

Un décret prometteur

Plusieurs textes, clarifiant et harmonisant la rémunération et les conditions de travail, de recrutement et d'emploi de tous les contractuels d'enseignement, d'éducation et d'orientation ont été publiés au Journal officiel du 31 août 2016.

Ce nouveau décret harmonie et donne un cadre plus précis à la rémunération, la formation et l'évaluation des agents non titulaires.

Ces décisions doivent faire l'objet d'une consultation lors d'une CCPA, qui se tiendra en novembre.

Classement et recrutement

Le décret qui entre en vigueur le 1er septembre 2016 crée deux catégories de contractuels : ceux remplissant les conditions de diplôme pour se présenter au concours interne des corps concernés ou, pour les disciplines d'enseignement professionnel et technologique, justifiant d'une activité ou d'une pratique professionnelle leur permettant de se présenter au concours interne des corps concernés ;

ceux détenant un titre sanctionnant au moins 2 années d'étude après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence. Le décret établit clairement que le recrutement des contractuels est du ressort du recteur et confirme donc que le chef d'établissement ne peut pas recruter un contractuel pour exercer dans le second degré. La réglementation pour les non-titulaires des GRETA ou de la FCA reste inchangée.

Désormais, et c'est là une vraie victoire du SNES-FSU, l'agent contractuel recruté pour faire face à un besoin couvrant l'année scolaire, devra bénéficier d'un contrat dont la date de fin sera fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante (art. 4 - décret 2016-1171). Par ailleurs, les contrats couvrant une absence de courte ou moyenne durée devront couvrir l'intégralité de cette absence, y compris si celle-ci inclut une ou des périodes de congés scolaires.

Grâce à nos nombreuses interventions, nos collègues non-titulaires pourront enfin bénéficier d'une véritable formation d'adaptation à l'emploi qui sera déterminée en fonction de leur parcours professionnel antérieur et si nécessaire, d'un tuteur (art 12 - décret 2016-1171).

Rémunération

La rémunération des contractuels est désormais encadrée (minimum et maximum) en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent. Pour les contractuels de la première catégorie leur rémunération s'échelonne de l'indice 367 à 821 et ceux de la deuxième catégorie (BAC+2/2e année de licence) de l'indice 321 à 620. A noter que les contractuels exerçant en post bac pourront bénéficier de traitements correspondant à la hors échelle A (indices 881 à 963). Par ailleurs, l'administration se donne la possibilité de recruter des agents en leur attribuant une rémunération supérieure au minimum sus-mentionné en fonction de leur expérience professionnelle, de la rareté de la discipline enseignée ou de la spécificité des besoins à couvrir.

Il est aussi désormais acquis, que les collègues pourront prétendre à une réévaluation salariale au moins tous les 3 ans au vu des résultats de l'évaluation professionnelle ou de l'évolution des fonctions qu'ils occupent.

Le SNES-FSU a élaboré un projet de grille de rémunération qu'il défendra dans toutes les académies.

Par ailleurs, les contractuels ont droit de percevoir, dans les mêmes conditions que les agents titulaires exerçant les mêmes fonctions, les primes et indemnités liées à l'exercice du métier, mises à part celles qui sont explicitement réservés à des fonctionnaires.

L'article 14 du décret 2016-1171 stipule explicitement que seuls les contractuels nommés sur un temps complet peuvent bénéficier d'une heure d'allègement de service à condition qu'ils remplissent les conditions définies dans le décret 2014-940 (affectation sur 2 établissements de 2 communes différentes ou sur 3 établissements).

Le SNES-FSU a vivement protesté contre cette clause absurde (par exemple, un contractuel employé sur 3 établissements pour 17 h de service ne pourrait pas bénéficier de cette heure de décharge) et a déposé un amendement au CTM, non retenu, demandant le bénéfice de cette décharge de service pour tous les contractuels remplissant cette condition.

Évaluation

Les agents en contrat à durée indéterminée et les agents engagés depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée doivent désormais bénéficier au moins tous les trois ans d'une évaluation professionnelle.

Un arrêté détermine les modalités de celle-ci. Elle sera arrêtée par le recteur sur la base des avis : de l'IA-IPR ou de l'IEN-ET compétent dans la discipline et du chef d'établissement pour les contractuels enseignants du second degré ; de l'IPR-EVS et du chef d'établissement, pour les contractuels exerçant les fonctions de conseillers principal d'éducation ; de l'IEN-IO et du DCIO pour les contractuels exerçant les fonctions de conseiller d'orientation psychologue.

L'avis de l'inspecteur compétent est donné sous la forme d'un rapport d'inspection. Celui du chef d'établissement ou du DCIO est donné sous la forme d'un compte-rendu d'évaluation.

L'appréciation générale, le rapport d'inspection et le compte rendu d'évaluation professionnelle se fondent sur les missions statutairement définies pour les corps de fonctionnaires exerçant ces missions. Cette évaluation professionnelle doit porter également sur les besoins en formation en relation avec ses missions de l'agent, les compétences qu'il doit acquérir et ses projets de préparation aux concours. Elle devra lui être notifiée et il pourra s'il l'estime nécessaire demander de révision de l'appréciation générale par voie de recours hiérarchique selon les modalités fixées au III de l'article 1-4 du décret 86-83.

Ce décret abroge définitivement le régime de vacances.