

## Remarques formulées par la FSU sur la nouvelle version des fiches du GT 13. Avril 2014

Fiche 1	Remarques de la FSU
<b>La mise en place d'un cadre de gestion rénové</b>	<b><i>En complément de celles qui avaient été adressées le 31 janvier sur la première version de la fiche.</i></b>
<p>Le protocole du 30 mai 2013 sur les mesures catégorielles prévoit un travail approfondi pour harmoniser les pratiques académiques de gestion des contractuels enseignants.</p> <p>Parallèlement, afin de concrétiser règlementairement le nouveau cadre législatif défini par la loi dite Sauvadet du 12 mars 2012 et les engagements du protocole d'accord du 31 mars 2011, le ministre chargé de la fonction publique conduit une modification du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'Etat en vue d'améliorer les conditions d'emploi et de gestion des contractuels. Les modifications retenues dans ce cadre s'appliqueront aux agents contractuels enseignants.</p> <p>Dans ce contexte, un cadre réglementaire rénové sera élaboré pour fixer les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération de l'ensemble des personnels contractuels enseignants du ministère de l'éducation nationale (I). Les axes de cette refonte d'ensemble du décret du 12 mai 1981 doivent concilier harmonisation des pratiques de gestion et amélioration des modalités d'emploi et de rémunération des contractuels, tout en maintenant la souplesse nécessaire à une gestion de proximité adaptée aux besoins (II).</p>	<p>Le décret modifiant le décret 86-83 a été publié au JORF le 21 mars.</p> <p>La nouvelle rédaction de l'article 1-4 nous conduira à revenir sur le point II-8.</p>
<p><b>I. <u>Un nouveau cadre de gestion</u></b></p> <p>Les enseignants contractuels du ministère de l'Education nationale sont soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986. Ils font cependant l'objet, compte tenu de leurs spécificités, de textes réglementaires particuliers précisant leurs fonctions et les conditions de leur recrutement, selon qu'ils exercent en formation initiale ou en formation continue, qu'ils sont vacataires ou pas, ainsi que les modalités de leur rémunération. Ces textes sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Le décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels ;</li><li>- Le décret n°89-497 du 12 juillet 1989 fixant les conditions de recrutement et d'emploi d'agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire ;</li></ul>	

## Remarques formulées par la FSU sur la nouvelle version des fiches du GT 13. Avril 2014

<p>- Le décret n°93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes.</p> <p>Le souci réaffirmé dans le protocole du 30 mai 2013 d'harmoniser les pratiques académiques de gestion des contractuels enseignants conduit à définir plus précisément au niveau national les règles de gestion et de rémunération applicables, tout en préservant la souplesse nécessaire à une gestion de proximité et à la couverture de l'ensemble des besoins en personnels enseignants lorsqu'ils ne peuvent être couverts par la voie des concours.</p>	
<p>Les professeurs associés, recrutés en application de l'article L. 912-2 du code de l'éducation afin d'apporter une compétence complémentaire à celle des titulaires, continueront à être régis par le décret n°2007-322 du 8 mars 2007.</p>	<p>La FSU considère que le décret relatif aux professeurs associés doit être abrogé. Il limite à six ans maximum la durée totale des contrats et place de ce fait les personnes concernées dans une impasse.</p>
<p><b>1) <u>Les axes de la refonte</u></b></p> <p>Le nouveau cadre de gestion s'inscrit dans le cadre du principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires posé à l'article 3 du titre 1<sup>er</sup> du statut général qui suppose le caractère dérogaire du recrutement d'agents contractuels.</p> <p>Le concours constitue la voie normale d'accès aux corps enseignants.</p> <p>A ce titre, les créations d'emplois prévues par la loi de programmation et d'orientation pour la refondation de l'Ecole sur la période 2013-2017 se traduisent par un effort tout particulier sur le volume des postes offerts aux concours enseignants. Tous les départs en retraite d'enseignants, comme les emplois supplémentaires créés, ont vocation à être pourvus par des recrutements nouveaux. L'augmentation des postes proposés au recrutement (au nombre de 67 966 tous concours confondus pour les premier et second degrés sur les sessions 2013 et 2014) traduit cet engagement.</p>	<p>La FSU apprécie le rappel du principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et acte l'effort sur le volume des postes offerts aux concours.</p> <p>Elle souhaite que l'engagement relatif aux sessions 2015 et 2016 des recrutements réservés soit rappelé (voir première version de la fiche 3).</p>
<p>Le recours aux contractuels est destiné à pourvoir les emplois qui n'auraient pu être couverts par les concours et à répondre aux besoins définis par les articles 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat.</p>	<p>La FSU considère que les besoins de recrutement de contractuels en formation initiale se limitent, en l'absence de titulaires remplaçants disponibles, aux emplois vacants et au remplacement.</p> <p>Elle attire l'attention sur le fait que les références</p>

## Remarques formulées par la FSU sur la nouvelle version des fiches du GT 13. Avril 2014

	<p>législatives des visas 6 quater (remplacement) et 6 quinquies (emplois vacants) auraient pour effet de priver les agents du droit au CDI au terme des six ans d'emploi, et même d'organiser un turn over, le recrutement sur emploi vacant étant limité à une durée de 2 ans. Afin d'assurer le réemploi des contractuels au bénéfice des personnes et du système éducatif, il conviendra de retenir le visa de l'article 4.</p>
<p>. Les <b>personnels soumis au cadre de gestion rénové</b> seraient :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les professeurs contractuels du second degré,</li> <li>- Les enseignants contractuels du premier degré,</li> <li>- Les personnels d'orientation et d'éducation recrutés par les recteurs,</li> <li>- Les formateurs exerçant en centres de formation d'apprentis (CFA) publics.</li> </ul> <p>Le cadre rénové pourrait être étendu aux personnels contractuels formateurs de la formation continue des adultes, sous réserve des adaptations nécessaires tenant notamment à leurs obligations de service.</p> <p>Le décret du 12 juillet 1989 concernant le recrutement d'agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire sera abrogé, afin de mettre fin à cette catégorie d'emploi très précaire.</p>	<p>Les professeurs contractuels du second degré doivent être recrutés par les recteurs, afin d'organiser des règles de gestion dans l'intérêt des personnels.</p> <p>La suppression des vacances est une revendication souvent défendue par la FSU.</p>
<p>. Les <b>axes de cette refonte</b> pourraient être les suivants :</p>	
<p>1) Le cadre de gestion applicable aux contractuels enseignants couvrira l'ensemble des <u>cas de recours</u> aux contrats prévus par la loi du 11 janvier 1984. Il précisera les modalités de mise en œuvre des différents cas de recours aux contrats ainsi que les durées de contrat correspondantes en fonction de la nature des besoins à couvrir.</p>	<p>Les durées des contrats doivent correspondre à la durée du besoin identifié, et garantir le droit aux congés annuels et statutaires.</p>
<p>2) <u>Niveau de recrutement</u> : recrutement de droit commun au niveau de qualification exigé aux concours internes, soit la détention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o D'une licence dans les disciplines générales ;</li> <li>o D'un certain niveau de diplôme ou titre <u>ou</u> d'une expérience professionnelle en relation avec la discipline enseignée ou du statut de cadre dans les disciplines technologiques et professionnelles.</li> </ul>	<p>Les qualifications en natation et secourisme pour les contractuels du premier degré ne doivent pas être un préalable au recrutement mais dispensées dans le cadre de la formation professionnelle.</p>

## Remarques formulées par la FSU sur la nouvelle version des fiches du GT 13. Avril 2014

<p>Les qualifications en sauvetage aquatique et secourisme continueront à devoir être détenues par les contractuels en EPS (éducation physique et sportive). Les contractuels du premier degré devront justifier de qualifications en natation et en secourisme.</p> <p>S'agissant des contractuels d'orientation, ils continueront à devoir justifier des diplômes requis pour se présenter aux épreuves du concours interne.</p> <p>Toutefois, comme cela se pratique déjà actuellement, en l'absence de vivier suffisant, des personnels contractuels justifiant d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat pourront être recrutés dans les disciplines générales.</p> <p>Concernant les personnels en CFA, le code du travail continue de régir le niveau de qualification exigé lors du recrutement.</p>	
<p>3) <u>Modalités de fixation de la rémunération et des critères de son évolution (cf. fiche 2)</u> : maintien de catégories de rémunération et d'espaces indiciaires correspondants, articulés avec le niveau de diplôme détenu. En cohérence avec les grilles indiciaires des personnels titulaires, les plus hauts indices, hors-échelle en particulier, ne seront accessibles qu'aux enseignants effectuant tout leur service dans le post-bac.</p> <p>Une circulaire ministérielle définira la structuration de l'espace indiciaire pour chacune des deux catégories de rémunération définie au niveau réglementaire.</p> <p>Les recteurs devront élaborer les grilles indiciaires correspondantes et définir les modalités de classement applicables dans les grilles, qui seront les unes et les autres présentées au CTA.</p>	<p>La FSU continue de revendiquer une grille nationale avec avancement automatique.</p> <p>Au cas où cette responsabilité serait laissée aux recteurs, la consultation du CTA « pour avis » est requise en application de l'article 4 de l'arrêté du 8 octobre 2011.</p>
<p>4) <u>Affirmation du principe d'application du régime indemnitaire des professeurs titulaires aux agents contractuels</u>, sous réserve que le bénéfice de l'indemnité ne soit pas exclusivement réservé aux professeurs titulaires.</p>	<p>Cela signifie bien que les textes indemnitaires pris par le ministre de l'Éducation nationale prévoiront le versement des indemnités aussi bien aux titulaires qu'aux non titulaires.</p>
<p>5) <u>Affirmation du principe des contrats de 12 mois</u> lorsqu'une vacance d'emploi d'une durée couvrant l'année scolaire est constatée dès la rentrée.</p>	<p>Cela correspond à une demande de la FSU, et devrait être complété par un engagement sur la durée des contrats signés pour assurer un remplacement qui doit correspondre à la durée du remplacement et être prolongé si l'absence de l'agent remplacé est</p>

## Remarques formulées par la FSU sur la nouvelle version des fiches du GT 13. Avril 2014

	prolongée. Dans le même esprit, lorsque le contrat est conclu pour occuper un emploi devenu vacant en cours d'année scolaire, le contrat est conclu jusqu'au 31 août.
6) <u>Affirmation du principe d'application des obligations réglementaires de service des professeurs titulaires aux agents contractuels exerçant les mêmes missions</u> (y compris décharges et pondérations d'heures).	Cela correspond à une demande de la FSU.
7) Dans l'hypothèse du recrutement d'agents ne remplissant pas les conditions de diplôme requises pour se présenter aux concours internes, <u>il sera demandé aux recteurs de favoriser leur acquisition du niveau de diplôme requis.</u>	Les moyens de cette politique d'acquisition du diplôme requis doivent être précisés : décharges de service pour suivre une formation, facilitation de l'accès au congé formation, soutenir une demande de VAE et financement par l'employeur des frais afférents (inscription, déplacements...)
8) <u>Entretien professionnel</u> : le projet de modification en cours du décret de 1986 prévoit que les agents exerçant des fonctions similaires à celles des titulaires dont les corps ne sont pas soumis au décret du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ne sont pas soumis aux nouvelles dispositions concernant l'évaluation professionnelle (entretien annuel d'évaluation). Dans ces conditions, la définition d'un tel dispositif a sa place dans le projet de cadre de gestion rénové. Il est proposé de maintenir, compte tenu de la spécificité de la mission enseignante, un rythme triennal de l'évaluation professionnelle. Cette solution serait susceptible d'évoluer en parallèle de la redéfinition des modalités d'évaluation professionnelle des personnels enseignants titulaires.  Les agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions de conseiller principal d'éducation (CPE) ou de conseiller d'orientation-psychologue (COP) sont également concernés.	La version en vigueur du décret du 17 janvier 1986 prévoit un entretien professionnel annuel. Envisager un entretien triennal nécessite la publication d'un arrêté dérogeant aux dispositions générales, comme cela est prévu dans l'article 1-4. La FSU considère que l'arrêté à prendre devrait renvoyer aux modalités d'évaluation en vigueur pour les titulaires exerçant les mêmes fonctions. Une modification des modalités d'évaluation des titulaires serait ipso facto transposée pour les contractuels. Par ailleurs, l'évaluation des contractuels ne saurait être que formative. Selon les cas, le rôle de la CCP saisie pour contestation des conclusions de l'évaluation ou pour consultation sur le projet d'évolution des rémunérations doit être affirmé.
<b><u>Fiche 2</u></b>	
<b>L'harmonisation des modalités de rémunération</b>	

## Remarques formulées par la FSU sur la nouvelle version des fiches du GT 13. Avril 2014

<p><b><u>II L'encadrement de la rémunération et des critères retenus</u></b></p> <p>Afin de préserver la souplesse nécessaire à la mise en place d'une gestion de proximité adaptée au tissu local et au vivier en présence, il est nécessaire de maintenir une marge de manœuvre à l'autorité qui recrute, tout en l'encadrant davantage qu'aujourd'hui et en rendant plus transparentes les règles de fixation de la rémunération.</p> <p>Le nouveau cadre de gestion, qui concerne tant les CDD que les CDI, fixera donc des principes réglementaires de détermination de la rémunération afin d'harmoniser les pratiques académiques :</p>	<p>L'existence de pratiques académiques très hétérogènes ne se justifie pas.</p> <p>Pour la FSU, la convergence vers une grille nationale la plus favorable doit être organisée dans les plus courts délais.</p>
<p>1) <b><u>Réduction du nombre de catégories de quatre à deux</u></b> : dans un souci de simplification, l'actuelle 2<sup>ème</sup> catégorie devient la catégorie de droit commun et recouvre l'espace indiciaire des trois catégories supérieures actuelles (IM 367 – Hors échelle). Elle a vocation à accueillir les détenteurs d'une licence, ainsi que les agents enseignant dans des disciplines technologiques ou professionnelles et remplissant les conditions pour se présenter aux concours internes des corps enseignants. La future 2<sup>e</sup> catégorie (IM 321 – IM 620), correspondant à l'actuelle 3<sup>ème</sup>, est réservée aux personnels ne détenant pas le diplôme requis (licence) pour enseigner dans les disciplines générales.</p>	<p>Cela crée une situation plus favorable pour beaucoup de contractuels.</p> <p>Les textes nécessaires doivent être pris afin que dès la rentrée 2014, aucun contractuels détenant une licence ou remplissant les conditions pour s'inscrire au concours interne ne soit rémunéré en deçà de l'indice majoré 367</p>
<p>2) <b><u>Catégorie de recrutement</u></b> : niveau de qualification exigé aux concours internes, sous réserve du recrutement à bac + 2 dans les disciplines d'enseignement général en cas d'insuffisance de vivier.</p>	
<p>3) <b><u>Classement au moment du recrutement</u></b> : indice de début, hormis dans certaines situations précises (spécificité du besoin à couvrir, affectation dans des zones peu attractives, insuffisance du vivier, expérience professionnelle antérieure...). Il n'est pas proposé de retenir le diplôme détenu comme critère pouvant à lui seul justifier de ne pas classer un agent en pied d'espace indiciaire. Les modalités de prise en compte de ces critères doivent être présentées devant le CTA.</p>	<p>Présentation pour avis au CTA.</p>
<p>4) <b><u>Evolution de carrière</u></b> : une circulaire ministérielle définira la structuration de l'espace indiciaire pour chacune des deux catégories de rémunération définies au niveau réglementaire. L'autorité qui recrute fixe, dans ce cadre, les modalités d'avancement et les présente au CTA. La rémunération fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les 3 ans, à la vue notamment des résultats de l'évaluation.</p>	<p>Une évaluation formative exclut la sanction d'un avancement différencié.</p>

## Remarques formulées par la FSU sur la nouvelle version des fiches du GT 13. Avril 2014

<p>5) <b>Heures supplémentaires (HS)</b> : une modification du décret n°50-1253 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré est envisagée afin de tirer les conséquences de la réduction du nombre de catégories et de la modification des espaces indiciaires associés :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Le taux de l'actuelle 3<sup>ème</sup> catégorie, maintenue, serait fixé en euros à son taux actuel ;</li><li>2. Le taux de la future catégorie fusionnant les 3 autres (2<sup>ème</sup>, 1<sup>ère</sup>, hors catégorie), serait maintenu en euros au taux de l'actuelle 2<sup>ème</sup> catégorie,</li><li>3. Une clause de sauvegarde prévoirait le maintien du taux d'HS antérieur plus favorable pour les agents en CDI des ex 1<sup>ère</sup> catégorie et hors catégorie.</li></ol> <p>Le décret n°66-787 du 14 octobre 1966 relatif la rémunération des travaux supplémentaires dans le 1<sup>er</sup> degré sera modifié afin de fixer le taux des HS susceptibles d'être versées aux contractuels du 1<sup>er</sup> degré.</p>	<p>Ce choix conduit à ne pas respecter les principes de fixation du taux des heures supplémentaires en vigueur pour les enseignants titulaires et à choisir le taux le plus faible.</p> <p>La FSU prend acte de la clause de sauvegarde, mais considère qu'elle doit s'appliquer aussi aux agents en dont le CDD est renouvelé dans la même catégorie.</p> <p>Enfin, le taux en euros doit être indexé sur le point d'indice.</p>
<p><b>Fiche 3</b></p> <p>Le concours constitue la voie normale d'accès aux corps enseignants comme aux corps de l'ensemble de la fonction publique d'Etat, conformément aux dispositions de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.</p> <p>Les concours réservés prévus par la loi dite Sauvadet du 12 mars 2012 et les concours internes constituent, par ailleurs, le cadre privilégié de l'accès des contractuels enseignants aux corps de titulaires.</p> <p>Afin d'accroître l'attractivité de ces voies de promotion, les modalités de classement des intéressés à l'occasion de leur nomination seront améliorées.</p>	<p>Redire ici ou dans la fiche 1, l'engagement à permettre à tous les éligibles aux dispositions de titularisation de la loi Sauvadet d'en bénéficier.</p>
<p><b><u>II La suppression de la règle du butoir</u></b></p> <p>La suppression de la règle du butoir pourrait être envisagée afin d'améliorer les modalités de reprise des services accomplis en qualité de contractuels et de favoriser l'accès de ces derniers aux corps de titulaires, notamment dans le cadre de la mise en œuvre des concours réservés organisés en application de la loi du 12 mars 2012.</p>	<p>La FSU acte la suppression de la clause du butoir qu'elle demandait depuis longtemps ; elle regrette que cela soit subordonné au non versement de la prime d'entrée dans le métier qui est de fait une prime versée à la titularisation.</p>

## Remarques formulées par la FSU sur la nouvelle version des fiches du GT 13. Avril 2014

---

Cette amélioration très significative de la situation des intéressés au plan de l'ensemble de la carrière s'accompagnerait de la suppression du bénéfice de la prime d'entrée dans les métiers (PEM) instituée par un décret du 12 septembre 2008 et versée lors de la première titularisation dans un corps de fonctionnaires enseignants. Les personnels contractuels enseignants qui sont titularisés pour la première fois dans un corps de fonctionnaires enseignants du premier ou du second degré et affectés dans une école, un établissement ou un service relevant du ministère chargé de l'éducation nationale perçoivent ladite prime, alors même qu'ils sont entrés dans le métier depuis plusieurs années.

Ces dispositions nouvelles s'appliqueront pour la nomination, au 1<sup>er</sup> **septembre 2014, des lauréats de la session 2014 des concours. La même population ne percevra pas la PEM le 1<sup>er</sup> septembre 2015 au moment de sa titularisation.**

Toutefois, les lauréats des concours exceptionnels continueront de percevoir la PEM.

Elle demande que les lauréats des concours 2013, qui seront titularisés en septembre 2014 puissent bénéficier d'un nouveau reclassement. Pour les personnels titularisés auparavant, la suppression de la clause du butoir pourrait aboutir à des inversions de carrière qui doivent être corrigées.