

## Aspects statutaires

Des centaines de circulaires, notes de service, arrêtés ministériels, décrets et dispositions légales sont applicables aux maîtres. Il n'est pas toujours simple de s'y retrouver pour le maître, même expérimenté. N'oubliez pas que le Snec-CFTC peut vous être d'une aide précieuse pour connaître vos droits et obligations statutaires.

### Le statut d'agent de droit public (établissements sous contrat d'association)

Bien que rémunérés par l'Etat, les maîtres exerçant dans les classes sous contrat d'association des établissements privés ne sont pas fonctionnaires ni même assimilés fonctionnaires. Depuis l'entrée en vigueur de la loi Censi le 1<sup>er</sup> septembre 2005, ils ont un statut d'agents de droit public qui leur est spécifique.

A ce titre, ils ont des points communs avec leurs homologues fonctionnaires mais aussi des spécificités.

#### Principaux points communs

- La formation initiale.
- Les grilles indiciaires (même salaire brut mais salaire net inférieur en raison des cotisations de retraite) (voir fiche *La rémunération*).
- Certains droits (voir fiche *Les droits des maîtres*) et les obligations de service (voir fiche *Les obligations des maîtres*).
- L'évaluation pédagogique (voir fiche *L'évaluation pédagogique*).
- Le déroulement de carrière : mêmes possibilités d'avancement (voir fiche *L'avancement d'échelon*), de promotions (voir fiches *Passer à la hors-classe ou à la classe exceptionnelle*) pour les maîtres contractuels et agréés définitifs, mêmes concours (à nuancer, voir fiche *Les concours*).
- La formation continue (voir fiche *Partir en formation*).
- Les congés, autorisations d'absence et disponibilités (voir fiche *Congés, disponibilités, autorisations d'absence*), les conditions d'exercice à temps partiel (voir fiche *Travailler à temps partiel*).

Pour le Snec-CFTC, il est inacceptable que Les maîtres auxiliaires soient privés du bénéfice du dispositif PPCR.

#### Quelques spécificités

- A défaut de garantie d'emploi, les maîtres contractuels et agréés du privé ont une priorité de réemploi. Cette priorité s'exprime lors du mouvement. (Voir fiche *Demander une mutation*.)
- Ils peuvent être indemnisés au titre du chômage dans les mêmes conditions (accès, montant) que les salariés de droit privé (voir fiche *L'indemnisation du chômage des maîtres*).
- La parité ne s'applique pas pour le salaire net, inférieur en raison de cotisations supplémentaires pour les retraites (et pour le chômage dans les établissements sous contrat simple). Ni pour les retraites : ne bénéficiant pas du régime de retraite des fonctionnaires, les pensions des maîtres de l'enseignement privé sont généralement moins élevées que celles des fonctionnaires.
- Les maîtres contractuels et agréés de l'enseignement privé sous contrat sont affiliés à une caisse de prévoyance qui leur garantit soit un complément lors du passage à demi traitement pendant un congé de maladie soit le versement d'un capital-décès à leurs ayants-droits. Demandez à votre établissement le nom de la caisse de prévoyance dont vous relevez ainsi que le contrat signé par l'établissement, pour connaître votre couverture. Veillez à votre affiliation individuelle.

Le Snec-CFTC est un acteur incontournable des négociations portant sur le régime de prévoyance des maîtres.

Il revendique de longue date l'égalité de traitement net et en matière de retraite il a pris activement part à l'action intersyndicale visant à obtenir l'annulation du décret réduisant les droits des maîtres au regard du régime additionnel de retraite.

## Le statut de salarié de droit privé (établissements sous contrat simple)

L'Ogec est l'employeur des maîtres qui enseignent dans des classes sous contrat simple. Les relations de travail y sont régies par une convention collective.

Les maîtres n'y sont pas contractuels mais agréés par l'Etat.

## Affiliation au Régime général de la Sécurité sociale

Les suppléants (*en CDD ou CDI*) en arrêt maladie doivent envoyer sous couvert de leur chef d'établissement les volets 1 et 2 (en faisant une photocopie au préalable) à la CPAM de rattachement et le 3<sup>ème</sup> volet au rectorat.

## Quel lien avec l'établissement ?

### Quel pouvoir hiérarchique ?

La loi du 5 janvier 2005 (loi Censi) nie l'existence d'un contrat de travail, fût-il virtuel, entre l'établissement et le maître. Les maîtres ne sont donc pas subordonnés au chef d'établissement, salarié de droit privé d'une entité de droit privé. Le chef d'établissement est cependant le supérieur administratif du maître. Son pouvoir s'exerce, par délégation de l'autorité rectorale, dans la limite des textes applicables aux maîtres. A ce titre :

- Il organise le service du maître. (Voir fiche *Le temps de travail et son organisation*.)
- Il est l'intermédiaire entre l'employeur (l'Etat) et le maître. L'exercice de nombreux droits (voir fiche *Les droits des maîtres*) passe donc par lui.

Si le chef d'établissement n'a pas de pouvoir disciplinaire, il peut cependant procéder à un signalement auprès de l'autorité rectorale et demander que des sanctions soient prises. (Article sur notre site [www.snec-cftc.fr](http://www.snec-cftc.fr).) Il peut aussi demander que soit diligentée une inspection pédagogique.

### Caractère propre et liberté de conscience

Le maître doit respecter le caractère propre (établissement confessionnel), adhérer au projet éducatif de l'établissement et participer à son élaboration, à sa réactualisation et à sa mise en œuvre. En contrepartie, l'établissement doit respecter la liberté de conscience du maître. Ainsi, quelle que soit sa confession, on ne peut pas lui imposer de participer aux activités religieuses (établissement confessionnel). Et motiver un refus de recrutement par la confession ou l'absence de confession du maître relèverait d'une discrimination pénalement répréhensible.

