



Enseignement catholique de Paris

Comité diocésain
de l'Enseignement catholique

01 45 49 61 12

Recommandation du Codiec **Frais de scolarité des Enfants des Enseignants et du Personnel** Adoptée le 9 mai 2007

Synthèse et Recommandation du Codiec

Question

Les organismes de gestion sont-ils tenus d'assurer la gratuité des frais de scolarité pour les enfants des enseignants et des personnels travaillant dans l'Enseignement catholique ?

Réponse générale

L'exonération n'est pas une obligation et il faut distinguer les enfants de professeurs et les enfants du personnel de droit privé (personnel Ogec) :

- **Pour les enfants du personnel Ogec** : L'exonération est recommandée si l'établissement dispose de ressources économiques suffisantes.
- **Pour les enfants de professeurs** : Lorsque les maîtres enseignent dans des classes sous contrat d'association avec l'État, aucun texte récent ne recommande l'exonération de scolarité. L'exonération est possible au même titre que pour n'importe quelle autre famille si la situation financière des parents la justifie.

Mise en œuvre des exonérations

1. – Ne pas utiliser le mot « gratuité » mais « exonération ».
2. – Il est recommandé que l'exonération ne soit pas totale mais partielle dans une fourchette de 20 % à 80 %. Chaque Ogec est libre de sa politique, mais doit se donner une ligne de conduite avec des règles préétablies.
3. – Les demandes doivent être examinées au cas par cas. Les règles d'attribution (préétablies) des exonérations doivent laisser la souplesse nécessaire pour s'adapter aux différentes situations.
4. – Il est aussi important de prendre en compte le contexte parisien. D'une part, le coût de la vie y est plus élevé et d'autre part, le montant des scolarités est plus important qu'en province, alors que les grilles de salaires ne sont pas majorées mise à part l'indemnité de résidence.
5. – L'exonération en question ne concerne que les frais de scolarité appelés aussi « contribution des familles. » Sont donc exclus les autres frais personnels : assurances, cantine, pension, voyage scolaire...

Pour obtenir des informations plus détaillées, nous invitons à consulter les pages 2, 3 et 4



Éléments juridiques et historiques

Nous traiterons distinctement les enseignants rémunérés par l'État et les salariés des Ogec ; car la situation juridique de ces deux catégories de personnel à l'égard du droit est de nature différente. Les professeurs, dans les établissements privés sous contrat d'association, relèvent du droit public et les salariés des Ogec du droit privé.

Nous examinerons également la situation des établissements sous contrat simple et celle des professeurs assurant des heures de cours dans des classes hors contrat.

I. – Personnels de droit privé (Ogec)

La convention collective « des **Personnels des services administratifs et économiques, des Personnels d'éducation et des Documentalistes** » stipule (article 2.15) :

« Les salariés visés par la présente convention bénéficient pour leurs enfants de l'exonération des frais de scolarité ou de contribution des familles à l'exclusion des frais personnels (assurances, visites médicales, pension, demi-pension, etc.) dans l'établissement où ils exercent. Compte tenu des contraintes liées à la fonction de salarié ou lorsque l'établissement ne dispose pas des options pédagogiques conformes à l'orientation choisie, ce personnel peut, lors de l'inscription de ses enfants dans un autre établissement adhérent aux organismes employeurs signataires, solliciter une exonération totale ou partielle. L'exonération est subordonnée aux possibilités économiques de l'établissement. Elle fera l'objet d'un accord écrit valable pour l'année scolaire et renouvelable par tacite reconduction. »

Interprétation

- L'exonération n'est pas une obligation, mais elle est recommandée si l'établissement dispose de ressources économiques suffisantes.
- Les Ogec peuvent aussi opter en faveur d'une situation intermédiaire : offrir une exonération partielle.
- Pour bénéficier d'une exonération, il faut scolariser l'enfant dans l'établissement d'exercice du père ou de la mère, sauf exception justifiée par des éléments objectifs. L'objectif est d'éviter que la « charge » des exonérations soit supportée essentiellement par quelques établissements « attractifs » où se concentreraient la majorité des enfants de parents travaillant dans l'Enseignement catholique.



II. – Enseignants des classes sous contrat d'association

Un peu d'histoire

Avant que la quasi totalité des écoles catholiques ne passe un contrat (simple ou d'association) avec l'État dans les années 1960, les personnels (salariés laïcs) de ces établissements qu'ils fussent professeurs, éducateurs ou personnels de service relevaient du droit privé. L'intégralité des charges salariales et sociales était assumée par les parents des enfants scolarisés. Les rémunérations étaient généralement inférieures à celles « du marché », en particulier celles des professeurs. Ces moindres rémunérations justifiaient l'exonération totale des frais de scolarité.

La Loi Debré (1959) va changer progressivement la donne. Les professeurs sont désormais payés par l'État et voient leur rémunération augmenter de façon significative comparée à ce qu'ils touchaient avant que leur établissement ne soit associé à l'État. L'exonération des frais de scolarité va néanmoins subsister, mais ne sera plus systématique.

En 1965, le Snceel, la CFTC et le Splec rédigent un texte recommandant la gratuité pour les enfants des professeurs enseignant dans des établissements sous contrat.

En 1967, le Cnec (Comité national de l'Enseignement catholique) préconise toujours la gratuité tout en invitant « le corps enseignant à ne pas urger l'exercice de leur droit s'ils disposent des ressources suffisantes. »

Aucun texte n'oblige les Ogec à exonérer de frais de scolarité les enfants des enseignants qui exercent dans un établissement privé sous contrat. Les recommandations précitées de 1965 et de 1967 n'avaient qu'une valeur incitative et n'engageaient pas les Ogec. Un jugement du Tribunal d'instance d'Angers (23-05-1989) abonde dans ce sens.

Situation actuelle

La loi du 5 janvier 2005, relative à la situation des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat, stipule dans son article 1 :

« Ces derniers, en qualité d'agent public, ne sont pas, au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'État, liés par un contrat de travail à l'établissement au sein duquel l'enseignement leur est confié, dans le cadre de l'organisation arrêtée par le chef d'établissement, dans le respect du caractère propre de l'établissement et de la liberté de conscience des maîtres. »

Les professeurs bien qu'« agents publics non liés par un contrat de travail à l'établissement » font partie de la communauté éducative sous l'autorité du chef d'établissement. « Ils sont électeurs et éligibles pour les élections des délégués du personnel et les élections au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au comité d'entreprise. » (Loi du 05-01-05 – Article 2)

Aucun texte nouveau n'oblige les Ogec à exonérer de frais de scolarité les enfants des enseignants qui exercent dans un établissement privé sous contrat. Il est par ailleurs judicieux de rappeler que les revenus des familles d'enseignants sont souvent bien supérieurs aux revenus d'autres familles qui scolarisent leurs enfants dans l'Enseignement catholique sans bénéficier de réduction.

Il ne faut pas non plus exclure la possibilité de leur accorder une exonération généralement partielle si leur situation sociale le justifie au même titre que pour toute autre famille.



III. – Enseignants des classes hors contrat ou sous contrat simple

1^{er} cas : écoles du premier degré hors contrat ou sous contrat simple

La convention collective « des écoles hors contrat ou sous contrat simple » stipule (article 11) :

« Les maîtres visés par la présente convention bénéficient pour leurs enfants de l'exonération de la scolarité ou de la contribution des familles à l'exclusion des frais personnels (assurances, visites médicales, pension, demi-pension, etc.) dans l'établissement où exerce le maître et si cet établissement ne dispose pas des classes conformes à l'orientation choisie, dans un autre établissement adhérant aux organismes signataires, compte tenu de la situation géographique et économique de ces établissements. »

2^{ème} cas : professeurs des classes hors contrat du second de degré

La convention collective « des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat sans être contractuels » stipule (article 17) :

« Les salariés visés par la présente convention bénéficient pour leurs enfants de l'exonération de la scolarité ou de la contribution des familles à l'exclusion des frais personnels (assurances, visites médicales, pension, demi-pension, etc.) dans l'établissement où exerce le maître et si cet établissement ne dispose pas des classes conformes à l'orientation choisie, dans un autre établissement adhérant aux organismes signataires. Toutefois, cette exonération peut être totale ou partielle, elle est subordonnée aux possibilités économiques de l'établissement. »

3^{ème} cas : personnels enseignant hors contrat dans l'enseignement technologique et professionnel

La convention collective de 1986 « des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés » stipule (article 13) :

« Les salariés visés par la présente convention bénéficient pour leurs enfants de l'exonération de la scolarité ou de la contribution des familles à l'exclusion des frais personnels (assurances, visites médicales, pension, demi-pension, etc.) dans l'établissement où exerce le maître et si cet établissement ne dispose pas des classes conformes à l'orientation choisie, dans un autre établissement adhérant aux organismes signataires.
Toutefois, cette exonération peut être totale ou partielle, elle est subordonnée aux possibilités économiques de l'établissement. »

Quelle que soit la convention collective, l'exonération est recommandée si l'établissement dispose de ressources économiques suffisantes, mais elle n'est pas obligatoire. ■