

**RECOMMANDATION N° 37  
AUX MINISTÈRES DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE**

**concernant**

**LA SITUATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT PRIMAIRE  
(Année 1953)**

La Conférence internationale de l'Instruction publique,

Convoquée à Genève par l'Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture et par le Bureau international d'Education, et s'y étant réunie le six juillet mil neuf cent cinquante-trois, en sa seizième session, adopte le quinze juillet mil neuf cent cinquante-trois la recommandation suivante:

La Conférence,

Considérant que de bonnes conditions de service sont nécessaires pour attirer vers l'enseignement primaire des jeunes gens et des jeunes filles particulièrement doués, en nombre suffisant pour satisfaire aux besoins créés par l'extension de l'instruction gratuite et obligatoire à tous les enfants,

Considérant que la situation du personnel enseignant primaire est étroitement liée à sa formation professionnelle, sujet dont il est traité dans la Recommandation n° 36 concernant la formation du personnel enseignant primaire, adoptée par la Conférence en sa présente session,

Considérant que la situation du personnel enseignant primaire, tout comme celle de l'ensemble du corps enseignant, est déterminée tant par les mesures d'ordre juridique et administratif qui garantissent l'engagement, la sécurité de l'emploi, la rétribution, les conditions de service et le régime de prévoyance sociale, que par les facteurs d'ordre plus subtil qui sont à la base de l'estime dont le corps enseignant jouit auprès des autorités et de l'opinion,

## R 37

Considérant que la situation du corps enseignant pris dans son ensemble, dépend pour une bonne part de son unité intrinsèque, des bonnes relations qu'il entretient avec les autorités scolaires, de la mesure dans laquelle ses membres sont consultés pour les questions ayant trait à leurs conditions de travail à la qualité et à la matière de leur enseignement, ainsi que de la liberté qui leur est laissée en ce qui concerne leurs convictions personnelles — étant entendu que cette liberté ne saurait leur conférer le droit d'imposer ces convictions à leurs élèves ce qui irait à l'encontre du droit des parents,

Considérant que le maître primaire, tout comme l'ensemble du corps enseignant, contribue au prestige de la profession par la qualité de son apport spirituel et intellectuel à la vie nationale en prenant en tant que citoyen, sa part de responsabilités dans la vie sociale de la collectivité et en manifestant, à l'égard des élèves qui lui sont confiés, le dévouement dont il fait preuve en dehors du service aussi bien que dans son enseignement,

Considérant, d'une part, qu'en dehors de ses fonctions et sans distinction de sexe, de race, de couleur et d'opinions ou de croyances personnelles, le maître primaire doit jouir, comme tout éducateur du libre exercice de ses droits civiques, conformément à la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, mais que, d'autre part, sa mission d'éducateur lui impose des devoirs à l'égard des élèves dont il doit respecter la conscience et la personnalité, comme à l'égard des familles qui lui confient leurs enfants, et que cette responsabilité lui crée des obligations vis-à-vis de la communauté qu'il est appelé à servir;

Soumet aux Ministères de l'instruction publique des divers pays la recommandation suivante:

### **Statut administratif**

1) Lorsque le personnel enseignant primaire bénéficie du statut de fonctionnaire, les droits et garanties de caractère général que lui confère ce statut ne sauraient, en aucun cas, être inférieurs à ceux qui sont accordés aux autres catégories de fonctionnaires de même niveau.

2) Là où les membres du personnel enseignant primaire ne sont pas considérés comme des fonctionnaires, ils doivent être titulaires d'un contrat dont les clauses générales ne les placent pas en situation d'infériorité par rapport au personnel similaire d'autres services soumis au même régime de contrat.

3) Sans chercher pour autant à instituer un régime uniforme, il convient d'encourager les initiatives prises, dans les pays de type décentralisé, en vue de réduire le plus possible les inégalités flagrantes qui peuvent exister, à l'intérieur d'un même pays, en ce qui concerne la situation du personnel enseignant primaire et notamment en matière, de rétribution.

4) Là où le personnel enseignant primaire relève administrativement des autorités locales, il convient de s'assurer que ces autorités, surtout s'il s'agit de petites agglomérations rurales, sont en mesure de garantir les droits des maîtres qu'elles emploient, notamment en ce qui concerne, le versement régulier de leur rétribution.

5) Le maximum de sécurité d'emploi doit être garanti aux membre du personnel enseignant primaire, sauf faute grave sanctionnée, au termes des règlements applicables en l'espèce, par l'exclusion du service ou la résiliation du contrat; dès qu'un maître primaire remplit les conditions requises, il convient de lui proposer un engagement à vie; là où ce principe ne semblerait pas pouvoir être appliqué, l'engagement proposé devrait porter sur une période de longue durée, avec possibilités de renouvellement.

6) Les instances dûment reconnues ont qualité pour appliquer les règlements concernant les droits et les devoirs du personnel enseignant primaire, et ce en dehors de toute pression extérieure, quel qu'en soit le caractère.

7) En cas de faute professionnelle les sanctions réglementaires doivent être appliquées en toute objectivité, l'intéressé gardant le droit de faire appel aux instances compétentes s'il estime injustifiée la mesure dont il est l'objet.

8) Ce droit de recours doit également être reconnu à tout membre du personnel enseignant primaire qui s'estimerait lésé par l'application à son égard, des mesures administratives prévues par la loi ou par les règlements.

9) En principe, des délégués autorisés du personnel enseignant primaire doivent faire partie des instances chargées d'examiner les recours que des maîtres pourraient intenter contre les décisions prises, à leur égard, par les autorités scolaires en matière disciplinaire et en matière de qualifications professionnelles.

10) Les membres du personnel enseignant primaire, ou leurs représentants doivent se voir accorder le droit de participer à l'élaboration des directives concernant leurs conditions de travail et aux conférences d'éducation traitant de problèmes relatifs aux fonctions du maître primaire.

## R 37

11) Il convient que soit reconnu aux maîtres le droit de s'associer dans des organisations professionnelles de leur choix, qualifiées pour les représenter en toutes occasions.

### Nomination et attribution des postes

12) Les procédures de nomination des membres du personnel enseignant primaire doivent être aussi simples que possible, et offrir toutes garanties d'objectivité.

13) A cet égard, la nomination automatique des maîtres ayant obtenu les diplômes requis présente des avantages, notamment là où il y a pénurie de personnel enseignant, en pourvoyant les postes pour lesquels maîtres et maîtresses primaires possèdent des titres égaux et répondent également aux conditions posées, il convient d'éviter toute discrimination entre les sexes.

14) Là où la nomination automatique n'est pas applicable, il convient de recourir à un système de sélection qui offre toutes garanties aux candidats et tienne compte de leurs notes générales et des appréciations portées sur eux au cours de leurs études normales, de leurs titres, de leurs activités périscolaires, ainsi que des résultats des épreuves et entretiens individuels auxquels ils ont été soumis.

15) En principe, les modalités auxquelles certains pays ont recours pour fixer l'avancement ou le transfert à un poste supérieur devraient s'inspirer de la même procédure, tout en tenant compte également des états de service des intéressés.

16) Lorsqu'une période probatoire doit précéder la titularisation il convient de ne pas la prolonger indûment, afin de permettre aux maîtres primaires de jouir au plus tôt de la plénitude de leurs droits.

17) Parmi les moyens d'encourager les maîtres à demeurer dans le même poste et de remédier aux inconvénients inhérents à des changements trop fréquents de titulaire, notamment dans les campagnes il y a lieu d'envisager des mesures propres à faciliter la nomination des maîtres dans leur localité ou dans une localité voisine, si tel est leur désir.

18) Lorsque les deux conjoints font partie du corps enseignant, il convient de faciliter au maximum leur nomination dans une même localité ou dans des localités voisines.

19) Là où la chose est possible, il est souhaitable que les maîtres puissent bénéficier d'un avancement dans le barème des traitements sans pour autant être contraints de changer de localité.

### **Réglementation du travail**

20) Les possibilités psychophysiologiques de l'élève et les tâches que le maître primaire est appelé à accomplir en sus de sa classe font que: l'horaire hebdomadaire d'enseignement ne saurait dépasser trente heures: le maître doit pouvoir préparer ses cours, corriger les devoirs se consacrer à des activités périscolaires, garder le contact avec les parents d'élèves, et se perfectionner sur le plan tant professionnel que culturel.

21) En principe, la durée et la répartition des vacances et congés doivent s'inspirer de considérations semblables, et tenir compte du temps de repos et de loisir dont maîtres et élèves ont également besoin.

22) Dans les localités où est appliqué le système des classes alternées et où les maîtres primaires doivent, par conséquent, enseigner chaque jour à deux groupes d'élèves différents, il convient de prévoir un personnel suffisant pour maintenir le service de chaque maître dans les limites recommandées à l'article 20.

23) En principe, la situation économique qui est faite au maître: primaire devrait lui permettre de se consacrer entièrement à son activité scolaire et périscolaire ou sociale; en dehors de ses fonctions normales, il ne saurait effectuer un travail rémunéré qui risque de porter atteinte au fonctionnement du service dont il a la charge et à l'autorité morale dont il doit jouir auprès de ses concitoyens et, en particulier, auprès des parents et des élèves.

### **Rétribution**

24) Etant donné que l'insuffisance des titres professionnels des maîtres de l'enseignement tant public que privé est souvent à l'origine de l'insuffisance des conditions de travail et des traitements qui leur sont consentis, ce qui ne va pas sans porter préjudice aux intérêts des élèves qui leur sont confiés, il est souhaitable que les pouvoirs publics envisagent de fixer, par textes législatifs, les titres minimums requis des maîtres exerçant dans les diverses catégories d'établissements d'enseignement primaire.

25) Les membres du personnel enseignant primaire doivent recevoir une rétribution qui corresponde à l'importance de leur mission et qui soit au moins égale à celle des diverses catégories de fonctionnaires ou d'employés ayant reçu une préparation ou occupant une position sociale de même niveau.

## R 37

26) Le traitement minimum doit être suffisant pour assurer au maître, et ce dès le début de sa carrière, des conditions de vie qui le stimulent dans son travail et lui permettent notamment de fonder un foyer.

27) Les barèmes de traitements doivent être conçus d'une manière aussi simple que possible, tout en permettant que la proportion des maîtres recevant un traitement inférieur au taux moyen soit aussi réduite que possible.

28) Tout en admettant que les modalités de rétribution puissent varier d'un pays à l'autre, il semble préférable que l'écart ne soit pas trop grand entre les taux minimum et maximum d'un même barème, sous réserve que l'un et l'autre taux assurent aux maîtres une rétribution convenable.

29) Là où existe une pluralité de systèmes de formation professionnelle des maîtres primaires, il est équitable que les maîtres dont les titres ou diplômes ont exigé une préparation plus longue et plus complète soient rémunérés selon un taux de rétribution supérieur.

30) Il est hautement souhaitable qu'à titres égaux et à travail égal le taux de rétribution des maîtresses primaires soit identique à celui de leurs collègues masculins; là où ce principe n'est pas appliqué, il convient de prendre toutes mesures pour réduire progressivement l'écart existant entre les taux de rétribution des unes et des autres.

31) L'avancement doit permettre au maître primaire d'atteindre assez rapidement le traitement moyen du barème et d'obtenir en fin de carrière, là où le taux de la retraite est fonction du montant du traitement, une pension ou une indemnité optimum.

32) Lorsque l'avancement se fait essentiellement au choix, toutes mesures doivent être prises pour éviter l'arbitraire de la part des autorités responsables: seuls doivent entrer en ligne de compte les titres, les états de service, les aptitudes, l'efficacité et le mérite des intéressés.

33) Dans les pays de type décentralisé où le personnel enseignant primaire est soumis à des modalités de rétribution diverses et à des barèmes de traitements différents, il faut s'efforcer, par les moyens jugés les plus appropriés, de réduire le plus possible les écarts sensibles qui peuvent exister, dans le cadre d'un même pays, en matière de taux de rétribution.

34) Dans les pays où, pour une préparation égale, le taux de rétribution du personnel enseignant des institutions préscolaires est inférieur à celui des maîtres d'école primaire, il est légitime d'envisager la suppression de cette anomalie.

35) Lorsque l'enseignement dans une école d'application rattachée à un établissement de formation pédagogique, dans une école primaire supérieure, dans un cours complémentaire ou dans une école pour enfants déficients exige une qualification ou une préparation professionnelle complémentaire ou spécialisée, le taux de rétribution des maîtres de cette catégorie doit être supérieur à celui des autres maîtres primaires.

36) Les responsabilités inhérentes à la fonction de directeur d'école primaire doivent donner droit à une majoration du taux de rétribution qui, le cas échéant, pourrait être proportionnelle à l'importance de l'établissement considéré.

37) Les maîtres stagiaires, les maîtres remplaçants et les maîtres intérimaires, ainsi que les maîtres ne possédant pas tous les titres requis ont droit à une rétribution qui tout en demeurant inférieure à celle des maîtres titularisés, doit leur assurer des moyens d'existence convenables.

38) Là où ce n'est pas encore chose faite, les autorités scolaires doivent s'efforcer de prendre toutes dispositions pour que les maîtres soient intégralement payés pendant les vacances et congés réglementaires.

#### **Indemnités et avantages divers**

39) Là où les barèmes de traitements n'ont pas été rajustés de manière à tenir compte du renchérissement de la vie, les maîtres primaires doivent bénéficier d'indemnités de vie chère dont le taux fasse l'objet de révisions périodiques.

40) Des indemnités particulières de résidence doivent être prévues en faveur des maîtres primaires exerçant soit dans une localité où les conditions d'existence sont rendues difficiles par l'isolement, le climat, la situation sanitaire ou autre, soit dans une agglomération urbaine où l'indice du coût de la vie atteint un chiffre plus élevé; il appartient aux autorités compétentes de fixer les facteurs dont il y a lieu de tenir compte en l'occurrence.

41) La crise du logement qui sévit dans la plupart des pays rend d'autant plus souhaitable que les autorités mettent à la disposition des maîtres primaires un logement gratuit ou à loyer réduit, ou qu'elles leur accordent une indemnité représentative de logement.

42) Il est souhaitable d'accorder aux maîtres primaires des allocations pour charges de famille, au même titre et dans les mêmes conditions qu'aux autres fonctionnaires ou employés de même catégorie.

## R 37

43) Là où les besoins du service peuvent contraindre un maître primaire à changer de localité, l'intéressé doit se voir accorder une indemnité de déplacement.

### Prévoyance sociale

44) Les membres du personnel enseignant primaire doivent bénéficier d'un régime de prévoyance sociale répondant aux éventualités ci-après: retraite, aide aux survivants, invalidité, maladie, maternité.

45) Quel que soit l'organisme de gestion (caisse administrée par les pouvoirs publics, par une association de fonctionnaires ou par une compagnie d'assurances privée), les pouvoirs publics doivent s'assurer que toutes garanties existent permettant de faire face aux engagements pris envers les bénéficiaires du régime de prévoyance sociale.

46) Il existe des pays où aucune cotisation n'est exigée des maîtres primaires qui bénéficient d'un régime de prévoyance sociale, mais là où il leur est demandé une telle cotisation, le montant de celle-ci ne devrait pas être supérieur à la contribution des pouvoirs publics.

47) A un âge donné ou après un nombre déterminé d'années de service, les maîtres primaires doivent bénéficier soit d'une pension normale de retraite, soit d'une indemnité globale, soit de l'une et de l'autre; une retraite proportionnelle peut leur être octroyée après un minimum déterminé d'années de service, sous réserve qu'un tel régime ne les incite pas à quitter prématurément l'enseignement.

48) En cas d'invalidité ou d'incapacité nécessitant la mise à la retraite, les maîtres primaires doivent bénéficier d'une pension ou d'une indemnité correspondant au nombre d'années de service; le taux de cette prestation doit, en tout cas, être suffisant pour que l'intéressé ne se trouve pas dans un état de besoin.

49) En cas de maladie, les maîtres primaires doivent bénéficier d'un congé payé de durée déterminée, leur remplacement étant assuré par les autorités scolaires; là où il n'existe pas par ailleurs de disposition à cet effet, il est souhaitable qu'une indemnité pour frais médicaux et pharmaceutiques leur soit également allouée; si la maladie se prolonge au-delà des délais prévus par les règlements, le montant du traitement devrait être réduit, par paliers successifs, soit jusqu'à la guérison de l'intéressé, soit jusqu'à son admission à la retraite anticipée pour cause d'invalidité.

50) Toute maîtresse primaire doit pouvoir bénéficier d'un congé payé de maternité dont la durée (répartie entre la période qui précède et celle qui suit les couches) ne saurait être inférieure à trois mois — un congé de plus longue durée, assimilé aux congés de maladie, pouvant lui être accordé pour des raisons d'ordre médical.

51) En cas de décès d'un membre du personnel enseignant primaire, des prestations doivent être versées aux survivants à la charge du défunt ou, en tout cas, à sa veuve (pour autant qu'elle ne se remarie pas) et à ses enfants (jusqu'à un âge qui ne saurait être inférieur à celui de la scolarité obligatoire, et jusqu'à un âge plus avancé si les intéressés poursuivent des études d'ordre général ou professionnel).

52) Il est hautement souhaitable que des représentants du personnel enseignant primaire participent à l'élaboration des règlements de prévoyance sociale et soient associés à la gestion des fonds et à la solution des litiges éventuels.

#### **Personnel enseignant étranger ou originaire d'autres parties du pays**

53) Tout en tenant compte des divers facteurs qui sont à l'origine des dispositions prises pour réglementer l'emploi des étrangers, il convient d'envisager, notamment dans les pays où il y a pénurie de maîtres primaires, la possibilité d'admettre des maîtres étrangers à exercer, sous certaines réserves.

54) Pour être admis à exercer dans l'enseignement primaire public les maîtres étrangers doivent être titulaires des diplômes qui sont exigés des ressortissants nationaux ou posséder des titres reconnus comme équivalents.

55) Dans les pays de type fédératif il est souhaitable d'accorder aux ressortissants des divers Etats fédérés, provinces, cantons, etc., toutes les facilités possibles pour exercer sur l'ensemble du territoire de la fédération.