

Contrôles inopinés dans le privé sous contrat :

Ne pas confondre contrôle d'établissement et pression sur les enseignants

Depuis l'affaire de Bétharram, les contrôles dans les établissements privés sous contrat se multiplient. Leur objectif est clair : vérifier que les établissements respectent leurs obligations contractuelles, l'usage des fonds publics et les horaires réglementaires. Il ne s'agit en aucun cas d'une évaluation individuelle des enseignants. Pourtant, de nombreux retours de terrain montrent que certains chefs d'établissement entretiennent volontairement la confusion, allant jusqu'à exiger des documents et justificatifs qui sortent totalement du cadre légal.

Nous recevons des témoignages édifiants : demandes de progressions annuelles, de supports de cours, de comptes rendus de réunions, de preuves que les heures perdues pour cause de sortie scolaire ont bien été "rattrapées"... Ces exigences n'ont rien à voir avec la finalité des contrôles. Elles traduisent une méfiance injustifiée à l'égard des enseignants et une méconnaissance du dispositif.

Rappelons-le : ce sont les établissements qui sont contrôlés, pas les professeurs !

Le ministère souhaite vérifier que les **chefs d'établissement** assument bien leurs responsabilités : respect des horaires, sincérité des déclarations d'heures d'enseignement, conformité à la réglementation. Et c'est heureux. Depuis longtemps, le SYNEP CFE-CGC dénonce les dérives de certains chefs d'établissement déclarant des heures qu'ils n'assuraient pas ou réduisant les cours de 5 ou 10 minutes pour "adapter les emplois du temps". Nous l'avions déjà souligné dans notre *lettre d'information n°110** où nous alertions sur ces situations inacceptables. Nous nous félicitons donc que le ministère agisse enfin pour rétablir la transparence.

De même, nous demandons depuis des années une **clarification sur l'usage des moyens** : IMP, Pacte, HSE, forfait d'externat... Ces enveloppes doivent être utilisées au service des missions pédagogiques, dans le respect des personnels et de la communauté éducative. Les contrôles sont un premier pas, mais ils ne suffiront pas : sans cadre durable, les dérives reviendront. Il faut donc au moins inscrire dans un texte réglementaire l'obligation de transparence de l'utilisation de l'ensemble des moyens alloués aux établissements via le CSE, quand il existe,

Sur la question du **rattrapage des heures lors de sorties scolaires**, la position du SYNEP est sans ambiguïté : comme nous l'avions déjà rappelé dans notre *lettre d'information n°184***, « *le chef d'établissement ayant autorisé une sortie, l'enseignant n'est pas responsable de l'absence de cette classe. Il ne doit donc pas d'heure de remplacement* ». Cette position, conforme à la réglementation, doit être connue de tous. Les sorties pédagogiques font partie du temps de scolarité et ne peuvent donner lieu à des exigences arbitraires de rattrapage.

Les contrôles ne doivent pas devenir un outil de pression ni un prétexte pour imposer des obligations hors cadre. Ils doivent au contraire permettre de **garantir un fonctionnement régulier et équitable des établissements**, pour les enseignants comme pour les élèves. Si certaines structures dysfonctionnent, il ne faut pas pour autant jeter l'opprobre sur l'ensemble du secteur : la majorité des établissements remplissent leurs missions avec sérieux et respect des personnels.

Le SYNEP CFE-CGC restera vigilant pour que ces contrôles servent à rétablir la confiance et non à renforcer la défiance. Nous soutiendrons tous les enseignants confrontés à des demandes abusives et continuerons de défendre une exigence de transparence et de responsabilité, à tous les niveaux.

Nadia DALY

* https://www.synep.org/info_synep_2024_110.pdf ** https://www.synep.org/info_synep_2025_184.pdf

Télétravailler à l'étranger : les points de vigilance à connaître

Le télétravail s'est largement développé en France, notamment à la suite de la crise sanitaire liée au Covid-19. Encadré par le Code du travail et, de plus en plus, par des accords collectifs ou des clauses contractuelles, il reste généralement circonscrit au territoire national. Mais qu'en est-il lorsqu'un salarié souhaite télétravailler depuis l'étranger ? **Le SYNEP CFE-CGC vous informe :**

L'accord de l'employeur est indispensable

Lorsque le télétravail depuis l'étranger n'est pas expressément prévu dans le contrat de travail ou l'accord collectif applicable, le salarié doit impérativement obtenir l'accord préalable de son employeur, de préférence par écrit. En l'absence de cadre légal spécifique, l'employeur conserve un pouvoir d'appréciation et peut légitimement refuser cette demande. Parmi les motifs invoqués : la nécessité d'un retour rapide sur site en cas d'urgence, ou encore la difficulté de garantir la sécurité des données.

A noter qu'un jugement récent du conseil de prud'hommes de Paris, en janvier 2024, est venu renforcer cette exigence. Il a validé le licenciement pour faute grave d'une salariée qui avait télétravaillé depuis le Canada en dépit du refus explicite de son employeur. Ce cas rappelle que l'absence d'encadrement légal ne signifie pas absence de règles.

-Dans l'Union européenne : les règles sont coordonnées mais encadrées.

Si l'employeur donne son accord, le télétravail dans un autre pays de l'Union européenne peut être envisagé, mais non sans précautions.

Deux situations doivent être distinguées :

- Télétravail occasionnel (moins de 25% du temps de travail annuel) : les parties peuvent choisir la loi applicable au contrat, généralement la loi française (conformément à l'article 8 du Règlement CE 593/2008 dit Rome I). Néanmoins, certaines dispositions impératives du pays d'accueil peuvent s'imposer.
- Télétravail régulier (plus de 25% du temps de travail dans un pays étranger) : selon le Règlement CE 883/2004 sur la coordination des régimes de sécurité sociale, c'est le droit social du pays de résidence effective qui s'applique. Le salarié sera alors affilié aux régimes locaux de sécurité sociale, retraite et chômage, avec toutes les implications que cela comporte.

-Hors Union européenne : la prudence s'impose.

En dehors de l'UE, la situation devient encore plus complexe. Chaque pays dispose de ses propres règles en matière de visa ou de permis de travail, de protection sociale et de fiscalité (double imposition, convention bilatérale, etc.). Le salarié pourrait se retrouver en situation irrégulière ou faire courir des risques juridiques à son employeur (contrôle fiscal, requalification, etc.).

Par ailleurs, l'entreprise doit parfois s'enregistrer localement, ce qui constitue une contrainte lourde.

Pour le SYNEP CFE-CGC, télétravailler à l'étranger peut constituer une opportunité enrichissante tant sur le plan personnel que professionnel. Cependant, cette liberté apparente doit être encadrée par une vigilance juridique accrue, tant pour le salarié que pour l'employeur.

Sylvie TUROWSKI

2/2