




LIVRE BLANC pour l'équité des enseignants du public & du privé

Statut du maître de l'enseignement privé
sous contrat avec l'État :
les **12** solutions pour mettre fin aux discriminations

LE SAVIEZ-VOUS ?

MAÎTRE DU PRIVÉ, UNE SITUATIO

Ce livre blanc est la synthèse des réflexions menées lors du congrès 2015 du Spelc et du groupe de travail constitué sur ce thème. Celui-ci s'est attaché la collaboration de M. Bernard Toulemonde, inspecteur général honoraire de l'Éducation nationale.

 Nous abordons notamment le statut du maître contractuel, agent de droit public, exerçant dans les établissements privés associés à l'État qui participent à la mission de service public de l'Éducation nationale.

Ce livre blanc établit les incohérences et les lacunes des statuts actuels des maîtres de l'enseignement privé (Éducation nationale et enseignement agricole). En tant que base de négociation, il propose des solutions afin d'améliorer l'équité public-privé, dans l'esprit des lois Guermeur et Rocard, et sans changement législatif important.

Le Spelc porte un projet rénové de statut de droit public (la troisième voie) depuis 1981. Il se veut toujours force de proposition pour un véritable statut du maître contractuel de droit public dans l'esprit de la loi 2005-05 du 5 janvier 2005, dite loi Censi. Il entend ainsi permettre aux

enseignants d'exercer leur métier dans les meilleures conditions possible et, *in fine*, arriver à une réelle équité de statut et de situation avec leurs collègues du public, sans toutefois devenir fonctionnaires.

Nous tenons à un statut spécifique pour les maîtres du privé. En effet, nous sommes attachés à trois dimensions qui ne font pas partie du profil des fonctionnaires :

- l'appartenance des enseignants à une communauté de travail intégrant les salariés de droit public que sont les maîtres contractuels ou suppléants et les salariés de droit privé ;
- le mode d'affectation propre à l'enseignement privé sous contrat ;
- la liberté de choix personnel à deux niveaux : adhérer à un projet d'établissement inscrit dans sa foi et bénéficier de la souplesse de la loi Debré dans l'organisation du travail au quotidien.

N PRÉCAIRE



Le Spelc rappelle son attachement à la liberté d'enseignement reconnue par la Constitution française.

Il faudra également être vigilant vis-à-vis de la prévoyance des enseignants. Cette dernière devra continuer à être financée par l'enseignant et par l'établissement d'affectation, dans le respect des dispositions du Code du travail.

L'inconvénient majeur de la situation actuelle réside dans le lien organique entre le contrat d'enseignement et celui de l'établissement. L'État ne reconnaît que des classes sous contrat. Si l'établissement disparaît, le contrat du maître est automatiquement résilié jusqu'à ce qu'il retrouve un nouvel emploi. Cette situation fait peser de lourdes menaces sur les enseignants, soumis à la décision d'une tutelle qui relève du droit canon.

Les maîtres délégués ou suppléants, qu'ils soient en CDD ou en CDI, sont en situation précaire, tant au niveau de leur emploi que de leur rémunération. C'est probablement la plus grande différence entre le public et le privé. Fait notable, ils représentent 21 % des enseignants dans le second degré.


Cela signifie qu'un enseignant du second degré sur cinq n'a aucune assurance quant à son emploi à l'issue de chaque période de suppléance, qui peut être largement inférieure à l'année scolaire.

Une négociation intersyndicale sur la base de cette synthèse sera engagée avec les partenaires sociaux représentatifs au Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé (CCMMEP), ainsi qu'avec le Secrétariat général de l'Enseignement catholique.

L'objectif est d'élaborer ensemble une plateforme commune et de présenter aux cabinets des ministères concernés.

**Un statut de droit public sans être fonctionnaire :
la 3^e voie du Spelc**

LES MAÎTRES DU PRIVÉ DISCRIMINÉS

 Les maîtres du privé dépendent du ministère de l'Éducation nationale ou de celui de l'Agriculture. Bien que de droit public, ils ne sont pas des "titulaires de la fonction publique", ni des "agents non titulaires de l'État", ni des personnels de droit privé pour les missions d'enseignement qui leur sont confiées.

Ils ne bénéficient pas d'un statut cohérent, ni d'un véritable contrat de travail au sens légal du terme.

Voici quelques exemples de discriminations à l'encontre des maîtres de l'enseignement privé.

- a.** Les suppléants et délégués auxiliaires de l'enseignement privé ne sont pas rémunérés sur les mêmes grilles que leurs homologues du public. Ces enseignants du privé sont payés sur les grilles des maîtres auxiliaires de 1^{re} ou de 2^e catégorie, alors que ces échelles de MA1 et MA2 ont été remplacées par des catégories mieux valorisées pour les remplaçants du public. De plus, ces derniers sont régulièrement "surpayés" ce qui pose un important problème de parité et d'égalité salariale.
- b.** Bien que les suppléants et délégués auxiliaires de l'enseignement privé ne travaillent pas toujours à temps complet, ils effectuent parfois des heures complémentaires. Elles sont rémunérées en heures supplémentaires (HSA). En cas de maladie, les maîtres ne seront indemnisés que sur les heures hors HSA. Il en va de même pour les maîtres contractuels qui peuvent être à temps incomplet et compléter en tout ou en partie leur service avec des heures supplémentaires année.
- c.** Ces mêmes suppléants et délégués auxiliaires rencontrent de réelles difficultés lors d'un arrêt maladie. Ils continuent de dépendre du régime des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Ils doivent donc demander l'indemnisation des journées de congés maladie à la Sécurité sociale alors qu'ils sont maintenus à plein traitement par le rectorat. Ils doivent ensuite rembourser à l'État les indemnités reçues par la Sécurité sociale, sans que l'État se mette en relation avec celle-ci pour justifier les sommes réellement perçues. Ce système complexe et archaïque entraîne de l'incompréhension et des formalités administratives inutiles.

- d.** En ce qui concerne les maîtres contractuels, ils ne bénéficient pas de la “garantie” d’emploi de la part de l’État employeur. Ainsi, en cas de perte horaire dans un établissement, l’État est juste tenu d’assurer une “priorité” d’emploi sur un demi-service pour maintenir le contrat de l’enseignant, ce qui peut entraîner une perte de revenus en rapport avec le nombre d’heures perdues.
- e.** Si un établissement privé est fermé, les contrats des enseignants rattachés à cet établissement sont concomitamment résiliés, alors que l’enseignant dispose d’un statut de droit public: c’est une incohérence juridique majeure.
- f.** Le maître contractuel ne peut pas bénéficier des indemnités réservées aux seuls enseignants du public pour des missions demandées par leur inspecteur.
- g.** Le maître contractuel n’est pas systématiquement invité par le corps d’inspection aux formations disciplinaires ou aux groupes de travail. Et quand il l’est, c’est souvent hors temps de travail et à ses frais.
- h.** Le maître contractuel définitif n’a pas, sauf exception, la possibilité d’exercer sur un support protégé, alors que cela réglerait quelques situations problématiques.
- i.** Les enseignants du privé n’ont pas la possibilité de postuler aux concours d’inspecteurs (IEN ou IPR), alors qu’ils ont les mêmes qualifications et titres que leurs homologues du public, et que les concours des enseignants du privé ont les mêmes exigences et les mêmes jurys que ceux du public.
- j.** Il est quasiment impossible à un maître du privé d’enseigner dans le public, alors que le chemin inverse est tout à fait ouvert. Cependant, le Spelc note avec satisfaction les passerelles entre l’Éducation nationale et l’enseignement agricole.
- k.** Il n’y a pas de détachement possible d’un maître du privé vers l’enseignement supérieur public, ni vers les GRETA ou autres centres de formation, ni vers un poste administratif. La position de détachement est réservée aux seuls fonctionnaires.
- l.** Il n’y a pas d’autre possibilité d’emploi que l’enseignement pour les maîtres en difficulté ou qui ne sont plus aptes à assurer leur fonction. Les possibilités d’adaptation du poste de travail sont trop rares et se heurtent presque systématiquement à des difficultés architecturales, quand elles ne sont pas systématiquement refusées faute de budget alloué.

- m.** Il n'y a pas de passerelle entre le premier et le second degrés. Ainsi, un professeur des écoles n'a pas la possibilité de compléter son service dans le second degré et vice-versa, ce qui peut poser un problème dans l'enseignement privé. Ils sont pourtant payés sur la même échelle de rémunération. Ce problème est particulièrement aigu pour l'enseignement des langues étrangères dans le 1^{er} degré.
 - n.** Hormis prendre une disponibilité, il n'y a pas de possibilité d'enseigner à l'étranger.
 - o.** Les retraites du privé sont, à carrière égale, largement moins favorables : cotisations supérieures pour une pension souvent inférieure.
 - p.** Les maîtres du privé sont parfois mis en difficulté du fait de la non application de la réglementation administrative par certains chefs d'établissement (refus d'attribution de l'heure de décharge par exemple). Ils ne disposent d'aucune voie de recours en-dehors du tribunal administratif qui ne peut condamner, le cas échéant, que la puissance publique. Le chef d'établissement a donc l'autorité mais pas la responsabilité qui en découle ; cette situation est pour le moins incohérente.
- 1.** En ce qui concerne la rémunération des maîtres suppléants et en délégation d'auxiliaire, un simple décret pourrait leur permettre d'obtenir les mêmes grilles de rémunération que les contractuels du public qui ne sont plus rémunérés sur les échelles de maîtres auxiliaires mais en fonction de catégories (1^{re} et 2^e catégories). À travail égal, salaire égal : ce principe est inscrit dans la loi. Aucun texte actuel ne s'oppose à la sur-rémunération (comme cela se pratique dans le public) mais, à ce jour, elle n'est jamais mise en œuvre. Outre les maîtres, les établissements, et donc le service rendu aux jeunes, sont largement pénalisés par cette situation injuste.
 - 2.** Pour ces mêmes suppléants et délégués, une loi serait cependant nécessaire afin de modifier l'article 31 de la loi du 20 décembre 2004, afin que cette catégorie d'enseignants soit également concernée par le transfert au régime spécial des fonctionnaires pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles, à l'instar des maîtres contractuels ou agréés.



- 3.** Le Spelc demande qu'un texte réglementaire dispose que les heures supplémentaires année ne puissent exister qu'au-delà du temps complet et qu'elles répondent aux mêmes critères que dans le Code du travail (au-delà d'une certaine durée, elles doivent être intégrées au contrat).
- 4.** Au niveau de l'emploi des maîtres contractuels, trois modifications de décrets sont nécessaires:
 - la première a pour but de dissocier le contrat des enseignants de celui de l'établissement. Il sera lié directement à l'État employeur. Cette disposition ouvre la voie à la création d'un corps de contractuels remplaçants, à l'instar de ce qui existe dans le public.
 - la deuxième redéfinit le contrat des enseignants du privé sur la base du temps plein, libre à eux d'opter pour moins d'heures dans le cadre du temps partiel choisi et autorisé.
- la troisième leur permettra d'exercer sur un support protégé jusqu'au retour du "titulaire" de l'emploi.
- 5.** Pour les inspecteurs ou le recteur qui attribuent des missions, pédagogiques ou autres, aux enseignants du privé, la modification du décret 2015-851 leur permettrait de rémunérer les enseignants du privé à l'instar de ceux du public.
- 6.** Un autre décret pourra également permettre aux enseignants contractuels du privé qui disposent des titres requis de postuler aux concours d'inspecteurs (IEN ou IPR, conseiller pédagogique, encadrement sportif ou autres existant dans le public).

7. Dans le cas où le contrat de l'enseignant du privé ne serait plus attaché à un établissement privé, il deviendrait alors possible par décret de leur permettre d'enseigner dans l'enseignement public (premier degré, second degré, agricole, enseignement supérieur), voire de leur permettre d'assurer d'autres missions dans les autres fonctions publiques, selon leurs qualifications. Ceci permettrait aux maîtres ne pouvant plus, ou ne désirant plus enseigner, de trouver une reconversion positive. Ils pourraient également enseigner à l'étranger et participer à des échanges en conservant leur contrat.
8. Le Spelc demande depuis longtemps la suppression des barrières entre le premier degré, le second degré et l'enseignement agricole. La mise en place du cycle 3, commun à l'école et au collège, renforce notre position. Il serait donc logique que les enseignants ayant un contrat avec l'État puissent avoir des services partagés entre premier et second degrés, voire entre le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt.
9. Pour l'enseignement agricole, le Spelc demande également la disparition de l'article 44, au profit du contrat de droit public (enseignants rémunérés par l'établissement privé sur la dotation financière de l'État). Tout maître doit disposer d'un contrat de droit public le liant à l'État.
10. Les établissements sous contrat simple devaient initialement tous passer sous contrat d'association. Le Spelc demande que tous les établissements, y compris les IME, soient sous contrat d'association.
11. Afin d'assurer la bonne exécution du contrat liant les établissements privés à l'État, il conviendra de mettre en place une instance de veille de la gestion des moyens attribués aux établissements (et donc aux chefs d'établissement). Cela permettra de renforcer la responsabilité des chefs d'établissement en tant que délégués du recteur pour ces attributions.
12. Le Spelc ne remet pas en cause le rôle des tutelles dans la nomination des chefs d'établissement pour les missions relevant du caractère propre, mais demande que ces cadres en responsabilité satisfassent également à un certain nombre de critères validés et certifiés par la puissance publique pour la réalisation de leur mission relevant du contrat d'association avec l'État.