

M. Paul Vannier, député du Val d'Oise
M. Christopher Weissberg, député des Français de l'étranger,
Rapporteurs

Mission d'information sur le financement public de l'enseignement privé sous contrat

-

Questionnaire à l'attention des syndicats d'enseignants des établissements privés

Analyses et positions de la CGT Enseignement privé



Contacts :

Co-secrétaire générale :	Barbara DANINO	sg@cgt-ep.org	06.62.03.24.08
Elue CCMMEP :	Pascale PICOL	pascale.picol@cgt-ep.org	06.85.26.46.36
Elu CCMMEP :	Serge VALLET	serge.vallet@cgt-ep.org	06.06.48.61.85

INTRODUCTION : Entre droit privé et droit public, les personnels de droit public de l'enseignement privé sous contrat

- **Depuis 2005 et la loi Censi : les enseignant-es ne sont plus liés à l'établissement privé par un contrat de travail de droit privé.**

Le lien de subordination n'étant plus reconnu, les organismes de gestion ont été délestés d'obligations financières (Indemnité de départ à la retraite, paiement d'une partie de la prévoyance...) et de responsabilité juridique pour les personnels de droit public. C'était l'objectif du député Yves Censi.

Cependant, au nom de leur participation à la communauté de travail, les enseignant-es ont conservé en compensation :

- leur droit d'être électeurs/éligibles au comité social et économique (CSE et ex CE-DP) des établissements. Une partie du forfait d'externat est d'ailleurs destinée à cette participation au CSE.
 - la possibilité de désigner un délégué syndical
- **En tant qu'agents publics**, enseignant-es comme AESH sont en outre également **électeur-ices et éligibles dans les instances de leur administration** : les rectorats (CCMI et CCMA) et ministère (CCMMEP, CM agricole)

Les outils de contrôle paritaires : comparaison public-privé sous contrat

	Etablissements publics (en gros)	Etablissements privés sous contrat
Etablissements	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil d'Ecole (1^{er} degré) - CA (Conseils d'administration) : 2nd degré) - Les représentant-es des personnels (profs, AESH...) sont élu-es pour des mandats de 1 an 	<ul style="list-style-type: none"> - Les personnels de droit public n'ont pas accès au CA des établissements - A partir de 11 ETP : mise en place d'un CSE (Comité Social et économique). Au-dessous, participation aux élections TPE. - Les personnels de droit public y accèdent en tant que qu'électeurs (AESH et profs) et éligibles (AESH trop souvent exclues). - Délégation syndicale (DS et RSS)
DSDEN	CSA SD Représentant-es élu-es tous les 4 ans	Rien
Rectorat/DRAF	CSA A Représentant-es élu-es tous les 4 ans	Elu-es CCMI (1 ^{er} degré) CCMA (2 nd degré)
Ministères	CSA MEN Représentant-es élu-es tous les 4 ans	CCMMEP

Ce qu'on observe : une volonté d'éviter au maximum le paritarisme notamment pour ses prérogatives de contrôle. Un exemple parallèle et parlant : seules les organisations syndicales siégeant au CNEC sont aujourd'hui admises à participer aux réunions paritaires des salarié-es de droit privé de l'EPNL.

1. Pouvez-vous présenter les spécificités du statut et de la rémunération des enseignants des établissements privés ?

Question complexe mais essentielle pour intervenir sur le financement.

Nos constats et points de vigilance :

Deux « statuts » dans le public comme le privé mais des **appellations différentes**

	Appellation Privé	Appellation Public	Conditions d'accès et d'exercice (identiques)
Précaire	Maître délégué-es anciennement maître auxiliaires ou suppléant-e	Contractuel-le	Niveau d'étude : Licence demandée Contrat en CDD ou « CDI » (après 6 ans d'ancienneté)
Non précaires	Contractuel-le <u>à titre définitif</u>	Fonctionnaires	Lauréat-e de concours (avec Master 2) ou titularisé-es sur place (avant 2011) Validation suite à une année de stage

Beaucoup de **points communs entre public et privé** mais quelques différences essentielles

	Points communs Public/Privé	Mais dans le Privé :
Concours	Identiques (conditions, sujets, jurys...) depuis 1992 (Accords Lang-Cloupet)	Nécessité d'obtenir le « pré-accord collégial » pour intégrer un établissement catholique (tout en étant agent public !).
Salaires	Grilles identiques (= salaire brut) - Depuis 19.. pour les non précaires - Depuis le 1/09/2023 pour les précaires	Salaires nets inférieurs (différentiel d'environ 100€/ mois) car cotisations retraites plus importantes
Heures supplémentaires	Identiques	Bien moins de contrôle de la répartition de ces heures supplémentaires
Primes et Indemnités	Identiques (ex : ISAE, ISOE, SFT, indemnité de sujétion, Pacte...)	Bien moins de contrôle de la répartition de ces indemnités
Stage	Identique pour les conditions de validation	INSPE quasi inaccessibles Obligation de passer par l'ISFEC
Formation	Droit à la formation identique	Quasi monopole de Formiris
Retraite	Public : retraite de la fonction publique Privé : retraite de droit privé	Base : 25 meilleurs années et non 6 derniers mois (mais toute rémunération prise en compte). Complémentaire : AGIRC-ARCO puis Ircantec depuis 2017
Prévoyance	Public : non obligatoire	Payée conjointement par les OGEC/l'Etat et les enseignant.es.
Mouvement	Sous la responsabilité des rectorats qui valident les mutations	Pré-gestion par les réseaux (ex : DDEC) selon des règles plus ou moins respectées (ex : accords de l'emploi) Droit au mouvement parfois payant (frais portés par les enseignant.es)
Obligation d'emploi (non précaires)	Public : temps plein garanti	Il n'existe qu'une priorité de réemploi sur un mi-temps (au minimum) sinon licenciement
Précaires	Même grille de salaires depuis le 1/09/2023	Des salaires qui stagnent pendant des années. Les CDI sont parfois limités à 1h/semaine sans accès à l'ARE
Santé et sécurité au travail	L'employeur rectorat est garant des conditions de travail des personnels. Accès à la médecine de prévention, aux systèmes « Stop discrim », aux médiateurs de l'Education nationale	Les professeur-es de l'enseignement privé n'ont accès : - Ni aux Formations spécialisées (anciennement CHSCT) académiques et départementales - Ni au système de fiches SST Raison invoquée : les CSSCT des CSE alors qu'il n'y a pas de CSE partout

Droits sociaux	Identiques (congés, maternité, maladie...)	Trop souvent l'information n'est pas transmise aux professeur-es et AESH qui ne bénéficient pas (ou mal) de leurs droits. L'accès aux circulaires est particulièrement problématique dans le 1 ^{er} degré où l'information circule via des notes émanant des DDEC.
Hiérarchie dans l'établissement	<p>Le rectorat est représenté par</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le principal / proviseur (public) - Le chef d'établissement (privé) <p>Il distribue les services, réalise les emplois du temps, veille à l'application des textes et règlements qui s'imposent aux personnels de droit public.</p>	<p>Les chefs d'établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sont cooptés (il n'y a pas de concours) - N'ont pas d'obligation de formation - Sont bien mieux rémunérés - Ont une lettre de mission de l'évêque - Sont embauchés par l'organisme de gestion après aval de la tutelle congréganiste ou diocésaine - S'affranchissent de plus en plus des directives ministérielles

Une exception subtile : **les contrats simples** (IME-ITEP associatifs) trop souvent malmenés

	Sous contrat simple	Sous contrat d'association
Payeur	Etat	
Grilles de salaires	Identiques à celles des enseignant-es de l'enseignement public	
Type de contrat	De droit privé	De droit public
Statut de cadre	Non	Oui
Droit à la formation	Charge de l'association	Charge de l'Etat
Complémentaire Santé	Prise en charge à 50% (mini) par l'association	Prise en charge à 50% par l'Etat
Droit à la prévoyance	Oui mais trop souvent cotisations non payées par l'association	Oui

Nos propositions :

En résumé : l'accès à nos droits, nos carrières sont moins fluides que dans l'enseignement public.

Les administrations (Rectorat, DSDEN, DRAF...) avouent ne pas vraiment savoir comment ça se passe dans le privé sous contrat. Il reste des idées reçues sur le fait que nos carrières seraient gérées différemment, que nos droits seraient différents, que le « caractère propre » est un fait évident qui s'impose à notre liberté de conscience, à nos droits... Une formation des personnels de ces administrations et l'attribution de moyens humains supplémentaires dans les divisions des personnels du Rectorat réglerait ces problèmes.

Pour le réseau catholique : les DDEC, le SGEC sont trop souvent consultés avant nous ; voire même à notre place. Ils prennent des décisions (répartition des DHG, des masques, lors du mouvement...) ont accès à des informations sur les personnels de droit public (notation des maitres délégué-es) alors qu'ils n'ont quasi aucune existence/responsabilité juridique pour ces personnels.

2. De quelle manière est contrôlée la réalisation des heures effectuées avant le versement de la rémunération par le rectorat ?

Nos constats et points de vigilance :

La rémunération des agents publics est liée :

- Aux **heures ORS*** (Obligations réglementaires de Service) qui fixent le face-à-face élèves.

ORS	15h	18h	20h	24h + 108h	30+6h
Corps	agrégé-es	Certifié-es et PLP	PEPS	PE	Profs docs

* Les heures de corrections, préparation de cours, réunions, rencontre parents n'y sont pas comptabilisées clairement. Les chiffres de la DEPP évaluent le travail hebdomadaire à 43h/semaine

- Aux **potentielles heures supplémentaires** (2 heures peuvent être imposées dans le Second degré mais elles sont inaccessibles aux Professeur-es documentalistes et aux Professeur-es des écoles)
- Aux primes et indemnités diverses

Dans le Second degré : les enseignant-es signent un document fin septembre (Ventilation de Service) qui fixe les heures (essentiellement effectuées en face-à-face) et les effectifs par classe.

- Si les établissements pratiquent **les cours de moins de 55 min** avec récupération de temps pour des activités complémentaires, les enseignants sont alors amené-es à signer « un faux ». Le rectorat ne comparant pas la fiche de service et l'emploi du temps ... il n'y a pas de contrôle qui permette de pointer ce dysfonctionnement et potentiel détournement de moyens publics (cf ci-dessous)
- Autres entorses possibles :
 - **la répartition des HSE** (décidée par les seules directions et non contrôlée) et leur utilisation non conformes aux textes (pour les référents de classes en BTS par exemple - sorte de prime de prof principal) ou référents de section ou « indemnités » pour voyages scolaires...
 - **HSA potentiellement dévoyées** et utilisées dans la DHG pour doubler des cours, maintenir des options.
- Par ailleurs, une pratique répandue quoique contestée mais sur laquelle les rectorats n'interviennent pas sont les **heures non faites par des chefs d'établissement** qui conservent quelques heures de cours (pour ne pas perdre leur contrat dans le 2nd degré) qu'ils n'effectuent pas, alors qu'ils perçoivent la rémunération afférente et bénéficient des promotions d'avancée de carrière (contrairement aux enseignant-es qui enseignent réellement et qui passent parfois après eux).
- Dans le Premier degré : Aucun contrôle des heures n'est effectué. Les 108h sont largement dépassées voire servent à l'organisation de missions non prévues (célébrations, pastorale...). Idem pour les heures de pacte estampillées « jardinage », « référent JO2024 » et même « étude du soir ».

Nos propositions :

Concernant l'attribution des primes, la répartition des services, des heures supplémentaires ou des pactes, il y a moins (pour ne pas dire « pas ») de transparence car les personnels de droit public n'ont pas d'accès paritaire aux structures de type conseil d'administration des établissements du Second degré.

On pourrait suggérer que le CSE (dans les établissements où ils y en a) puissent assumer une forme de contrôle. C'est d'ailleurs le cas pour le mouvement (contrôle des pertes horaires) ou les IMP (répartition à donner au CSE qui le demande). Le MEN/DAF a refusé de faire intervenir les CSE sur la répartition et le contrôle du Pacte. Pourquoi ?

Au-delà des éléments de rémunération et des droits gravés dans le marbre de la loi (Code de l'Education notamment), on note des pratiques problématiques dans l'enseignement privé sous contrat, notamment catholique :

Le bénévolat (imposé) : qui peut s'apparenter à du travail dissimulé

Très présent vis-à-vis des professeur-es des écoles et des AESH mais aussi dans le 2nd degré (petits établissements ou établissements désignés comme fragilisés).

Ce sont des heures faites sur temps de travail par des personnels de droit public en dehors du cadre des missions pour lesquelles l'Etat les rémunère. Il peut aussi s'agir de travail réalisé en dehors du temps de travail (réparation, entretien des bâtiments durant le WE ou les vacances...).

Ces heures bénévoles permettent aux organismes de gestion des établissements de ne pas engager les salarié-es de droit privé nécessaires alors qu'ils perçoivent le forfait d'externat destiné à ces embauches. Pour les missions dites de caractère propre (ex : heures de catéchisme), là aussi, ce temps devrait être

rémunéré sur fonds propres (contribution des familles) et confié à des salarié-es de droit privé ou à des professeur-es volontaires avec contrat de travail.

a) Ensemble des professeur-es :

Les surveillances : midi, soir, étude, cantine pour palier des manques de personnels de droit privé.

La gestion des élèves durant les heures « de caractère propre »

b) Spécifiques aux écoles : professeur-es des écoles

La 28^e (dite aussi 25^e) heure : il s'agit d'une heure ajoutée à l'emploi du temps des élèves et des enseignant-es. Elle est estampillée « caractère propre » ce qui signifie concrètement consacrée à la « pastorale » (auparavant appelée catéchisme). Théoriquement elle n'est pas imposée car elle doit **respecter la liberté de conscience** des élèves comme des enseignant-es. Dans les faits, il est très difficile de faire appliquer ce droit fondamental, surtout pour les personnels accusés de déstabiliser les équipes par les directions ou les DDEC.

Le dépassement des 108 heures :

c) Les AESH

Leurs conditions de travail et de salaire devraient être identiques, qu'elles travaillent dans des établissements publics ou privés sous contrat. On observe néanmoins qu'elles sont sollicité-es pour du travail administratif, de la surveillance de cour, de la sécurisation de trajet pour des classes, des élèves qu'elles ne suivent pas. Le tout sans contrat de travail. Idem pour le travail de surveillance d'examen ou la tenue des bureaux d'examen : pas de rémunération, pas de contrat alors que les établissements perçoivent une enveloppe sur ces missions.

Le détournement de moyens public : les séances de cours d'une durée inférieure à 55 minutes

Le principe consiste à réduire la durée des séances de cours (de 55 à 50 min par ex) puis d'imposer aux professeur-es de « rattraper » l'ensemble des 5 minutes. Cumulées, elles représentent 2 séances de 50 minutes supplémentaires par semaine pour un-e enseignant-e à 18h de face-à-face (qui enseignera donc 20 séances au lieu de 18).

Dans les faits, le principe n'est pas illégal, même s'il est épuisant pour les professeur-es.

Le détournement intervient lorsque ces minutes cumulées ne sont pas redistribuées à l'élève à qui il manque 5 minutes de maths par cours en 3^e. Les établissements peuvent les utiliser en effet pour ouvrir d'autres classes, donner d'autres enseignements, à d'autres élèves...

3. Pouvez-vous présenter les modalités du contrôle pédagogique auquel vous êtes soumis ? Ce contrôle porte-t-il uniquement sur la conformité aux programmes de l'Éducation nationale pendant les heures de cours rémunérées par l'État ? A quelle fréquence est-il réalisé ? Quelles sont les différences entre les maîtres contractuels et les maîtres délégués ?

Nos constats et points de vigilance :

Depuis 2017, la mise en place du PPCR (3 rdv de carrière aux 6^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème} échelons) a supprimé l'inspection classique. Les seules inspections possibles en dehors du PPCR sont les inspections conseils des maîtres non contractuels, débutants et les inspections « sanctions » à la demande des chefs d'établissement.

- Les visites des corps d'inspection sont globalement identiques à l'enseignement public.
- La distinction réside moins dans une différence public/privé que dans une inégalité entre les disciplines, voir entre les territoires selon l'éloignement du rectorat.
- Des « chargés de mission » dans l'enseignement privé (enseignant-es du privé) réalisent parfois des visites-conseil.

Nous nous inquiétons du poids que représentent les DDEC dans les choix pédagogiques. Elles sont souvent les interlocutrices des DSDEN et des inspecteur-ices et brouillent le message aux enseignant-es... quand il est transmis. Ainsi, les DDEC se permettent de faire des incursions dans la pédagogie via par exemple les visites de tutelles.

Dans le premier degré le RDV de carrière est effectué conjointement par l'IEN et le Chef d'établissement (CE). Les professeur-es des écoles (PE) ont un entretien avec les CE qui leur met une appréciation. Problème de neutralité du CE (comme dans le 2nd degré) qui a parallèlement une lettre de mission de l'évêque et est embauché sous contrôle de la tutelle diocésaine/congréganiste.

Les maîtres délégué.es (MA) ne sont jamais vus par des IEN et sont sous le contrôle des DDEC et des CE, qui n'hésitent pas à en blacklister certain-es. Ils n'ont pas accès à leurs dossier (incluant les évaluations à l'issue de leur suppléance) et à ce qui peut être écrit sur eux : problème de RGPD ?

Nos propositions :

- Nous sommes opposés à l'idée d'ouvrir l'accès à la fonction d'inspecteur-ice aux enseignant-es du privé afin qu'ils inspectent... les seul-es enseignant-es du privé. Cet « entre-soi » accentuerait encore le manque de transparence et les dérives possibles de « copinage » et/ou de discrimination.
- Nous contestons le droit de contrôle que s'arrogent certains chefs d'établissement qui ne sont pas des spécialistes disciplinaires et rappelons que **seul un inspecteur** est habilité à rentrer dans la classe d'un enseignant pendant son cours **pour évaluer sa pédagogie**.
- Nous demandons la **mise en place de l'ensemble des instances de concertation qui s'imposent dans l'enseignement public**, tant pour les personnels que pour les élèves : conseil d'école, conseil d'administration, conseil pédagogique, CVEC, CVL, cellule de lutte contre le harcèlement, conseils de discipline respectant les textes officiels...

4. À votre connaissance, beaucoup d'enseignants effectuent-ils, en plus des heures rémunérées par l'État, des activités complémentaires rémunérées par l'établissement qui les emploie ? Le contenu de ces éventuelles activités est-il encadré ? Leur rémunération fait-elle l'objet d'une distinction nette de la rémunération par l'État ?

Nos constats et points de vigilance :

Un certain nombre d'enseignants notamment de lycées polyvalents effectuent aussi des heures en « hors contrat » dans certains BTS ou dans les bachelors, de plus en plus nombreux et très lucratifs. Ces heures sont payées par l'établissement via un CDD ou sur facture pour ceux qui ont aussi le statut de formateur. Ces activités hors-contrat ne peuvent pas faire l'objet d'inspection et leur contenu n'est pas vraiment encadré.

D'autres activités hors enseignement sont aussi payées par l'établissement notamment celles de direction (des directeurs adjoints, adjoints de direction ou responsables de niveau qui ont aussi des heures sous-contrat avec l'Éducation Nationale). La rémunération de ces collègues/collaborateurs est distincte de leur paie versée par l'État et ils bénéficient généralement d'un contrat de travail spécifique (la plupart du temps un CDD avec l'OGEC ou l'association)

Attention : il existe des dérives avec des heures de cours déclarées et payées par l'état pour des chefs d'établissements ou adjoints et qui ne sont pas réellement effectuées (cela permet à l'établissement d'économiser sur son budget propre) : ces dérives ont été observé.es depuis la mise en place des IMP, risquent de s'accroître avec la mise en place du Pacte.

L'exemple du Lycée St Etienne de Cahors, avec plainte du rectorat de Toulouse, est édifiant mais pas isolé.

Enfin, les heures de délégation des élus CSE donnent lieu à l'émission d'une fiche de paye de l'établissement et même si elles sont considérées comme un temps de travail effectif, les organismes de gestion (sur conseil notamment de la FNOGEC) préconisent d'éviter de rédiger un contrat de travail qui pourrait réinstaurer le lien de subordination entre prof et CE, reconnu jusqu'à la loi Censi.

Dans le premier degré les heures supplémentaires n'existent pas et les écoles ont souvent peu d'aide des mairies. Ce sont les enseignant-es qui font tout, parfois avec l'aide des parents. La 28^{ème} heure n'est pas rémunérée. Des réunions de « catéchisme » le soir après l'école sont parfois imposées aux enseignant-es pour préparer des célébrations religieuses !

Nos propositions :

Nous demandons un **contrôle global des heures effectuées** par les enseignant-es, agents publics, et de leur heures « hors-contrat », dans le cadre d'un cumul d'activité. Il arrive que des enseignants cumulent plus de 30 heures de cours hebdomadaires pour une ORS de 18 heures. C'est inacceptable pédagogiquement. Le Pacte accentue encore cette surcharge. Mais les contrôles sont inexistantes...

5. La Cour des comptes regrette que la vérification du projet éducatif de l'établissement en lien avec les priorités éducatives nationales (mise en œuvre des parcours santé, avenir, citoyen et d'éducation artistique et culturelle) de même que la vérification des emplois du temps des élèves dans leur globalité ne soient pas effectuées : quel est votre point de vue sur ce sujet ?

Nous rejoignons totalement la position de la Cour des Comptes sur ce sujet !

Nos constats et points de vigilance :

Aucune vérification ni contrôle sur la mise en œuvre des parcours santé, avenir, citoyen... qui ne relèvent que des volontés locales ou de choix idéologiques (le planning familial n'est pas forcément bienvenu dans tous les établissements...). Par ailleurs, la question du contrat d'association qui repose sur l'enseignement nécessite d'être élargi à la vie scolaire en général. A titre d'exemple, la circulaire concernant les élèves trans, parue il y a deux ans, a été rejetée dans certains établissements. L'enseignement catholique préférant créer ses propres documents / guides avec ses propres lectures, au nom du « caractère propre », expression bateau qui sert à tout justifier mais qui n'a aucune définition réglementaire à notre connaissance.

Autres exemples d'actualité :

- Une grande majorité des établissements privés s'exonèrent de l'annonce de la vaccination contre le papillomavirus en 5^{ème} (il ne faudrait quand même pas parler de sexualité !)
- L'enseignement catholique recommande de ne pas adhérer au programme Phare contre le harcèlement, mais privilégie son « plan Boussole » !

Nos propositions :

Le ministère ne doit plus distinguer les EPLE et les établissements privés lorsqu'il souhaite appliquer une mesure en direction des élèves, mais **l'imposer à tous les établissements publics comme privés**. Les circulaires adressés aux établissements privés ne doivent plus « conseiller de mettre en place » des dispositifs, mais les imposer et en contrôler la réelle application.

6. Quel regard portez-vous sur l'évaluation des établissements par le Conseil d'évaluation de l'école ? Cette évaluation permet-elle de contrôler des éléments qui ne le seraient pas dans le cadre des autres contrôles ou inspections ?

Nos constats et points de vigilance :

Les évaluations externes concernent les établissements publics comme privés. Nous avons un doute, dans l'absolu, sur l'utilité de ces évaluations et sur leurs réelles retombées à l'issu du processus. L'évaluation ne doit pas conduire à classer les établissements, ou en tirer des conclusions sur les moyens à attribuer. Elle ne doit servir qu'à améliorer le fonctionnement des organisations et à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour y parvenir.

La 1^{ère} phase d'autoévaluation par le biais d'un questionnaire diffusé auprès de toute la communauté scolaire (enseignants, élèves, parents...) peut éventuellement servir d'indicateurs sur la qualité de l'enseignement et le bien-être de l'élève...

En revanche, dès lors que ces évaluations externes existent, elles doivent être appliquées aux établissements privés.

Nos propositions :

- Cette évaluation doit être **réalisée par des fonctionnaires** de l'éducation nationale (corps d'inspection, administratifs, chefs d'établissement du public) et non par des membres de l'enseignement privé.
- Il est nécessaire d'interroger les membres des équipes (et notamment les représentants syndicaux)
- L'équipe d'évaluation doit prendre en compte le fait que les établissements privés ne disposent pas de « conseils d'administration » comme dans le public et que les informations ne sont donc pas transparentes.

7. Pouvez-vous présenter les modalités de formation initiale et continue des enseignants des établissements privés ? Des formations communes avec les enseignants du public sont-elles réalisées ? De quelle manière ces formations sont-elles financées ?

Nos constats et points de vigilance :

Les modalités actuelles de formation sont violentes : la majorité des stagiaires des concours externes sont à temps plein devant les élèves. Prof – comme d'autre métier – est un métier qui s'apprend, il nécessite du temps libéré durant l'année de stage.

De même, l'annonce faite de placer les formations hors temps de cours est aussi une violence. Comme si les enseignant.es (43h par semaine selon les chiffres de la DEPP pour un des salaires les plus bas de l'OCDE) avaient « trop » de vacances.

Plus spécifiquement pour l'enseignement privé :

Formiris est une « pompe à fric ». Son budget est de près de 50 millions d'euros par an. Les frais de gestion sont énormes (42% lors de notre dernière étude).

Formiris a une offre de stage très pauvre par rapport à celle du public et de moindre qualité. Et quand les enseignants trouvent enfin un stage qu'ils recherchent, celui-ci est fréquemment annulé faute de participants.

La qualité de formation est ressentie comme « mauvaise » par les stagiaires (voir nos enquêtes sur le sujet)

Les enseignants du privé ont parfois des formations communes avec le public lorsqu'ils sont convoqués par leurs inspecteurs. En théorie les enseignants du privé ont aussi accès au PAF, mais ils passent après les inscriptions du public et n'ont plus forcément de place dans le stage voulu.

Enfin il faut dénoncer la pression de Chefs d'établissements qui imposent ou tentent systématiquement d'imposer les formations FORMIRIS et qui rechignent à signer les demandes de formation du PAF...

Nos propositions :

Nous demandons, au titre de notre statut d'agent public et soumis aux mêmes exigences que le public concernant les enseignements, d'être **formés avec nos collègues du public**, que ce soit en formation initiale ou continue, au sein des INSPE notamment pour la formation initiale. C'est ce qui se passait jusqu'en 2013 et la création des Espe.

Nous demandons un contrôle plus strict des formations organisées par Formiris. Il arrive que des formations ne soient que des « couvertures » pour des journées à caractère confessionnel. Le contenu de l'année de stage (sur fonds de l'Etat) doit être scrupuleusement vérifié et doit être conforme aux exigences de la loi Debré comme des directives ministérielles appliquées dans l'enseignement public.

8. Quelle appréciation avez-vous des modalités de contrôle budgétaire des établissements privés sous contrat actuellement en vigueur ?

Nos constats et points de vigilance :

Ce contrôle est insuffisant, pour ne pas dire inexistant ! les établissements perçoivent des frais de scolarités (payés par les familles) mais aussi beaucoup d'argent public (forfait d'externat, subvention d'investissement, financement des formations en apprentissage...) sans contrôle de l'utilisation de cet argent, mis dans un pot commun pour la gestion de la structure.

Ces derniers temps, des contrôles du FISC dans les établissements privés ont parfois relevé des infractions, notamment liées aux avantages en nature des CE, ou le non-paiement de la taxe d'habitation lorsqu'ils ont un logement sur place... : ces contrôles sont donc possibles !

La rémunération des personnels de droit privé (administratifs, de service, d'éducation) est plus faible que dans le public, alors que ces personnels sont rémunérés par le budget de l'établissement au moyen de subventions publiques (le forfait d'externat).

Les personnels liés à « la pastorale » sont légion. Ils ne devraient pas – théoriquement en tout cas - être rémunérés via le forfait d'externat. Cela n'est jamais vérifié.

Les établissements n'embauchent pas de personnels médico-sociaux (ou alors à la marge). C'est un manque énorme pour les élèves et les personnels.

En revanche, la rémunération des chefs d'établissements est nettement supérieure à celle des personnels de direction du public. Bien souvent entre 5000 et plus de 10 000 euros par mois ! Les chefs d'établissements du privé seraient-ils mieux formés ou plus talentueux que ceux du public. Ce n'est pas le cas, et c'est d'ailleurs un souci.

Nos propositions :

- Nous demandons **le fléchage des financements public et leur contrôle à l'euro près !**
- Revoir la répartition des subventions publiques.

- La fonctionnarisation des personnels de droit privé actuellement rémunérés au moyen des subventions de l'état (ou au moins l'obtention d'un statut d'agent public, au même titre que les enseignant-es)
- La revalorisation et l'alignement des rémunérations des personnels de droit privé sur les grilles de leurs homologues du public.

9. Certains d'entre vous ont évoqué les dérives de l'utilisation de l'argent public dans les établissements privés sous contrat : pouvez-vous préciser ?

Nos constats et points de vigilance :

Des chefs d'établissement conservent « officiellement » des heures de cours et sont payés sans que ces heures ne soient réalisées.

Des modulations horaires (cours de 50 minutes) ont souvent un objectif purement commercial et concurrentiel, et ne respectent pas le contrat d'association (respect des horaires réglementaires de chaque discipline, « faux » états de service des personnels...)

Les subventions d'investissement (Loi Falloux, Astier) permettent de valoriser les bâtiments qui appartiennent à des structures privées et de fait, les enrichit.

La mixité des publics en Lycée Pro pose de sérieux problèmes dans le contrôle des financements. De nombreux enseignants sous contrat avec l'état travaillent gratuitement pour le CFA privé de l'établissement parce que le lycée suit le décret qui ne s'applique qu'aux établissements publics. Les enseignants travaillent sans contrat en mixité des publics et ne peuvent pas refuser les apprentis. Ils ne signent un contrat que lorsqu'ils ont les apprentis seuls en cours devant eux. Ils travaillent aussi pendant les vacances pour rattraper les heures manquantes. En mixité des publics, les enseignants travaillent donc bénévolement pour le CFA privé : problème de code du travail et de sécurité. Certaines classes comptent un nombre d'apprentis supérieur au nombre des élèves en formation initiale.

Attention : dans les DHG octroyées par le rectorat, les apprentis ne sont pas comptabilisés alors qu'ils sont parfois nombreux par classes. Cela dégrade la DHG et donc les conditions de travail des enseignants. La règle sur le nombre d'apprentis possible en classe n'est pas claire.

Nos propositions :

Davantage de contrôle de la part de l'administration :

- sur l'organisation pédagogique des établissements, le respect des ORS des enseignant-es et le nombre d'heures attribuées effectivement aux disciplines,
- sur le contenu des journées pédagogiques, les pré-rentrees, qui dérivent parfois en temps religieux sous prétexte du caractère propre,
- sur l'utilisation des fonds de l'école inclusive quand il y a ouverture d'ULIS ou SEGPA,
- garantir la transparence des établissements privés envers l'administration et les représentants du personnel comme c'est le cas dans les établissements publics lors des Conseils d'Administration (en matière de finances, de gestion budgétaire, de salaires, d'avantages en nature, de DHG, d'organisation pédagogique et administrative...).

La fondation Saint-Mathieu, reconnue d'utilité publique, permet le financement d'écoles privées sous-contrat ou hors-contrat en utilisant de l'argent public (60% d'exonération fiscale). Il convient soit de retirer cette notion d'utilité publique, soit d'accentuer fortement le contrôle de ces fonds.

10. Quel regard portez-vous sur la mixité sociale et scolaire dans les établissements privés sous contrat ? Le protocole d'accord conclu entre le SGEC et l'État vous paraît-il en mesure d'apporter une amélioration ?

Le protocole d'accord MEN / SGEC n'apportera aucune amélioration sur le manque de mixité sociale.

Notre constat :

Selon les lieux géographiques, l'enseignement privé a « deux visages ». Certes, certains établissements ont une tradition d'accueil de tous les élèves, mais d'autres ont aussi une tradition élitiste et ne veulent surtout pas de cette mixité pour leur image. Les chiffres de la DEPP sont clairs : l'enseignement privé ne joue pas le jeu. D'ailleurs, il refuse catégoriquement la carte scolaire et ne donne qu'une solution pour élargir leur recrutement aux moins favorisés : une aide financière (prise en charge de la restauration par l'argent public par exemple), ce qui n'empêche pas la mise en place de « critères de sélection des élèves ».

Certains établissements privés qui vivent une vraie mixité sociale et ont un taux de boursiers supérieurs à 50%, seraient classés en REP dans le public. De plus en plus de demandes d'aide partielle des frais de scolarité de la part des familles arrivent dans les CA. A l'inverse, dans des bassins géographiques et académies plus favorisées, nombreux sont les établissements qui ne jouent pas le jeu de la mixité. Les particularismes locaux jouent aussi un rôle (en Bretagne ou dans l'académie de Nantes, par exemple, le réseau catholique accueille près de la moitié des élèves et l'école catholique est bien souvent « l'école du village ! »)

L'enseignement catholique, c'est l'alliance des catholiques et des libéraux. Tout est fait pour utiliser un maximum d'argent public afin d'exercer une concurrence la plus forte possible face aux établissements publics (voir entre établissements privés entre eux).

- Pour les libéraux : l'objectif est de « gagner des parts de marché » face à la concurrence du public (avec l'argent public)
- Les catholiques s'appuient sur les établissements pour le maillage du territoire par l'église.

Clairement, les IPS (indice de position sociale) des établissements privés sont systématiquement supérieurs aux établissements publics de la zone. La mixité sociale sera impossible à mettre en œuvre tant qu'il n'y aura pas de critères coercitifs.

De nombreux établissements (notamment dans les grandes villes) ont des listes d'attente pour la rentrée suivante dès le mois d'octobre. Ainsi, la « sélection » se fait par l'argent, les résultats de l'élève et donc bien souvent la position sociale de la famille.

Nos propositions :

La mixité sociale doit passer par des quotas... ou par l'intégration des établissements privés dans un grand service public d'éducation et la fonctionnarisation sur place des personnels. Ainsi, une réelle carte scolaire pourra être mise en place.

