



Indispensables contractuel.les

D'abord quelques chiffres pour prendre la mesure d'un phénomène en croissance. Depuis notre dernier congrès, la part des non-titulaires a fortement augmenté dans les effectifs (14 % au sein du MEN mais presque un quart dans notre académie, en hausse de 61 % en 10 ans).

Nous nous devons d'en parler tant la massification de ce phénomène interroge et touche désormais tous les métiers. Notons en premier lieu l'explosion des emplois d'enseignant.es contractuel.les. Ils sont aujourd'hui plus de 4400 dans le second degré, et ont plus que doublé dans le premier degré en 3 ans, dépassant les 1100 professeurs des écoles. Ce sujet mériterait à lui-seul une motion, tant il incarne la « désattractivité » du métier et la crise globale de notre institution.

Mais, du contractuel de la voie professionnelle embauché au pied levé à l'enseignant.e installé.e de Paris-Saclay en passant par l'AESH ou AED, les conditions d'exercice, de contrat et de rémunération appellent des diagnostics nuancés, des revendications spécifiques et des réponses ciblées.

1 – Des contractuel.les comme symptôme

La baisse régulière du nombre de candidat.es aux concours de l'enseignement a des causes multiples connues (conditions de travail, érosion salariale, image dégradée, ...). Elles sont amplifiées par le coût de la vie en Ile-de-France ou la crainte de ne pouvoir bénéficier de mobilité géographique ou fonctionnelle. Pour pallier ces vacances de postes statutairement réservés à des fonctionnaires, l'État se voit obligé de recruter des contractuel.les. L'urgence de pourvoir ces postes amène notre employeur à nommer, au fil de l'eau, les contractuel.les avec des formations préalables de plus en plus courtes quand elles existent. Ce faisant cette situation participe à fragiliser le service rendu tout comme les collectifs de travail. En effet, les collègues titulaires parfois débutants sont obligé.es de tutorer, bénévolement, les nouveaux arrivants. C'est inacceptable !

Pour sortir de cette spirale, notre syndicat académique revendique :

- Des mesures à moyen terme pour pourvoir tous les emplois statutaires (également psyEN, médicaux et sociaux) à hauteur des besoins et rétablir la confiance dans l'accessibilité des postes en mutation intra comme inter,
- Dès maintenant, pour les contractuel.les, une formation minimale incompressible avant toute prise de poste avec temps d'observation et de pratique accompagnée inclus,
- Un réel accompagnement des contractuel.les tout au long de leur parcours offrant une perspective de titularisation et/ou une préparation au concours,
- Une équité de rémunération,
- Une reconnaissance de la mission des collègues tuteurs avec le versement d'une indemnité d'accompagnement.

2 – Des contractuel.es comme principe de gestion

Parallèlement, des emplois sont par nature contractualisés ou majoritairement occupés par eux du fait de la législation ou de l'absence de statut de titulaire.

2-1 : des emplois sans statuts (AESH, AED)

Vingt ans après la loi fondatrice sur le handicap, on compte dans l'académie plus de 8600 AESH. Ces personnels sous contrat sont clairement en sous-effectifs pour accompagner les élèves en inclusion. La difficulté de recrutement et l'augmentation du nombre d'enfants à prendre en charge rendent cette fonction peu attractive et explique l'important taux de vacance des postes à pourvoir.

Nous réclamons, avec notre fédération :

- La création d'un corps de fonctionnaires sous statut de catégorie B en cohérence avec les besoins de prise en charge pérenne des élèves en situation de handicap.
- D'ici cette création, la cédésiation des contractuels en place avec la possibilité d'être titularisé.e dès la création du corps.

La création de ce statut ne doit pas faire l'économie d'une réflexion sur les affectations, la mobilité au sein ou entre les PIAL, la formation continue et un déroulé de carrière.

Les AED* sous CDD renouvelés doivent bénéficier d'un cadre de gestion sécurisant.

2-2 : Des législations permissives (CentraleSupélec, FEI, Sup)

Enfin, des évolutions législatives récentes ont encouragé, voire systématisé, le recours aux contractuel.es (loi LRU/Pécresse, loi TFP, ...). Ainsi, dans le supérieur, ce sont 27 % des enseignants et 33,7%des BIATSS* qui opèrent pour des missions permanentes en tant que contractuel.es ! A CentraleSupélec, c'est un taux record de 75 %.

Ces dispositions génèrent un maquis de situations individuelles hors de tout cadre collectif avec pour conséquence un risque de tensions entre des personnels qui, pour un même poste de travail, ont des cadres de gestion différents (salaire, système de retraite, ...). A L'Université Paris-Saclay, les chartes du périmètre employeur des agents contractuel.es BIATSS, ainsi que le cadre de gestion des contractuel.es de CentraleSupélec, offrent des pistes intéressantes pour poser des règles.

Nous revendiquons pour ces personnels, en CDI, sur des postes pérennes et sous plafond d'Etat :

- soit une titularisation,
- soit la création d'un statut équitable de celui des titulaires dans le domaine de la rémunération, de l'évolution de carrière, des régimes indemnitaires (RIFSEEP, RIPEC), de l'accès au CNU pour les enseignants chercheurs ...
- Pour les CDD sur projet, nous revendiquons que leur salaire soit comparable avec celui d'un titulaire ou CDI qui occuperait le poste.

En conclusion, notre syndicat demande d'engager un véritable dialogue sur la question des contractuel.es. Nous souhaitons que nos collègues puissent être traité.es avec dignité et demandons davantage d'équité tant sur la question des salaires que des statuts. Nous réclamons la fin de la précarisation des agents non-titulaires grâce à un encadrement des emplois contractuels par des règles de gestion équitables et harmonisés.

* BIATSS (bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé)

* AED (Assistants d'Education)