diocèse d'Arras. Il s'appuie sur le modèle défini dans le document du Secrétariat de l'épiscopat "*Laïcs chargés d'un office dans l'Église*" - Avril 1993 - pour les contrats à durée indéterminée et à temps partiel.

### **Article 14 : frais de fonction**

Le lettre de mission qui habilite le permanent pour son engagement comme tel par l'employeur, est propre au diocèse d'Arras. Elle comporte trois volets. Le premier, qui est commun aux permanents non-rémunérés, salariés ou conventionnés, définit la mission du service auquel est rattaché le permanent. Le troisième définit précisément la tâche du permanent dans ce service, et désigne la personne qui sera son responsable hiérarchique (référé) direct. C'est le troisième volet, signé de l'Évêque ou de son représentant, qui habilite le permanent pour un contrat de travail.

### **Article 1 : personnes concernées**

Ce statut concerne tous les permanents diocésains en pastorale, laïcs, à l'exclusion des permanents de Mouvement (dont la situation est réglée dans le cadre de leur mouvement), et des permanents de l'Enseignement Catholique (dont la situation est réglée dans le cadre de leur établissement).

### **Article 2 : permanents rémunérés ou bénévoles**

Le diocèse, conformément à ses orientations (18 décembre 1922), souhaite promouvoir les permanents diocésains rémunérés ou bénévoles. Sont permanents ceux qui s'engagent vis à vis du diocèse à donner un temps déterminé pour accomplir la tâche confiée par l'Évêque, ou son représentant, par lettre de mission. Parmi les permanents, certains sont rémunérés, d'autres ne le sont pas car leur situation personnelle le permet. Les permanents non-rémunérés sont couverts par une assurance complémentaire contractée par le diocèse et qui leur assure une indemnité égale au plafond de la Sécurité Sociale en cas de décès ou invalidité accidentelle.

### **Article 3 : statut de référence**

Le diocèse d'Arras applique, pour les permanents laïcs, le statut défini dans le document du Secrétariat général de l'épiscopat d'Avril 1993 : "*Laïcs chargés d'un office dans l'Église*", en tout point hormis la rémunération (définie ci-après), la prime de fin d'année, les modèles de lettre de mission et de contrat de travail.

### **Article 4 : critères de rémunération**

La grille de rémunération appliquée aux permanents diocésains est déterminée sur les critères suivants :

- Premier critère : la charge réelle de la famille (nombre d'enfants à charge, logement, autres ressources,...)
- Second critères : l'ancienneté de l'employé(e).

En conséquence, la responsabilité, le niveau de formation et la fonction occupées par l'employé ne sont pas déterminantes pour la rémunération.

#### **Article 5 : indices de rémunération**

Les indices de rémunération appliqués sont 135, 145 et 160.

Le supplément familial peut être accordé, 8 points d'indice par enfant à charge, si toutefois le conjoint n'en bénéficie pas ailleurs.

Un supplément logement peut être accordé, 16 points d'indice, si le logement est à la charge de l'employé et que celui-ci est célibataire ou l'unique salarié du couple et si celui-ci ne loge pas dans un presbytère.

Le supplément familial et logement ne sont pas cumulables.

#### **Article 6 : détermination de rémunération d'embauche**

L'indice appliqué est négocié au cas par cas d'un entretien entre le futur permanent et le responsable du Service Diocésain des animateurs en Pastorale. Cette négociation s'établit dans les limites précisées par le Conseil Technique de l'Employeur (CTE) qui donne avis sur le projet d'embauche.

#### **Article 7 : évaluation de la rémunération**

Chaque année, l'ancienneté est valorisée par un accroissement de la rémunération de 1% quelle que soit la durée hebdomadaire du travail, à partir de l'indice d'embauche, et dans la limite de 15 % (soit 15 années d'ancienneté).

Après 5 années effectives de fonctionnement, avec l'accord de la Commission Technique de l'Employeur, et dans la mesure où le permanent le désire, l'indice de rémunération (indice de base augmenté des 1 % annuels) passe à 160. L'évolution annuelle reprend à partir de cette nouvelle base : 1 % par année, dans la limite de 15 %.

#### **Article 8 : valeur de l'indice**

L'indice correspond à un nombre de points. La valeur du point pour le personnel laïc de l'Eglise de France est revue régulièrement au 1<sup>er</sup> Janvier et au 1<sup>er</sup> Juillet de chaque année (par le Secrétariat de l'épiscopat). La valeur de l'indice à l'embauche est portée sur le contrat de travail.

#### **Article 9 : frais de fonction**

Les frais de fonction (indemnités kilométriques, frais de déplacement, frais de téléphone, frais de timbre, frais de fourniture (papeterie, matériel pédagogique)) sont remboursés sur présentation d'une feuille de frais (modèle annuel) au S.D.A.P., contresignée du chef de service ou du responsable hiérarchique direct, et accompagnée des justificatifs nécessaires.

Toutes les fournitures ou matériel ou de fournitures quels qu'ils soient sont, dans ce cas, la propriété de l'Eglise Diocésaine.

Pour un achat de matériel ou de fourniture au delà de 500 Frs, l'autorisation préalable du chef de service ou responsable hiérarchique direct est nécessaire.

#### **Article 10 : repos hebdomadaire**

Selon les exigences des ses fonctions, le permanent peut être conduit à étaler son temps de travail sur chacun des jours de la semaine, y compris en soirée. Cependant, une journée complète de repos hebdomadaire doit être observée (sauf exceptionnellement en accord avec le chef de service ou responsable hiérarchique direct). Cette journée peut être fixe dans la semaine, ou variable.

#### **Article 11 : congés**

La période de congés payés est fixée par le chef de service ou le supérieur hiérarchique direct, en fonction des impératifs de service. Cependant celui-ci s'engage, dans la mesure du possible, à tenir compte des souhaits du permanent et de ses contraintes familiales. Les demandes de congés doivent être établies selon la procédure en vigueur dans le diocèse d'Arras.

Pour certains permanents, de par le contrat de travail, la convention ou un courrier de l'employeur l'attestant, il peut être déterminé que les vacances scolaires des écoles primaires constituent systématiquement un temps de récupération et de congés payés. Dans ce cas, le permanent qui est amené à travailler durant ces périodes est tenu de faire une demande de travail selon la même procédure que celle utilisée dans le diocèse pour les demandes de congés.

#### **Article 12 : formation des permanents**

La formation continue est requise pour les permanents. Une formation de 20 jours par an est prise en compte par le service d'Eglise auquel appartient le permanent, le service diocésain de formation permanente et l'employeur (coût de la formation et temps passé).