



Une prière pour la pré-rentrée ?



Les collègues enseignant·es d'un groupe scolaire rural (1100 élèves et plus de 150 collègues) ont vécu cette année une expérience particulière le jour de la pré-rentrée. Entre la poire et le fromage, ou plutôt entre la présentation des effectifs de l'année et les informations sur la discipline à faire respecter aux élèves, l'équipe pédagogique a eu droit à une présentation de la pastorale, suivie d'une prière de rentrée (un texte de St François d'Assise) et d'un « Notre Père » en bonne et due forme.

Cette prière ainsi que les réactions qui s'en sont suivies ont jeté un trouble dans l'équipe éducative. Essayons ici de poser le débat.

Les enseignant·es contractuels des établissements privés sous contrat d'association (Certifiés, PLP, Professeurs des écoles...) sont des agents publics employés et rémunérés par l'Etat. A ce titre, ils bénéficient de la liberté de conscience. Ils peuvent être croyants, ou pas, et cela relève de la sphère privée, de l'intime. Par ailleurs, les enseignant·es exercent leur mission « dans le respect du caractère propre » des établissements, qu'ils soient catholiques, juifs, musulman ou laïcs. Cette notion de « caractère propre » est complexe.

Pour la CGT Enseignement privé, le « caractère propre » de l'établissement ne doit pas conduire à un prosélytisme en direction des personnels, ni même des élèves. De nombreux collègues, y compris croyant·es et/ou pratiquant·es, refusent de mélanger la sphère privée, qui relève de l'intime et la sphère publique, et ne souhaitent pas prier sur leur lieu de travail.

Les manifestations d'ordre religieux, si elles sont organisées par l'établissement, doivent l'être en dehors du temps de travail pour lequel nous sommes rémunérés par l'Etat, et sur la base d'une démarche volontaire du personnel. Que les activités de la pastorale, partie intégrante des établissements confessionnels soient présentées lors d'une journée de pré-rentrée est assez naturel, dans la mesure où cela concoure à la vie de l'établissement et à son organisation. C'est une proposition (souvent œcuménique, d'ailleurs), qui peut être faite aux élèves et dont nous pouvons toutes être informé·es. Chacun·e est libre, ensuite, de participer ou non à ces manifestations.

Un risque de clivage dans les équipes...

Le danger est grand de vouloir imposer des temps religieux à des personnels qui ne le souhaitent pas. Au-delà de l'aspect légal, il s'agit d'un risque de clivage dans l'équipe. Un établissement scolaire rassemble un grand nombre d'individu·es et comme toute organisation, le « bien vivre ensemble » est précieux. Créer des sujets de tension est inutile, même si les collègues réfractaires n'osent que bien rarement exprimer leur désaccord sur des sujets aussi sensibles, de peur d'être stigmatisé·es, isolé·es, voire sanctionné·es dans les faits par des directions qui voudraient « passer en force ». Cette prise de risque est donc inutile.

Une volonté de reprise en main ?

Depuis le milieu des années 90 et l'arrivée des concours de recrutement pour les enseignant·es rémunéré·es par l'Etat, les raisons de choisir d'enseigner dans le privé sont multiples et toutes respectables. Le corps enseignant est donc nettement moins « confessionnel » que dans les années 50, à l'image de la société tout entière. L'église s'en inquiète, alors que l'implantation des établissements privés confessionnels a toujours constitué un maillage du territoire pour recruter de nouveaux fidèles. Sans véritable succès. La conférence des Evêques de France a souhaité « reprendre la main » sur la dimension confessionnelle des établissements privés dès 2013, avec l'adoption du nouveau statut des établissements privés. Pour le tristement célèbre Philippe BARBARIN, Cardinal de Lyon (opposé à l'avortement, au mariage pour tous et condamné pour non-dénonciation d'abus sexuels), il s'agissait à l'époque de « replacer l'enseignement catholique au cœur de la pastorale diocésaine ». Nous en voyons les conséquences aujourd'hui dans nos établissements.

Quelles solutions ?

Pour la CGT Enseignement privé, la solution est simple : **faire vivre la laïcité**. C'est-à-dire respecter les convictions de chacun·e, promouvoir les valeurs de la république, ne pas céder au communautarisme, et, si des collègues le souhaitent, proposer des temps « religieux »... en dehors du temps de travail. Absolument rien de choquant à ce que des collègues volontaires soient invités à un temps de prière, à une bénédiction des cartables (ça se fait !), à des temps de recueillement ou de préparation spirituelle dans l'établissement, dans une synagogue, une mosquée, une église... à condition que cela soit proposé sur la base d'un réel volontariat, en dehors du temps pédagogique, et que cela n'impacte pas les collègues qui ne souhaitent pas y participer. On retrouve là le choix de l'intime. **Nous avons tou·tes à y gagner.**



« Si tu n'es pas d'accord, tu n'as qu'à aller enseigner dans le public... »

Envie de réagir ?

Ce type de « temps forts » existe dans de nombreux établissements. Vous ne savez pas comment réagir ? Vous êtes mal à l'aise par rapport à vos collègues ou votre direction ? Vous n'en parlez pas collectivement ?

La CGT Enseignement privé est là pour vous accompagner, vous conseiller et vous aider à réagir ou à dénoncer des pratiques illégales.

N'hésitez pas à témoigner ou à nous solliciter.

C'est tou·tes ensemble que nous serons plus fort·es et que nous devons mener le débat, pour ne pas nous laisser confisquer notre « liberté de conscience !

laicite@cgt-ep.org

Cette remarque paraît simple et de bon sens. Pas envie de faire la prière ? C'est que tu n'es pas catholique. Tu ne devrais donc pas enseigner dans un établissement catholique, mais plutôt te tourner vers le public. L'affaire est plus complexe, et cette réflexion ne résiste pas à l'analyse :

- si cette règle était de mise pour les enseignant·es comme pour les élèves, nous n'aurions plus grand monde dans les établissements privés sous contrat. Les études réalisées sur le sujet montrent bien que les familles choisissent en très grande majorité l'enseignement sous contrat pour des raisons bien différentes de son caractère religieux (éviter de la carte scolaire, image de l'établissement, modalités d'enseignement...). Attention à ne pas mettre le doigt dans un engrenage qui ne nous serait pas favorable. Les établissements privés sous-contrat ne sont généralement pas des établissements « identitaires ».
- les « entreprise de tendance » n'ont pas d'assise juridique en droit français. Une « entreprise de tendance » est une organisation qui peut, par dérogation au droit, fonder des discriminations à l'embauche en fonction de convictions éthiques, politiques ou religieuses nécessaires à sa bonne marche. Ce pourrait être le cas des églises, des organisations syndicales ou politiques. Mais la directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 n'a pas été transposée en France et ces discriminations ne sont donc pas autorisées. Nous pouvons d'ailleurs noter qu'un établissement catholique sous contrat d'association ne pourrait sans doute même pas être assimilé à une entreprise de tendance, compte tenu du contrat passé avec l'Etat et de la « mission de service public » qu'il est censé remplir.
- la liberté de conscience des personnels est, elle, garantie par la Loi, expressément pour les maîtres des établissements privés sous contrat. Il est utile de rappeler l'article L-442 du Code de l'Education : « (les maîtres de l'enseignement privé), en leur qualité d'agent public, (...) sont employés et rémunérés par l'Etat, (...) dans le respect du caractère propre de l'établissement et de la liberté de conscience des maîtres. »

Enfin, dans l'enseignement public, des enseignant·es sont vraisemblablement croyant·es et pratiquant·es, et que nous ne verrions pas d'un bon œil que le rectorat leur demande de quitter l'enseignement public pour nécessairement enseigner dans le privé sous prétexte de leurs convictions intimes et religieuses ;-)