



Syndicat Enseignant SNEC-CFTC 38

Académie de Grenoble



A l'attention des professeurs CAPES / CAFEP / Contractuels du Second degré

Quel le statut exact de l'enseignant du 2nd degré dans l'enseignement privé ?

Quel est le statut de l'enseignant "privé" sous contrat d'association ?

Quel contrat signe-t-il implicitement avec l'État sans le savoir ?

Quel sont ses droits ? Est-il fonctionnaire ? La loi CENSI, c'est quoi ?

En application de la loi 2005/843 du 26.07.2005, la circulaire du 29.02.2008 a étendu le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) aux maîtres des établissements privés sous contrat. Le CDI a été mis en œuvre de façon effective au cours de l'année scolaire 2007/2008. **Une circulaire en date du 10 juillet 2009 est venue apporter quelques assouplissements.**

1. Quelques rappels de vocabulaire,

1.1 Dans l'Enseignement Public

Les enseignants « Titulaires »

sont les Professeurs des Écoles et les Instituteurs, les Agrégés, les Certifiés, les PLP et les PEPS. Ils sont fonctionnaires et ont la garantie d'emploi et de salaire.

Les enseignants en précarité sont les contractuels et les vacataires.



1.2 Dans l'Enseignement Privé sous contrat

Les maîtres contractuels définitifs,

rémunérés en qualité de Professeur des Écoles ou d'Instituteur, d'Agrégé, de Certifié, de PEPS, de PLP mais aussi d'AE ou de MA, **sont des agents de droit public, sans être pour autant des fonctionnaires.**



- ✓ Ils ont **une priorité d'emploi** (à ne pas confondre avec une garantie d'emploi, et encore moins de salaire) en cas de perte horaire totale ou partielle. (Loi Censi et textes d'application et Accord National sur l'Emploi pour les établissements catholiques.)
- ✓ Ils bénéficient de la **protection sociale des titulaires** de l'enseignement public. En cas de maladie, ils relèvent du Régime Spécial des Fonctionnaires (RSF).
- ✓ Toutefois, pour un même salaire brut, ils ont **un salaire net inférieur d'une centaine d'euros** par mois à leurs homologues de l'Enseignement Public.

Les lauréats des concours (CAER ou CAFEP) en période probatoire sont en contrat provisoire. Au terme de celle-ci et après avis favorable du jury, ils obtiennent un contrat définitif.

Les enseignants en précarité sont les suppléants ou les Délégués Auxiliaires (DA).

Ils remplacent des enseignants en congé, dont le service est protégé, ou ils sont sur un service vacant à l'année, faute de contractuel définitif.

Ils sont rémunérés soit comme instituteur suppléant dans le Premier Degré, soit comme MA dans le Second Degré (MA2 pour la presque totalité).

Ils bénéficient de la protection sociale des agents non titulaires de l'État. En cas de maladie, ils continuent à percevoir les Indemnités Journalières (IJ) de la Sécurité Sociale.

2. CDI et Enseignement Public

En application d'une directive européenne de juin 1999, la loi 2005-843 du 26.07.05 a tiré les conséquences pour les agents bénéficiant d'un contrat à durée déterminée (CDD) qui, en fonction depuis six ans, ne peuvent voir leur contrat renouvelé que par une décision express et pour une durée indéterminée (CDI).

Ce CDI, appliqué dans l'Enseignement Public, ne fait pas de ces maîtres des fonctionnaires. Ils continuent donc à être rémunérés comme contractuels ou vacataires, ils n'ont ni la protection sociale, ni la garantie d'emploi, ni le salaire des fonctionnaires. **Le CDI du public apporte « simplement » une indemnité de licenciement en cas de perte d'emploi.**

3. CDI et Enseignement Privé

C'est bien le CDI évoqué au point 2 qui est maintenant transposé aux suppléants et délégués auxiliaires de l'Enseignement privé sous contrat.

Mais, pour tenir compte de la spécificité de l'Enseignement Privé, et des demandes syndicales pressantes (le SNEC-CFTC a été très actif sur ce dossier), le Ministère « prolonge » le CDI par l'accès au contrat provisoire (voir point 1) avec de nouvelles perspectives de carrière (contrat définitif et accès à une catégorie de titulaire)

➤ 3.1 Conditions d'obtention du CDI

- aucune quotité horaire hebdomadaire minimale (1 heure suffit).
- aucune condition de titre.
- **Obligation de 6 ans de services continus.**

Sont seuls pris en compte les services d'enseignement où l'Éducation Nationale est l'employeur, c'est à dire ceux effectués :

- o dans un établissement privé sous contrat d'association en qualité de DA.
- o dans l'enseignement public en qualité d'enseignant non titulaire.

Les périodes de congé maladie et de maternité sont prises en compte.

Par contre, sont exclus les services d'enseignement effectués :

- ➔ dans l'enseignement agricole,
- ➔ dans l'enseignement supérieur,
- ➔ dans l'enseignement public comme vacataire
- ➔ dans les écoles privées sous contrat simple

Dans ces écoles, si l'Inspection Académique est bien le payeur, c'est l'établissement qui reste l'employeur.

Sont sous contrat simple, tous les établissements spécialisés (IME, IM PRO...) de l'Enseignement privé étaient encore récemment (avant 2005) sous contrat

Le SNEC-CFTC ne peut accepter cette exclusion qui pénalise de très nombreux suppléants du 1^{er} degré et agit auprès du Ministère.

La condition des 6 ans de service d'enseignement et la condition de continuité sont indissociables.

La circulaire du 29 février précise que : « **Les contrats de 10 mois correspondant à l'année scolaire sont considérés comme successifs, c'est -à-dire comme des contrats de 12 mois** ».

La réglementation relative aux vacances est la suivante :

Grandes vacances :

Le maître ayant exercé toute l'année reçoit une indemnité calculée pour la totalité des vacances.

Le maître qui a exercé plus de 40 jours reçoit une indemnité égale au 1/4 des traitements perçus pendant l'année scolaire

Petites vacances :

Le maître ayant assuré un service d'au moins 4 semaines entre la date de rentrée et les congés de Toussaint ou entre chacune des autres vacances bénéficie du maintien de la rémunération durant ces vacances.

Le maître ayant assuré un service inférieur à 4 semaines est rémunéré dans la proportion de 3/4, 2/4 ou 1/4 s'il a effectué dans la période précédant les vacances 3, 2 ou 1 semaine de remplacement.

Toute semaine commencée est considérée comme une semaine entière.

L'interprétation donnée permet de ne pas pénaliser les maîtres ayant de courtes interruptions entre deux suppléances, ou dont la suppléance ne commence pas à la rentrée scolaire ou s'achève avant la fin de l'année scolaire.

Sur une année scolaire de 10 mois (septembre à juin), un maître ayant exercé effectivement au

moins 8 mois (+ 2 mois au titre des vacances) pourrait voir cette période prise en compte pour 12 mois.

Par contre, pour toute autre interruption, c'est le nouvel engagement qui marque le point de départ de la période de six années.



➤ 3.2 Obtention du CDI

Dès que les conditions précédentes sont réunies et donc, y compris en cours d'année scolaire, le maître bénéficie de droit à un CDI dès le renouvellement de son contrat (6 ans + 1 jour !). Il n'a pas de demande à faire, l'autorité académique (IA ou Rectorat) attribuera automatiquement un CDI.

A noter que si le maître justifie des 6 ans de service en continu le 31 août, sans être renouvelé le 1^{er} septembre, il pourra cependant bénéficier d'un CDI s'il est de nouveau recruté avant le 15 octobre.

S'il n'y a pas de demande à faire, il peut être judicieux :

☞ de transmettre à l'autorité académique les copies des états de services d'enseignement effectués dans le public ou dans une autre Académie...

Pour les suppléants du 1^{er} degré, l'IA peut ne pas avoir connaissance des services effectués dans le 2nd Degré (public ou privé) ; de même pour les DA du 2nd degré, le Rectorat peut ne pas avoir connaissance des services effectués dans le 1^{er} Degré (public ou privé).

☞ ou de réclamer à l'autorité académique un relevé de carrière à vérifier avec précision.

Il faut noter que le CDI est une mesure pérenne, c'est-à-dire que le CDI s'appliquera à tout maître dès lors qu'il remplira les conditions réglementaires rappelées ci-dessus, sachant que la notion de continuité des 6 ans de services pose des problèmes.



➤ 3.3 CDI et Licenciement

L'effet du CDI est de donner des droits supplémentaires en cas de licenciement, notamment avec l'attribution d'une indemnité de licenciement ainsi calculée :

- ◆ 50% de la rémunération mensuelle de base pour chacune des 12 premières années,
- ◆ puis 1/3 pour les autres, avec un maximum de 12 fois la rémunération mensuelle de base.

4. Mesures spécifiques à l'Enseignement Privé

Le CDI serait presque une coquille vide s'il n'avait pas un volet spécifique à l'enseignement privé :

*CDI → Contrat provisoire → Contrat définitif
→ Rémunération sur une catégorie de titulaire*

➤ 4.1 Du CDI au Contrat provisoire

4.1.1. Un maître bénéficiaire d'un CDI pourra, à la rentrée scolaire suivante, être en contrat provisoire, à la seule condition d'être nommé sur au moins un demi-service, soit sur un service protégé, soit sur un service vacant. Pour cela, il se devra de respecter les procédures de nomination, différentes entre le 1^{er} degré et le 2nd degré, et prendre contact avec les chefs d'établissement. Le maître sera alors en année probatoire.



Si le maître ne bénéficie pas d'un temps complet, la période probatoire sera prolongée.

Cas particulier : à compter de la rentrée 2009, les maîtres réunissant les conditions pour obtenir un CDI entre le 1^{er} septembre et le 15 octobre pourront bénéficier d'un contrat provisoire à la même date que le CDI (sans donc attendre la rentrée scolaire suivante).

4.1.2. Pendant l'année probatoire, FORMIRIS Picardie Champagne-Ardenne a fait des choix de financement prioritaire sur crédits fédéraux et territoriaux, afin d'assurer l'accompagnement pédagogique des maîtres avec, si besoin, un suivi individualisé.

4.1.3 L'année probatoire sera validée sous réserve de l'avis favorable de l'Inspecteur. L'inspection ne s'imposera que pour les maîtres n'ayant pas été inspectés au cours des deux années précédentes. Toutefois, elle n'est pas exclue même en cas d'inspection récente.

4.1.4. Si l'inspection est défavorable, l'année probatoire pourra être renouvelée.

En l'absence de renouvellement ou en cas de 2^{ème} avis défavorable, une procédure de résiliation du contrat pour insuffisance professionnelle sera engagée. La CCMD (1^{er} degré) ou la CCMA (2nd Degré) sera consultée.

➤ 4.2 Du Contrat provisoire au Contrat définitif

A l'issue leur année probatoire, les contractuels provisoires, comme les lauréats des concours validés, se devront de postuler sur les services publiés au mouvement pour leur nomination, sous réserve, bien entendu, d'une inspection favorable.

Pour le mouvement, ils auront la priorité accordée aux « bénéficiaires d'une mesure de résorption de l'emploi précaire » (priorité E).

Une fois nommé et contractualisé définitif, le maître bénéficie des mêmes droits (et mêmes devoirs !) que tout autre maître contractuel définitif.

➤ 4.3 Rémunération et promotions :

Premier Degré :

- Dès l'obtention du CDI –et y compris pendant l'année probatoire-, et depuis la rentrée 2009, le maître est rémunéré comme **Instituteur suppléant avec CAP** (indice 310, soit 1 424 € bruts au lieu de l'indice 293, soit 1 346 €).
- Avec l'obtention du **contrat définitif**, le maître sera rémunéré au **1^{er} échelon des Instituteurs titulaires** (indice 341, soit 1 558 € bruts). Il n'y a pas de reprise de l'ancienneté de service, ce qui est discriminatoire par rapport au Second Degré.
- Rémunéré en qualité d'Instituteur, le maître pourra ensuite être promu **Professeur des Écoles** soit dans le cadre du **1^{er} Concours interne (après 3 ans en qualité d'instituteur titulaire)**, soit par **liste d'aptitude (après 5 ans en qualité d'instituteur titulaire)**.



Second Degré

- Pendant l'année probatoire, le maître conserve sa catégorie de rémunération (MA1, MA2 ou MA3), son échelon et son indice (MA2 : 2^{ème} échelon : 1539 € ; 3^{ème} échelon : 1612 €, 4^{ème} échelon : 1690 €)
- Avec l'obtention du **contrat définitif**, le maître est reclassé, dans les conditions de droit commun, dans l'échelle de MA correspondant aux diplômes dont il est titulaire.
- Ensuite, il pourra bénéficier des mesures de promotions par liste d'aptitude, offertes aux contractuels définitifs :
 - ◆ **MA3 → MA2** cette mesure est prorogée en 2009/2010.
 - ◆ **MA1- MA2 → AE**. La promotion AE peut prendre effet à la même date que le contrat définitif, sous réserve de l'avis favorable de l'inspecteur. Cette promotion prendra fin en 2010/2011, sauf nouvelle prorogation demandée par le SNEC-CFTC.

Puis **AE → Certifié / PLP / PEPS** par liste d'aptitude d'Intégration, à terme plus lointain.

5. Pour l'avenir

Le nombre de maîtres concernés devrait être se stabiliser dans la mesure où le passif a été résorbé; toutefois le faible taux de réussite au concours, qui, de plus s'aggrave, renouvelle chaque année les DA susceptibles de bénéficier d'un CDI et d'un CP.

Il en sera ainsi à chaque rentrée, car le CDI n'est pas une mesure ponctuelle mais il se mettra en œuvre à chaque fois que les conditions réglementaires seront remplies.

Le CDI, qui ouvre l'accès au contrat provisoire, puis définitif, est une étape dans la résorption de la précarité.

Le CDI ne se substitue pas aux concours (PE, CAFEP ou CAER), qui peuvent offrir, à des rythmes différents selon chaque enseignant, un emploi stable et une rémunération (Certifié/PLP/PEPS/PE) moins « indécente ». Dans le 1^{er} degré, il est indispensable que le Second Concours Interne soit réouvert.