



# Profession ÉDUCATION

N° 270 | Aout-septembre 2019 | 2,50 €



## CONTRACTUEL-LE-S



## CE QUI VA CHANGER

Une collecte  
de fournitures pour  
agir et sensibiliser

# La Rentrée Solidaire

avec les enfants  
du Congo (RDC)

[www.rentreesolidaire.org](http://www.rentreesolidaire.org)

**« L'éducation est  
l'arme la plus  
puissante pour  
changer le monde. »**

Nelson Mandela

.....  
Solidarité Laïque est une association agréée  
par le Ministère de l'Education nationale.  
.....

## **Soutenez la scolarisation des élèves de République Démocratique du Congo.**

Malgré ses nombreuses richesses, la République démocratique du Congo est plongée dans une pauvreté extrême. 3,5 millions d'enfants en âge d'aller à l'école primaire ne sont pas scolarisés.

**Solidarité Laïque** est une Union laïque d'organisations liées à l'éducation publique et populaire. Elle agit pour l'accès à l'éducation dans le monde et se mobilise pour lutter contre les exclusions, défendre le « vivre ensemble » dans le respect des convictions de chacun. Son action se déploie en France et dans 20 pays.

**SUIVEZ NOS ACTIONS SUR :**

[www.solidarite-laique.org](http://www.solidarite-laique.org)

## 4 ACTUALITÉ

### Élections Cneser

Deux sièges de plus !

### L'orientation au cœur

Quelles perspectives suite au rapport Charvet ?

### Loi dite de « Transformation de la fonction publique » et contractuels

Des possibilités de recrutement élargies.

## 8 DOSSIER



### Être contractuel-le dans le service public d'éducation

20 % des effectifs de l'Éducation nationale sont contractuels. La loi de transformation de la fonction publique facilite qui plus est le recours aux contractuels. Comment définir un cadre d'emploi et une formation à la hauteur des enjeux ?

## 19 INFO PRO

### Temps de travail des CPE

Défendre ses droits.

### Greta

Des fonctions et activités mieux reconnues.

**DIRECTRICE DE LA PUBLICATION :** Catherine Nave-Bekhti.  
**RÉDACTEUR EN CHEF :** Franck Loureiro. **RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE :** Aline Noël. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier et Aline Noël. **RÉDACTION :** Gisèle Bauland, Vincent Bernaud, Annie Catelas, Jean-Pierre Colonna, Florence Dubonnet, Véronique Dufrenoy, Jean-Luc Evrard, Jean-Marc Grimont, Christophe Huguel, Mylène Jacquot, Françoise Lambert, Stéphane Leymerie, Franck Loureiro, Béatrice Menco, Catherine Nave-Bekhti, Odile Nave, Pierre-Marie Rochard, Florent Ternisien. **IMPRESSION :** L'Artésienne - Liévin.  
**N° CPPAP :** 1020507555. **ISSN :** 1143-2705. **Fédération des Syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mél : fede@sgen.cfdt.fr - http://www.sgen.cfdt.fr **Publicité :** IM Régie, 23 rue Faidherbe 75011 Paris / email : impub@impub.fr / Tél. 01 40 24 15 33. **PHOTO DE COUVERTURE :** Pixabay / Alexander Lesnitsky.



**Catherine Nave-Bekhti**  
Secrétaire générale

## ÉDITO

# Nous attendons des mesures concrètes

POINT D'INDICE GELÉ, jour de carence rétabli, protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) reporté d'un an, postes supprimés... Les premières décisions budgétaires du Gouvernement Philippe n'étaient pas bonnes pour les agents publics.

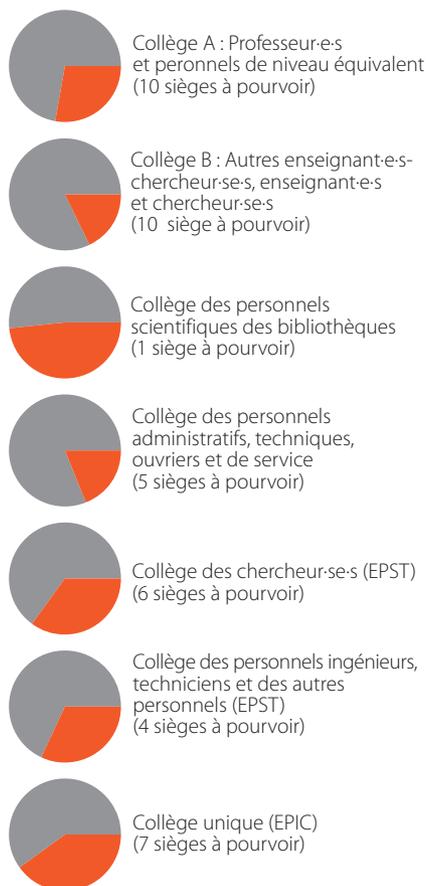
Lors de la concertation sur la loi Orientation et réussite étudiante (ORE), le Sgen et la CFDT ont obtenu un engagement budgétaire pour les universités et leurs personnels. Les politiques éducatives font l'objet d'une attention budgétaire certaine depuis le début du quinquennat même si le ministre n'emporte pas toujours les arbitrages qu'il souhaite en matière d'emplois.

En cette fin d'été, le président et son gouvernement mettent en scène ce qu'ils appellent l'acte II du quinquennat. Le Gouvernement affirme vouloir faire plus de place au dialogue social. Nous attendons désormais des mesures concrètes et tangibles pour les agents et les services publics. Sans nous laisser abuser par de pseudo annonces qui permettent à tel ministre de s'arroger des mesures négociées avant lui, nous regardons plus loin. Avec la perspective d'une réforme systémique des retraites, il faut que les propos d'Emmanuel Macron et d'Édouard Philippe répétés depuis avril 2019, annonçant une revalorisation de la carrière des enseignants, et au-delà, de tous les agents publics ayant peu de primes se concrétisent – comme le réclame la CFDT. C'est dans ce sens et pour tous les agents que le Sgen-CFDT est résolu à agir. La reconnaissance ne se paie pas que de mots.

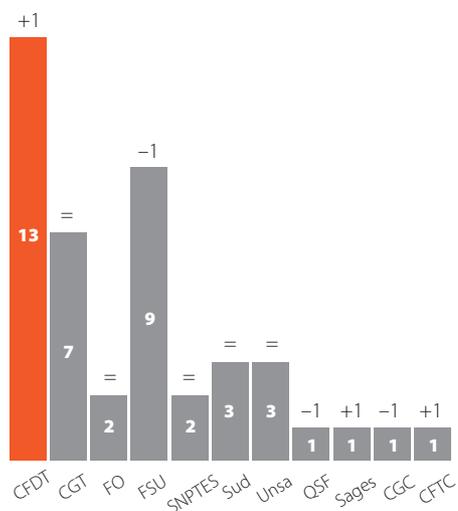
Le Sgen-CFDT agira pour obtenir des mesures tangibles en faveur des agents.

Septembre 2019

## Poids du vote CFDT dans les différents collèges.



## Résultats globaux des différents syndicats et évolution par rapport à 2015.



Source : Commission nationale, 2019.

## Élections au Cneser

# Progression de la CFDT

Par Franck Loureiro

Les résultats des élections au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) sont désormais définitifs. Non seulement la CFDT demeure la première organisation de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – tous établissements et personnels confondus –, mais elle progresse de 14 à 16 sièges. La CFDT est la première délégation en taille au sein du Cneser (16 sièges sur 100 : 13 au titre des élus et 3 au titre des sièges réservés aux organisations syndicales de salariés dans le collège des grands intérêts nationaux). Nous serons donc 33 à composer la délégation au Cneser (16 titulaires et 17 suppléants, car le siège des conservateurs de bibliothèque a 2 suppléants), avec des élus de différentes fédérations. En effet, le Sgen-CFDT syndique les personnels des universités et de la plupart des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) ; la Fédération générale de la métallurgie et des mines (FGMM), ceux du Centre national d'études spatiales (Cnes), du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) et de l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (Ifremer) ; la Fédération générale de l'agroalimentaire (FGA), ceux du Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (Cirad) et de l'Institut national de la recherche agronomique (Inra) ; et la Fédération de la chimie et de l'énergie syndique, ceux du Bureau de recherches géologiques et minières (BRGM).

Dans les EPST, la CFDT conserve son siège au collège des ingénieurs, techniciens et personnels administratifs (ITA), mais avec une nette progression : avec une participation stable, 3 000 voix (32,1 %) ont été obtenues au lieu des 2 595 (27,8 %) de 2015. La CFDT prend la première place dans ce collège, passant devant la CGT qui recule en voix et en pourcentage (26 % contre 28 % en 2015). Loin derrière, on retrouve, à environ 15 %, le SNPTES qui ne progresse que d'une trentaine de voix et Sud en nette baisse. La FSU et FO restent aux alentours de 5 %.

Dans le collège des chercheurs, nous conservons les deux sièges, mais avec une forte progression de nos résultats : 2 040 voix (34,5 %) au lieu des 1 357 voix (26,8 %) en 2015. Nous prenons ainsi la première place dans ce collège, nettement devant le SNCS-FSU qui stagne en voix et recule en pourcentage.

Concernant les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), nous aurons désormais trois sièges dans le collège des professeurs d'université et assimilés, une forte progression par rapport à 2015 puisqu'avec une participation en hausse, nous passons de 619 à 812 voix ! Et renforçons notre deuxième place avec un écart de 3 voix seulement avec le Snesup-FSU.

Dans le collège des enseignants et enseignants-chercheurs autres que professeurs d'université ou assimilés, nous conservons les deux sièges de la mandature précédente.

Dans le collège des personnels scientifiques de bibliothèque, nous conservons l'unique siège du collège avec une bien meilleure avance qu'en 2015. Il en est de même pour le collège des Biatss où la CFDT enregistre une légère progression avec 2 481 voix contre 2 357 en 2015.



Parcoursup

## Où en est-on ?

Selon le ministère, la nouvelle version a été plus efficace : au 19 juillet, fin de la phase principale, 89 % des bacheliers avaient reçu au moins une proposition d'admission contre 83 % à la même date en 2018, et 6,4 % avaient quitté la plateforme, contre 13,7 %. L'augmentation du nombre de formations intégrées à Parcoursup explique en partie ce dernier point. En 2020, elles seront toutes sur la plateforme, ce qui permettra une réelle analyse des choix des élèves. Au-delà, il faudra travailler sur l'accompagnement à la construction du parcours, les filières possibles pour les différents types de profils, et la qualité des formations proposées. • F. La.



Retrouvez toute l'actualité sur notre site [www.sgen-cfdt.fr](http://www.sgen-cfdt.fr)



Concertations

## L'orientation au cœur

Par Vincent Bernaud

Le rapport remis par Pascal Charvet, inspecteur général, au ministre Blanquer en juin 2019, doit nourrir les concertations qui commenceront en septembre avant des décisions prises cet automne.

Ce rapport a le mérite d'envisager l'orientation comme une problématique centrale du système éducatif français concernant plusieurs acteurs publics : Onisep, centres d'information et de documentation jeunesse, régions, État et établissements scolaires. Au sein de ces derniers, la reconnaissance proposée du rôle des professeurs et des CPE via une certification et une habilitation peut sembler une bonne chose – sauf si elle entraîne une marginalisation du travail des psy-EN conseillers d'orientation. Pour le Sgen-CFDT, leur rôle auprès des élèves et des équipes est primordial, car l'accompagnement des parcours est un enjeu important.

L'évolution proposée des centres d'information et d'orientation (CIO) en un réseau constitué d'un CIO départemental avec des antennes au sein des nouveaux CDI de lycée, rebaptisés BiblioLab, pourrait aboutir à la disparition des deux tiers des CIO – ce contre quoi le Sgen-CFDT s'est toujours battu. Il s'agit clairement d'une scission de l'activité des CIO en deux lieux : l'établissement, pour l'orientation des élèves, le CIO départemental pour ceux qui ne sont plus ou pas encore élèves.

## Retraites

Où en sommes-nous ?

**Le sujet des retraites suscite beaucoup d'inquiétudes.**

Le rapport Delevoye, « Pour un système universel de retraite » (<https://huit.re/LXPDJUvt>), a été publié en juillet à l'issue d'une longue concertation. Pour la CFDT, ses points positifs concernent la possibilité d'un système de répartition renforcée qui serait à la fois universel, plus lisible et redistributif. Il prend en compte les inégalités les plus flagrantes : carrières hachées, polyensionnés, carrières des femmes... Pour autant, ne sont pas suffisamment abordées ou doivent être débattues : la prise en compte de la pénibilité et son extension aux agents du public, la possibilité d'une retraite progressive choisie par chacun, les conséquences de la prise en compte des primes – en particulier pour les retraites des enseignants. Ce rapport ne préjuge pas du contenu du projet de loi en 2020.

Pour les fonctionnaires, le changement de système, caractérisé par la fin du calcul aligné sur les six derniers mois et l'intégration des primes, justifie un travail syndical revendicatif ambitieux et inscrit dans la durée. Le nouveau calcul de retraite invite plus que jamais à considérer les rémunérations tout au long de la vie (que l'on soit actif ou retraité, en indiciaire ou en indemnitaire). Au-delà, c'est aussi le rapport au travail qui est interrogé, en particulier la capacité qui sera donnée aux personnels de pouvoir décider de la fin de leur parcours professionnel... Le Sgen-CFDT n'a pas attendu la publication du rapport pour réfléchir, alerter et agir. Les nombreuses interpellations relayées par toute la CFDT, et au premier chef par Laurent Berger et Frédéric Sève, ont porté leurs fruits. Le président Macron a confirmé ses propos d'avril sur la nécessaire attention à porter aux rémunérations des enseignants comme des autres personnels de l'éducation. Pour sa part, le ministre Blanquer s'est pleinement inscrit dans cette perspective, en particulier lors des réunions bilatérales avec le Sgen-CFDT, cet été, en confirmant la prochaine ouverture de concertations. • P-M. R.

## En bref

### Loi « Transformation de la fonction publique et égalité professionnelle entre femmes et hommes »

#### Plusieurs propositions d'amélioration, portées par la CFDT Fonctions publiques,

relatives à l'égalité professionnelle et déclinant le protocole d'accord signé par sept organisations syndicales dont la CFDT, ont été reprises par le gouvernement et les parlementaires. La CFDT Fonctions publiques a œuvré pour que ces propositions soient conservées dans la version finale du projet de loi. Ainsi, l'élaboration de plans d'action « égalité professionnelle » devient obligatoire et plus seulement possible. Ils devront donc prévoir des actions d'évaluation, de prévention et de traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les lignes directrices de gestion en matière d'avancement et de promotion au choix préciseront les modalités de mise en œuvre du principe d'« avancement équilibré » entre les femmes et les hommes. Ce principe est donc désormais inscrit dans le marbre de la loi.

Par ailleurs, des cellules de signalement des agissements sexistes, des situations de harcèlement et de violence devront être créées dans les centres de gestion, pour les collectivités territoriales qui en font la demande. • F. L.

### Enquête nationale CPE 2019

**Du 20 septembre au 20 octobre, tous les conseillers principaux d'éducation de France métropolitaine et d'outre-**

**mer sont invités à répondre à l'enquête** sur leurs conditions de travail. Résultats à partir de la mi-novembre.

Suivront, une série d'articles dans *Profession Éducation* et sur le site fédéral du Sgen-CFDT. Vos réponses serviront de matériau aux revendications que nous porterons auprès des autorités nationales et académiques.

Nous vous invitons à répondre massivement au questionnaire : <https://huit.re/zFkBJyBJ> • J.-P. C.

## Loi dite de « Transformation de la fonction publique » et contractuels

# Quelles perspectives ?

Par Franck Loureiro

La mise en place de contrats de projet pour tous les types d'emploi de la fonction publique est rétablie, de façon à permettre « la création d'équipes pluri-professionnelles (et donc catégorielles) dédiées à un projet » (extrait de la loi).

Le texte final élargit de manière significative le recours aux contractuels, offrant ainsi la possibilité pour les employeurs de l'État d'en recruter pour les postes de toute catégorie hiérarchique (et non plus seulement de la catégorie A) quand la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment « lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles » et « lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu » par la procédure de remplacement en cas de vacances d'emploi.

Par ailleurs, des agents contractuels pourront désormais être recrutés dans la fonction publique d'État « lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires ». L'article qui énonce l'ensemble de ces dispositions ouvre aussi aux établissements publics de l'État la possibilité (jusqu'ici réservée à certains établissements publics précisés par décret) de recruter des agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois.

Les emplois de direction de la fonction publique seront désormais également ouverts aux contractuels.



occasion l'opportunité de se familiariser avec la littérature économique.

Informations et inscriptions : <https://huit.re/21fLPAYE>

**25 | 09 | 2019**

### 12<sup>e</sup> JOURNÉE DU REFUS DE L'ÉCHEC SCOLAIRE

Organisée par l'Afev, la Journée sera consacrée à l'accompagnement.

Informations et inscriptions : <http://www.lab-afev.org/refusechecscolaire/>

**Sept. - déc. | 2019**

### PRIX LYCÉEN « LIRE L'ÉCONOMIE »

Des ouvrages d'économie (essais et bandes dessinées) seront soumis au jugement de lycéens qui trouveront par la même

**Sept. - déc. | 2019**

### SOLIDARITÉ LAÏQUE

La campagne équipera les élèves congolais en matériel scolaire neuf.

<https://huit.re/ockJgUZP>

**20-22 | 11 | 2019**

### ÉDUATEC-ÉDUCATICE

Cette année encore, le Sgen-CFDT tiendra un stand au salon professionnel de l'éducation primaire, secondaire et de l'enseignement supérieur, dédié à l'innovation numérique.

<http://www.educatec-educatice.com>

Parc des expositions, Porte de Versailles Pavillon 7.1 - Paris



# DOSSIER

## Être contractuel-le dans la fonction publique d'État

Réalisé par Gisèle Bauland, Annie Catelas, Jean-Pierre Colonna, Florence Dubonnet, Véronique Dufrenoy, Jean-Luc Evrard, Jean-Marc Grimont, Christophe Huguel, Mylène Jacquot, Françoise Lambert, Béatrice Mency, Élisabeth Ritzenthaler, Florent Ternisien.

Le recrutement de contractuels dans le service public n'est pas une nouveauté introduite par la loi de transformation de la fonction publique. Aujourd'hui, ils sont déjà plus d'un million sur un total d'environ cinq millions d'agents. Avec 16 % de contractuels, la fonction publique d'État est le versant qui en a le moins. Mais des écarts importants existent entre les différents ministères. Ainsi, si dans l'Éducation nationale, on en compte 18 %, dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, et à Jeunesse et Sports, on approche les 40 %.

Ces différences ont des incidences sur les collectifs de travail et impliquent des approches adaptées de la part des équipes militantes.

## Statut et contrat : beaucoup reste à faire !



Depuis le début de la concertation « Refonder le contrat social avec les agents publics », la CFDT Fonctions publiques a de nombreux désaccords avec le Gouvernement. Celui-ci a préféré élargir le recours au contrat plutôt que de le restreindre, et il n'est pas allé suffisamment loin sur les garanties permettant de lutter contre la précarité, ni sur celles encadrant le contrat de mission. Clairement, le Gouvernement n'a pas souhaité aller plus loin dans le cadre très idéologique qu'il avait lui-même arrêté.

Malgré l'adoption de la loi, la CFDT reste mobilisée pour défendre et améliorer les droits des agents publics, quel que soit leur statut, dans le cadre d'un dialogue social exigeant. Il nous appartient collectivement de transformer nos désaccords en opportunité. Et surtout, il faudra sortir d'années de dichotomie entre statut et contrat, au cours desquelles les politiques de tous bords ont largement instrumentalisé le débat à des fins idéologiques.

Depuis des décennies, la CFDT s'attache à défendre le statut de la fonction publique, statut qui lui-même prévoyait dès 1983 les cas de recours au contrat. Les agents publics concourent toutes et tous à rendre le meilleur service possible aux usagers. Et ce sont bien des objectifs d'amélioration de la qualité du service, mais aussi d'amélioration de la qualité de l'emploi, et la construction de droits attachés à la personne et non au statut qui doivent guider notre action syndicale et la construction de nos revendications.

Oui, l'emploi statutaire doit rester la règle. Oui, le statut offre des garanties d'équité aux usagers. Oui, le statut offre des garanties en matière d'emploi et il ne faut pas en avoir honte. Oui, le statut s'applique aussi aux contractuels notamment en matière d'obligations de neutralité.

Mais notre travail syndical devra veiller à construire des droits pour l'ensemble des travailleurs. La proximité est à la fois le niveau de l'écoute des collègues et le lieu de notre action. Passer à côté de ces enjeux syndicaux, ce serait passer à côté de nos collègues et de leurs aspirations • Mylène Jacquot

LA FONCTION PUBLIQUE FRANÇAISE rassemble la fonction publique d'État (FPE), dont relève l'enseignement ; la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. Les trois fonctions publiques réunies comptent 5 700 000 agents titulaires et 966 600 contractuels (17,9 % de la totalité des effectifs en 2017). Dans la FPE, les effectifs sont plutôt stables en 2017 avec 2,427 millions d'agents. Ils ont augmenté de 2,1 % depuis 2016, principalement en raison de la forte croissance du nombre d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (+35,7 %) et d'enseignants contractuels du secteur public (+11,8 %).

### VOUS AVEZ DIT CONTRACTUEL·LE ?

Pendant longtemps, l'agent contractuel a été défini de manière négative, par ce qu'il n'était – ou n'avait – pas : il était « non-titulaire » d'un statut, contrairement au fonctionnaire ; mais concrètement, est dit « contractuel de la fonction publique », un agent recruté sous contrat de droit public par un employeur public : collectivités territoriales, hôpitaux et établissements médico-sociaux publics, administrations

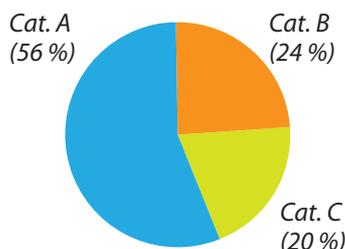
de l'État et établissements publics nationaux. Pour réduire la précarité de l'emploi dans la fonction publique, la loi Sauvadet de 2012 a organisé jusqu'en 2018 la titularisation d'agents contractuels ou le passage du CDD au CDI. Un bilan d'étape, présenté en juillet 2015, indiquait des résultats très modestes, loin du compte en matière de titularisation, dans les trois versants, comparé au potentiel de « titularisables ».

### DANS NOS CHAMPS DE SYNDICALISATION

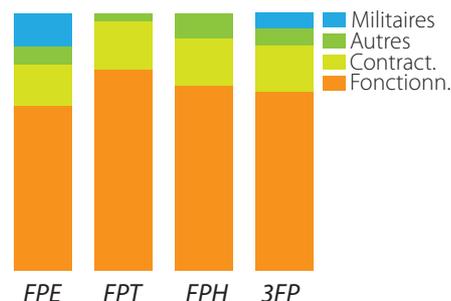
À l'Éducation nationale, le nombre d'admis aux concours demeure légèrement supérieur à celui des départs en retraite. Cependant, la répartition géographique ou disciplinaire est très variable. La crise du recrutement (le métier attirant moins d'étudiants en master) explique la forte augmentation de l'emploi d'agents contractuels, comme dans les académies de Créteil ou Versailles.

On trouve également une proportion élevée de contractuels dans les disciplines professionnelles (15 % en hôtellerie, 20 % en génie civil, 38 % en métiers d'art) ou dans des disciplines comme les sciences économiques et sociales, les langues, la philosophie, les disciplines artistiques.

Répartition des agents de la FPE dans les différentes catégories



Répartition des effectifs de la fonction publique par statut (2016)



Sources : Insee / Siasp / Depp bilan social / Action Publique 2022.



© RAWPIXEL / PIXABAY

## EST DIT « CONTRACTUEL DE LA FONCTION PUBLIQUE », UN AGENT RECRUTÉ SOUS CONTRAT DE DROIT PUBLIC PAR UN EMPLOYEUR PUBLIC

L'Enseignement supérieur et la Recherche recrute quatre cinquièmes de ses personnels enseignants chez les enseignants-chercheurs et enseignants du second degré. À ceux-ci, s'ajoutent des enseignants aux profils très variés, recrutés à titre temporaire : enseignants associés, professionnels ou universitaires ; attachés temporaires d'enseignement et de recherche (Ater) qui assurent des enseignements tout en préparant une thèse ou en poursuivant d'autres travaux de recherche ; lecteurs et maîtres de langue étrangère.

### QUELLES PERSPECTIVES ?

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, vise à faciliter le recours au contrat : il modifie fondamentalement les dispositions antérieures, offrant la possibilité aux employeurs de l'État de recruter des contractuels dans les emplois de toute catégorie hiérarchique et non plus seulement de la catégorie A dès lors que « l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires ».

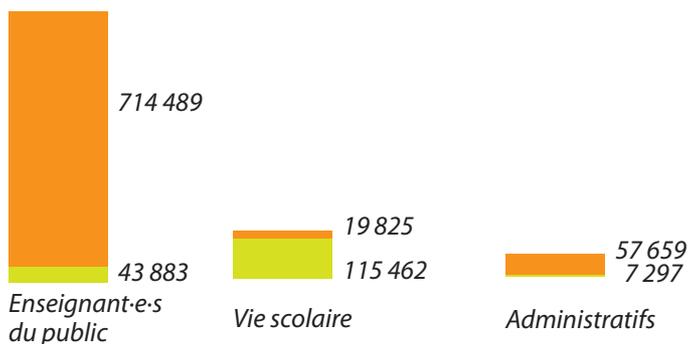
Par ailleurs, les établissements publics de l'État ont la possibilité de recruter des agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois – sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis, c'est-à-dire à l'exception notamment des emplois pourvus par des personnels de recherche. Jusqu'à ce jour, un tel recrutement de contractuels était réservé à certains établissements publics figurant sur une liste établie par décret... Les emplois de direction de la fonction publique sont désormais ouverts aux

contractuels, sauf ceux de direction des établissements publics de l'État...

Enfin, cette loi instaure le contrat de projet pour tous les types d'emploi de la fonction publique. La limitation aux seuls emplois de catégories A ou B est donc supprimée comme le souhaitait le Gouvernement pour permettre « la création d'équipes dédiées à un projet ».

Dès la présentation du projet de loi, la CFDT s'est mobilisée pour porter ses exigences et peser jusqu'au bout sur le projet de loi. Elle a voté contre le projet de texte et revendique d'ouvrir rapidement les concertations nécessaires aux garanties d'indépendance et de probité de la fonction publique et à la construction de droits et garanties pour les agents ayant vocation à occuper ces postes et emplois (modalités de recrutement, rémunérations, formation...), en généralisant les comités d'audit et en revoyant les compétences des commissions consultatives paritaires (CCP). ● A. C.

Proportion d'agents titulaires (en orange) et de non-titulaires (en vert) à l'Éducation nationale



À l'Éducation nationale, **8 %** de l'ensemble des agents sont à temps partiel. **8 %** des enseignants et **54 %** des non-enseignants sont non-titulaires. **22 %** personnels ASS et ITRF non-titulaires sont à temps incomplet...



© Anne Bruel / CFDT

### Quelle est la place des contractuels à l'Éducation nationale ?

● L'Éducation nationale emploie beaucoup de personnels contractuels, dans presque tous les métiers et à tous niveaux de responsabilité. Ainsi, en 2017-2018, le bilan social de l'Éducation nationale recense près de 200 000 agents non-titulaires. Ces agents représentent donc 17 % des personnels du ministère et sont, pour 70 % d'entre eux, des femmes. Chez les personnels non-enseignants, les contractuels représentent plus de 50 % des personnels et sont à 75 % des femmes. Pour le Sgen-CFDT, améliorer les conditions d'emploi des personnels contractuels, réduire leur précarité alors que l'immense majorité est en contrat à durée déterminée, constituent aussi des enjeux d'égalité professionnelle. Les progrès que nous devons continuer à construire pour tous les contractuels bénéficieront en effet en majorité à des femmes.

### Pourquoi le ministère recourt-il à l'emploi non-titulaire ?

● Les raisons du recours à des personnels contractuels sont le plus souvent le manque de personnels titulaires pour produire le service public d'éducation. C'est le cas notamment pour les emplois administratifs, sociaux, médicaux et de santé, d'enseignement et d'éducation. Cette situation est révélatrice du manque d'attractivité de l'Éducation nationale. Pour certains métiers, l'emploi de contractuels vise à attirer des compétences très spécifiques. Enfin, pour certaines missions, il n'existe que des emplois contractuels. C'est en particulier le cas des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).

## Catherine Nave-Bekhti\* "Les progrès que nous devons continuer à construire pour tous les contractuels bénéficieront en majorité à des femmes."

\* SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DU SGEN-CFDT.

### Que va changer la loi de transformation de la fonction publique pour ces agents ?

● La CFDT Fonctions publiques a pesé pour que le projet de loi soit porteur de progrès pour les personnels contractuels et de plus grande responsabilité pour l'État employeur. Elle a obtenu la création d'une indemnité de fin de contrat pour les contractuels ayant des contrats de moins d'un an et une rémunération inférieure à un seuil qui sera fixé par décret. Si cela ne recouvre pas encore exactement ce que nous revendiquons, c'est néanmoins une première avancée. Le Sgen-CFDT veillera à ce que la rédaction des décrets n'exclue pas l'Éducation nationale du champ d'application de cette indemnité. La loi ancre le principe que l'ancienneté pour le passage de CDD en CDI soit cumulative au sein du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Cela peut permettre de faire reculer la précarité. En effet, nous étions souvent saisis par des contractuels qui, à chaque changement d'établissement, voyaient s'éloigner la perspective de passage en CDI. Pour le Sgen-CFDT, il faut aussi que cette disposition signe la fin de la remise à zéro des compteurs à chaque changement d'académie par exemple.

### L'action syndicale n'est donc pas terminée ?

● Nous ne sommes pas naïfs, nous savons bien qu'il faudra nous impliquer localement et nationalement pour que ces principes soient réellement mis en œuvre. Nous ne savons que trop que des services ont eu pour consigne de ne pas maintenir l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG lorsqu'ils ont repris la gestion des AESH. Changement d'employeur, changement de contrats et pas de continuité des éléments de rémunération alors que la même personne allait poursuivre le même travail. Il faut dire qu'en réalité la gestion de contractuels plus nombreux est difficile pour des services administratifs dont les secteurs RH sont avant tout pensés pour la gestion de fonctionnaires. Difficile aussi tant ces services sont en manque de personnels.

Bref, la loi de transformation de la fonction publique porte des dispositions qui doivent améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels. Cependant, nous savons que l'employeur public a beaucoup de progrès à faire pour pratiquer une gestion plus humaine de ces personnels dont le rôle est essentiel à la qualité du service public d'éducation.

### Y a-t-il d'autres évolutions qui concernent les contractuels de l'Éducation nationale ?

● Sylvie Cluzel et Jean-Michel Blanquer ont pris des mesures concernant les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), qui sont des contractuels. L'objectif visé est de poursuivre un mouvement de déprécarisation long, et pour l'instant trop lent. Au tournant des années 2010, le Sgen-CFDT avait œuvré pour créer l'emploi d'AESH en y garantissant du temps de formation. Cependant, l'État avait continué de recruter en contrat unique d'insertion (CUI) sur ces missions. Dans un premier temps, le gouvernement actuel a souhaité mettre un terme aux CUI sans prévoir la suite pour les personnels assurant l'accompagnement des élèves en situation de handicap dans les écoles, collèges et lycées. Cela avait mené à de nombreuses ruptures de contrats sans que les personnes soient systématiquement reprises sous un autre statut. Le ministère veut développer et donner corps à la formation des AESH. Dans le cadre des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (Pial), le Gouvernement cherche des moyens pour rapprocher le temps de travail des AESH d'un temps plein afin de leur permettre d'accéder à une rémunération décente. L'autre intérêt des Pial est d'intégrer pleinement les AESH au travail en équipe auprès des élèves et de leur famille. Le Sgen-CFDT a cependant clairement rappelé au ministère que la mutualisation ne pouvait pas être systématique, notamment parce que le respect des notifications de la Maison départementale de la personne handicapée doit primer. ■

**Franck Loureiro \***

## “Nos militants pèseront sur les politiques de recrutement, en particulier lors des élections aux conseils centraux...”

\* SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT DU SGEN-CFDT, EN CHARGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE.

### Quel regard porte le Sgen-CFDT sur la loi de transformation de la fonction publique et ses conséquences pour l'ESR ?

La loi a introduit la possibilité de recourir encore plus massivement aux contractuels. Même si le Gouvernement, par la voix d'Olivier Dussopt, secrétaire d'État en charge de la fonction publique, insiste sur son attachement au statut de fonctionnaire, il paraît évident que ces nouvelles dispositions provoqueront une augmentation importante du nombre d'agents contractuels dans la fonction publique en général. C'est déjà le cas depuis une quinzaine d'années, dans l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR) en particulier, où le recrutement d'agents titulaires, encore majoritaire, n'est plus la seule voie d'accès aux emplois dans les établissements publics. En effet, peu à peu, le législateur a facilité et organisé le recrutement de contractuels. Leur nombre a fortement crû pour finir par se stabiliser depuis quelques années seulement. Certains laboratoires sont aujourd'hui composés de plus de 60 % d'agents non-titulaires. De ce fait, dès lors que le recrutement sur contrat n'est plus une exception mais une voie « normale » de recrutement, ces agents réclament que leur « statut » soit mieux encadré, et leurs droits mieux et plus clairement définis. C'est cette demande aussi que portait la CFDT Fonctions publiques pour relayer les attentes des agents qu'elle représente. Au-delà du risque réel de substitution de l'emploi statutaire par l'emploi contractuel (CDI ou CDD), il faut reconnaître que c'est ce que prévoit la loi sur la fonction publique en introduisant un certain nombre de droits nouveaux comme l'indemnité de fin de contrat, la professionnalisation des jurys de recrutement... Cela signifie donc que vont coexister à terme, sur le même lieu de travail, emplois titulaires et emplois contractuels. Cela ne sera pas sans poser des questions dans les équipes où pour le même travail, des agents ne bénéficieront pas des mêmes conditions de rémunérations, de déroulement de carrière, de droits...

### Comment expliquer ce recours massif aux contractuels dans la recherche ?

Le développement des emplois de contractuels dans la recherche est souvent présenté comme une nécessité liée aux nouveaux modes de financement des programmes de recherche qui ont vu se développer ces dernières années les appels à projet sur une durée limitée dans le temps (Programme d'investissement d'avenir-Pia, Agence nationale de la recherche-ANR...). Le caractère temporaire des financements ne sécurise pas les établissements sur la question de l'emploi pérenne et les incite à être prudents en privilégiant les recrutements temporaires, par conséquent contractuels. Mais cet argument ne tient pas si on réfléchit aux conséquences à moyen et long termes de ce type de recrutement. En effet, la précarité a des conséquences sur les équipes et sur la recherche elle-même.

### Et s'il fallait détailler ces conséquences...

Dans les équipes, elles créent des différenciations parfois mal vécues tant par les agents non-titulaires que par les titulaires, provoquent des pertes de compétences au moment des départs des agents contractuels, créent une charge de travail supplémentaire liée à l'accueil et à la formation des nouveaux arrivants, entraînent une usure professionnelle liée aux départs répétés... Au final, l'adaptabilité et les économies supposées pèsent négativement sur la capacité à produire des résultats. En effet, la recherche a besoin de temps, parfois d'un temps long, et le turn-over incessant d'une partie des équipes ne permet pas cette stabilité indispensable car il faut de longs mois pour permettre de revenir à un niveau égal de compétences après le départ d'une partie de l'équipe de recherche. Peut-être faut-il y voir là, avec le sous-investissement chronique des opérateurs de recherche, un des éléments pouvant expliquer le décrochage de la France dans le domaine de la recherche... La loi Fonction publique trace des possibilités de recrutement d'agents non-titulaires

qui pourront plaire aux directions des opérateurs publics d'enseignement supérieur et de recherche. La possibilité de recruter des contractuels de toutes les catégories, de pouvoir embaucher en CDI, de profiter des contrats de projet, etc., ne doit pas faire oublier à ces mêmes dirigeants que l'emploi statutaire protège aussi des pressions en tous genres. C'est un sujet qui, dans le domaine de la recherche et de la formation, n'est pas anodin quand il s'agit, par exemple, de santé publique, de sécurité du territoire, de transition énergétique, d'intelligence artificielle, de compréhension du monde... Pour le Sgen-CFDT, le recrutement de contractuels dans l'ESR relève aussi de la responsabilité des établissements et donc des équipes dirigeantes. Car ce sont bien eux qui décident des campagnes d'emplois, et donc de recruter ou non des contractuels sur tel ou tel poste. Aussi avons-nous prévu de former nos équipes locales pour pouvoir repérer les abus. Nos militants pèseront sur les politiques de recrutement, en particulier lors des élections aux conseils centraux. Nous demanderons notamment à chaque candidat à la présidence de son université de nous dire clairement ce que sera sa politique en matière d'emplois contractuels. ■



© Anne Bruel / CFDT

Loi du 6 aout 2019 de transformation de la fonction publique

# Quels impacts sur les contractuel-les ?

Par Christophe Huguel

La loi de transformation de la fonction publique \* a été promulguée au *Journal officiel* le 7 aout dernier. Outre les nombreuses dispositions concernant les fonctionnaires, elle comporte aussi des articles relatifs aux contractuels.

Ainsi, la loi amende les articles de la loi de la fonction publique d'État qui régissent le recours aux contrats. Dorénavant, un agent contractuel pourra être recruté « lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ». Le CDI est accessible au bout de six ans obligatoirement (avec une interruption inférieure à quatre mois), mais dorénavant il peut aussi être accessible immédiatement.

La portabilité du CDI (pouvoir être recruté par un autre employeur public en CDI directement) est étendue à la fonction publique territoriale et hospitalière.

La loi crée un contrat de projet qui est un CDD à durée variable en fonction de la mission dont il fait l'objet : cette durée est fixée à un an minimum et six ans maximum. Cette disposition a été vivement combattue par la CFDT.

Une indemnité de fin de contrat est créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 : la loi renvoie à un décret d'application pour en déterminer le mode de calcul. Elle fixe cependant que la rémunération devra être inférieure à un plafond et la durée totale du (ou des) contrat(s) inférieure à un an.

La loi crée la rupture conventionnelle comme pour les salariés du secteur privé. Elle sera possible à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Le mode de calcul des indemnités est renvoyé à un futur décret d'application.

Difficile de dire quel sera le comportement des employeurs publics concernant le recrutement des contractuels et l'éventuelle substitution de l'emploi titulaire. Cela dépendra également de la vigilance, voire du combat des équipes syndicales sur le sujet.

Ce qui est évident, c'est que le recours au contrat est largement facilité par cette loi. Mais qu'elle donne aussi de nouveaux droits.

\* Loi n° 2019-828 du 6 aout 2019 : <https://bit.ly/2YQx7Nc>

## Pour aller plus loin

- Retrouvez sur notre site, les principaux textes réglementaires régissant la fonction publique d'État et une sitographie (fiches thématiques, articles, guides...) :

[sngenplus.cfdt.fr/article/contractuels-textes-de-reference-lessentiel](https://sngenplus.cfdt.fr/article/contractuels-textes-de-reference-lessentiel)

## Être contractuel dans la fonction publique...

C'est agir et servir en tant qu'agent public, et en ce sens, c'est travailler en étant régi par les mêmes règles et obligations que les fonctionnaires.

Aussi, quels que soient les choix effectués (CDD, CDI, ou passer un concours), les obligations s'appliquent à tous, mais les droits de chaque agent public sont liés aux statuts et comportent donc des nuances (durée des fonctions, rémunération, retraite...), souvent explicitées par décret.

Ainsi, ce qu'il faut comprendre de façon synthétique et schématique, c'est qu'au fondement de toutes les dispositions administrant les parcours professionnels des agents publics (fonctionnaires ou contractuels), il y a des lois qui sont débattues, amendées, puis votées dans nos assemblées parlementaires. Concernant la dernière loi du 6 aout 2019 de transformation de la fonction publique, la CFDT a soumis aux parlementaires plus de 100 amendements, dont 30 ont été intégrés, comme la mise en place d'une prime de précarité pour les contractuels de droit public (article 23).

Ensuite, le Gouvernement décline, après avis des comités techniques ministériels (où siègent les organisations syndicales), ces dispositions en décret précisant leur application (aspects fonctionnels et techniques, rémunération et indemnités...). Le Sgen-CFDT, fort de son expérience de terrain, saura apporter son expertise sur les futurs décrets déclinant la loi de transformation de la fonction publique au sein de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur : recrutement, missions, statuts, rémunération, critères pour la prime de précarité...

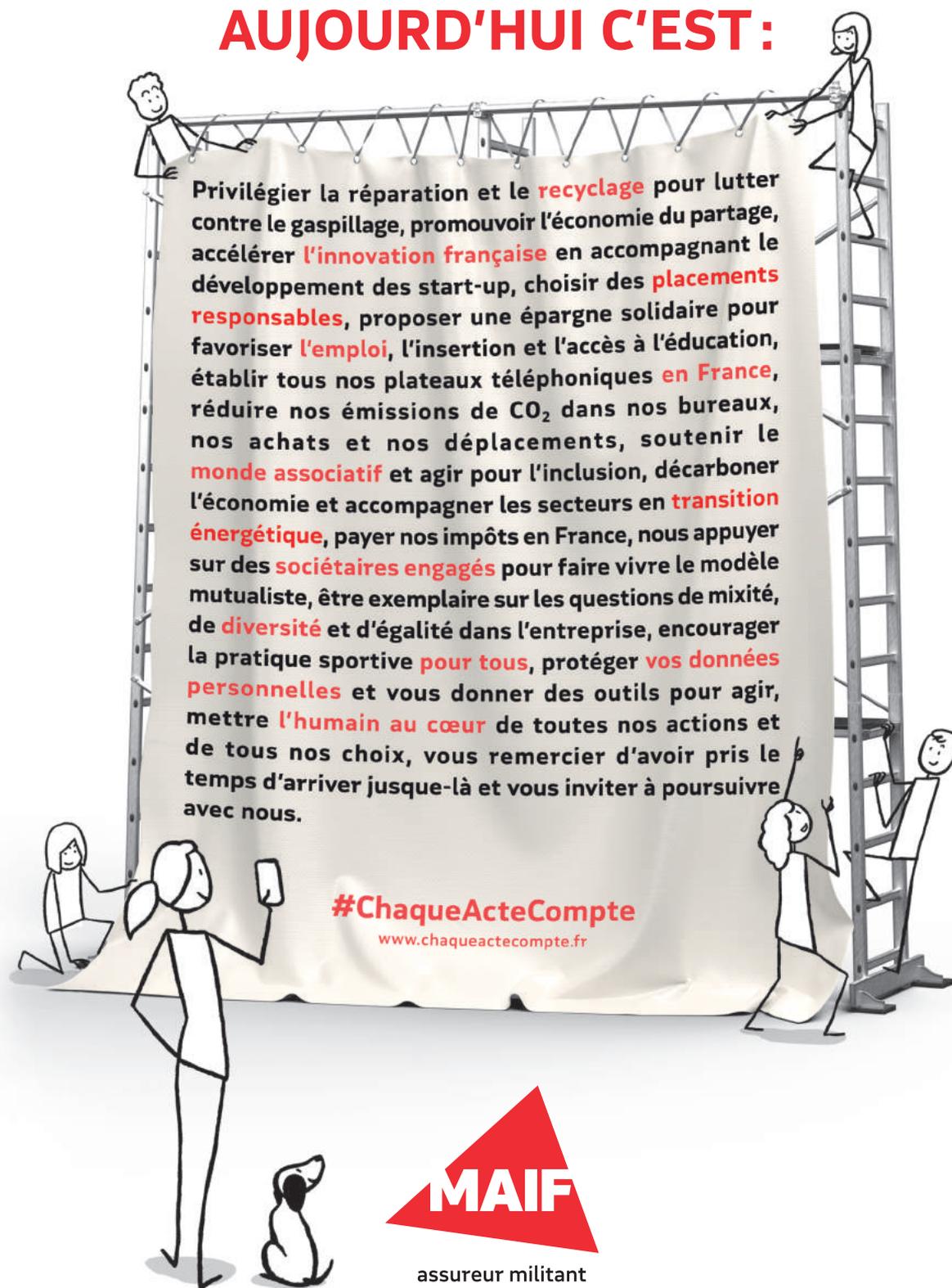
Enfin, chaque ministère apporte également des précisions opérationnelles, par voie de circulaire, permettant d'articuler, notamment, les spécificités liées aux divers métiers de son périmètre de compétences. Vos représentants du Sgen-CFDT participent également aux groupes de travail ministériels dédiés à l'émission de ces directives. • V. D.

LOIS

DÉCRETS

CIRCULAIRES

# POUR FAIRE COURT, ÊTRE ASSUREUR MILITANT AUJOURD'HUI C'EST :



Privilégier la réparation et le **recyclage** pour lutter contre le gaspillage, promouvoir l'économie du partage, accélérer **l'innovation française** en accompagnant le développement des start-up, choisir des **placements responsables**, proposer une épargne solidaire pour favoriser **l'emploi**, l'insertion et l'accès à l'éducation, établir tous nos plateaux téléphoniques **en France**, réduire nos émissions de CO<sub>2</sub> dans nos bureaux, nos achats et nos déplacements, soutenir le **monde associatif** et agir pour l'inclusion, décarboner l'économie et accompagner les secteurs en **transition énergétique**, payer nos impôts en France, nous appuyer sur des **sociétaires engagés** pour faire vivre le modèle mutualiste, être exemplaire sur les questions de mixité, de **diversité** et d'égalité dans l'entreprise, encourager la pratique sportive **pour tous**, protéger **vos données personnelles** et vous donner des outils pour agir, mettre **l'humain au cœur** de toutes nos actions et de tous nos choix, vous remercier d'avoir pris le temps d'arriver jusque-là et vous inviter à poursuivre avec nous.

**#ChaqueActeCompte**

[www.chaqueactecompte.fr](http://www.chaqueactecompte.fr)



assureur militant

# Contractuel-le-s : les enjeux dans la recherche

## MATTHIEU GALLOU EST PRÉSIDENT DE L'UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE

Pourquoi une université recrute-t-elle des contractuels ? Tout d'abord, un CDD est essentiel pour les besoins exceptionnels : en recherche, par exemple, on peut avoir besoin d'un spécialiste très pointu sur une question, mais pas pour les quarante ans à venir. Dans ces cas-là, que fait-on quand on n'a plus besoin des compétences correspondantes ? Au départ, donc, les contractuels ont été recrutés sur des financements non-récurrents, sur projets, pour des emplois Biatss. Puis les difficultés des universités les ont amenées à recruter également sur des emplois récurrents. Les offres, maintenant, ne concernent plus uniquement des postes peu qualifiés, mais aussi des postes d'encadrement ou d'enseignement. Aujourd'hui, le nombre de contractuels est devenu vraiment significatif.

Ces recrutements sont tout d'abord liés aux difficultés financières des universités : d'une part, pour un même travail, le coût total chargé d'un emploi est significativement moindre, même si la personne, elle, peut toucher le même salaire net. Ensuite, les dotations de l'État sont connues tard, et il est difficile de faire des prévisions à long terme, ce qui rend extrêmement complexe un pilotage fin de la masse salariale. Les financements du type programme d'investissements d'avenir (Pia) sont mieux identifiés à long terme que les dotations supposées récurrentes ! Enfin, les gels de postes statutaires ont également amené à recruter des contractuels pour l'enseignement afin de faire face aux hausses des effectifs étudiants. Mais aussi, désormais, l'emploi public n'est plus aussi attractif, et pour certains postes, il est plus facile de recruter des CDD ou des CDI, car les diplômés ne sont plus aussi intéressés par le concours. Et pour certains postes, rien dans le référentiel des emplois ne correspond aux nouveaux besoins ou profils recherchés !

Au-delà de ces aspects, je pense qu'on est vraiment arrivé à un tournant : au sein des services, il n'y a plus vraiment de frontière entre titulaires et contractuels en CDI. Dans la situation budgétaire que nous connaissons, le recrutement sur contrat ne peut plus être considéré comme un expédient provisoire : il nous faut désormais construire un modèle économique et social, pouvoir passer à une véritable stratégie, liée à une gestion des compétences sur le long terme, et ne plus considérer les contrats comme une simple « variable d'ajustement », penser la formation comme un outil pour permettre aux personnes d'évoluer et les accompagner dans les changements qui vont s'imposer. Une véritable mutation est en cours, et cette mutation doit se faire avec tous les personnels. • **Propos recueillis par Françoise Lambert**

## TÉMOIGNAGE D'UNE INGÉNIEURE D'ÉTUDES

La première chose demandée par la collègue interviewée, c'est de ne citer ni son nom, ni l'établissement public dans lequel elle travaille.

« Avec une collègue, on a tout de suite pensé qu'il allait être difficile de trouver des avantages à notre statut de contractuelles. »

Dans son domaine des sciences humaines et sociales, c'est le secteur public qui prédomine. À la suite de son stage de fin d'études dans un laboratoire de recherche, elle a eu l'opportunité d'un premier contrat à durée déterminée. Aujourd'hui en CDI, elle a toujours travaillé dans la recherche.

« Je fais un travail riche, scientifiquement. J'ai des responsabilités, de l'autonomie. Nous ne sommes pas chercheurs mais on s'en approche. J'ai la totale confiance de mon employeur... »

J'ai enchaîné de nombreux CDD de 8 mois, de 4 mois... sans interruption, mais toujours à renouveler. Le passage en CDI a été un vrai soulagement face à une instabilité permanente. En CDD, on ressent une pression non dite mais toujours là. Pendant une période, il fallait ramener des contrats pour financer son propre salaire avec une forme de chantage. Aujourd'hui je ressens une tranquillité d'esprit. Nous avons le même temps de travail que les titulaires. Mais côté mobilité, ça semble bien difficile de bouger. On ne peut pas prétendre aux mutations, aux détachements... Sur tout ce qui touche à la carrière, nous sommes défavorisés. Ne pas avoir le même salaire pour un même travail, les mêmes responsabilités, est une injustice. On a du mal à connaître les règles qui s'appliquent en matière de salaires, mais il y a un réel écart avec les titulaires. Dans le privé, on négocie son salaire. Nous, ça ne nous serait pas venu à l'idée ! ».

• **Propos recueillis par Florence Dubonnet**

Retrouvez l'intégralité du témoignage sur notre site.

## PHILIPPE EST CONTRACTUEL AU SERVICE DOCUMENTATION DE SCIENCES PO BORDEAUX

J'occupe un poste équivalent à celui de bibliothécaire assistant spécialisé (Bibas). Je gère la saisie des commandes, la sélection des ouvrages, la mise en ligne des mémoires des troisièmes et cinquièmes années et le suivi des ressources numériques.

J'ai trouvé ce poste à la suite d'une reconversion professionnelle (après mon doctorat en informatique, j'avais travaillé dans le secteur privé à Madrid). Ayant effectué l'année spéciale du DUT du métier du livre, ma demande de stage obligatoire de huit semaines auprès de Sciences Po Bordeaux a été acceptée.

Ensuite, on m'a proposé le poste en CDD pour une durée d'un an. Mon contrat de départ, en 2016, était sur un poste de catégorie C. En 2018, il a été revalorisé. Je suis donc aujourd'hui en CDD sur un poste considéré de catégorie B. Bien sûr, je préférerais être fonctionnaire, mais le succès au concours d'État implique un poste et une ville imposés, ce qui, à 40 ans et étant père d'un enfant en bas âge, ne m'enchantait guère (d'autant que je suis très satisfait du poste que j'occupe actuellement). Dans l'idéal, le concours qui me conviendrait le plus est celui d'ingénieur, technicien, recherche et formation (ITRF) afin de devenir fonctionnaire tout en gardant mon poste.

Concernant mon avenir professionnel, outre cette possibilité, une autre voie (plus incertaine en matière de sécurité d'emploi) est d'attendre que mon CDD se transforme en CDI... • **Propos recueillis par Béatrice Mency**

©BruceEmmerling / Pixabay

**Témoignage.** Militante Sgen-CFDT, **Nathalie Legros**, est accompagnante des élèves en situation de handicap (AESH) depuis douze ans.

Propos recueillis par Jean-Luc Evraud

#### Qu'est-ce qui te motive en tant qu'AESH ?

Professionnellement, le soutien et l'aide aux élèves handicapés, c'est passionnant. Et heureusement, parce qu'avec douze ans d'ancienneté à temps plein, je touche 1 255 euros ! Nous sommes une minorité à temps plein – c'est même de plus en plus rare. Du coup, les célibataires, à mi-temps et sans aide sociale, ne peuvent pas s'en sortir...

#### Y at-il eu malgré tout des améliorations ?

La cédésation a été une avancée majeure. Avant, nous avions un contrat d'assistant d'éducation (AED) et, au bout de 6 ans, c'était dehors ! Des formations ont aussi été mises en place dès l'entrée dans le métier – il ne s'agit plus de vagues informations, comme il y a douze ans.

#### Peux-tu parler de ton temps de travail ?

Un temps plein, c'est 1 607 heures. La nouvelle circulaire va nous permettre de travailler moins d'heures chaque semaine – mais certaines académies risquent de ne pas la respecter... Notre travail dit invisible est reconnu. Les préparations prennent du temps, notamment parce qu'il faut adapter au handicap de l'élève les documents des profs. Pour des troubles visuels, on va changer la police de caractère. Il y a aussi les réunions, les bilans, les rencontres avec les familles...

#### Te sens-tu reconnue ?

Cela vient tout doucement. Il faut se manifester pour obtenir des droits et les choses restent compliquées avec l'institution. Mais on travaille de plus en plus avec les collègues profs. Ceux qui ne nous reconnaissent pas sont de moins en moins nombreux.

#### Alors ? AESH pour la vie ?

Franchement oui, si le métier évolue au niveau salarial, parce que c'est un vrai beau métier. Les conditions de travail vont forcément s'améliorer... Les pôles inclusifs d'accompagnement localisés (Pial) réduiront par exemple les déplacements. Et un pôle avec des intervenants qui gravitent autour des élèves, c'est intéressant...

### Travailler en équipe pluriprofessionnelle dans l'Éducation nationale

## Réalité ou vœu pieux ?

Par Jean-Pierre Colonna

S'il est une idée récurrente dans la prose ministérielle, c'est bien celle de travail en équipe pluriprofessionnelle – modalité pourtant bien rare dans l'institution scolaire alors qu'ailleurs (santé, police, armée, pompiers, éducation spécialisée), elle est incontournable et travailler seul, inconcevable.

Prenons le cas des classes Ulis (unités localisées pour l'inclusion scolaire), dotées de professionnels titulaires et de contractuels : la qualité des résultats dépend largement du professionnalisme des acteurs et de leur stabilité. Avec la loi de transformation de la fonction publique qui renforce le recours aux contractuels, ce modèle éducatif risque d'être encore plus fragilisé.

Le suivi de publics scolaires en situation de fragilité nécessite des équipes stables. Combien d'assistants d'éducation (AED), d'accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) ont aidé des élèves à surmonter leurs difficultés, réussissant là où de nombreux autres adultes désespéraient ? Or, ces « travailleurs de l'ombre » ne sont ni formés, ni rétribués, ni reconnus à hauteur de leur engagement professionnel. Et tous les ans, ils sont nombreux à quitter les établissements dans l'indifférence générale.

Les agents contractuels sont les partenaires des titulaires. Aucune Vie scolaire, aucune classe d'Ulis ne fonctionnerait sans eux... Sans garantie d'emploi de ces agents, le travail en équipe pluriprofessionnelle ne peut être assuré dans la cohérence et la continuité indispensables au défi de l'école inclusive, autre antienne ministérielle.

## Nos revendications

Travailler en équipe, assurer le suivi individuel du parcours de l'élève avec bienveillance et exigence, coopérer effectivement et efficacement avec parents et partenaires... ne se décrètent pas. Cela implique une remise en cause des pratiques pédagogiques, indissociable d'une formation tant initiale que continue, et de temps dévolu et reconnu à ces fins. Pour le Sgen-CFDT, encourager et aider les équipes à travailler ensemble est un premier pas vers l'école que nous voulons, qui favorise l'autonomie des équipes dans leurs pratiques quotidiennes. Il convient maintenant de reconnaître l'investissement des personnels et de les accompagner.

À l'Éducation nationale et dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, les différents dispositifs – tels les Ulis, les pôles inclusifs d'accompagnement localisés (Pial) – participent au développement de l'éducation inclusive. Le Sgen-CFDT revendique un accompagnement des personnels qui passe par la formation et la reconnaissance pour tous les agents. Les équipes pluriprofessionnelles nécessitent des moyens à la hauteur de l'enjeu. • A. C.



Territoires géographiques et disciplines d'enseignement

# Une attractivité inégale

Par Florent Ternisien

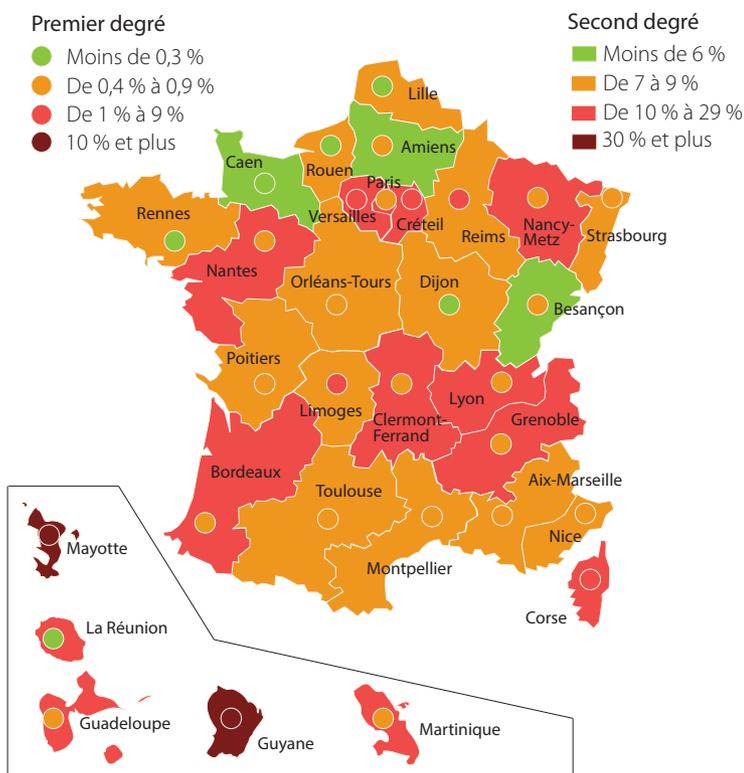
La répartition des enseignants contractuels sur le territoire dépend en grande partie de l'offre et de la demande, autrement dit : de la loi du marché.

Ainsi, l'on retrouve un plus grand nombre de contractuels dans les disciplines qui souffrent d'une crise de recrutement ou sont touchées par des réformes. Les mathématiques, l'économie-gestion, les lettres classiques ou la technologie sont particulièrement concernées.

De même, la proportion de personnels contractuels varie fortement selon les territoires. Elles et ils sont davantage présents dans les académies vues comme difficiles, les académies de Versailles et Créteil employant plus d'un quart des enseignants contractuels de France. Au sein des académies, c'est dans les territoires concentrant les difficultés – sociales ou géographiques – et qui sont donc les moins prisées par les titulaires, que l'on retrouve le plus de personnels contractuels. Une conséquence logique en terme de système d'affectation, mais absurde en terme de service public.

Le rapport de force entre offre et demande peut dans de rares cas jouer temporairement en faveur des contractuels qui pourront avoir davantage de choix en matière de lieux d'exercice et de conditions de travail que des personnels titulaires. Mais ce rapport de force peut vite s'inverser : à la rentrée 2019, l'académie de Créteil voit, pour la première fois depuis de nombreuses années, son nombre de personnels titulaires augmenter dans certaines disciplines. Cette bonne nouvelle pour l'académie entraîne cependant le non-renouvellement des contrats de nombreux contractuels. Une telle précarité montre bien que la loi du marché ne peut être satisfaisante ni pour les personnels, ni lorsqu'il s'agit de rendre un service public.

Part des non-titulaires (source : Bilan social du MEN, 2018)



## L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC, « TROP GROS » EMPLOYEUR D'AGENTS CONTRACTUELS !

L'enseignement agricole public (EAP) prépare aux formations depuis la classe de 4<sup>e</sup> jusqu'au doctorat.

Il compte 24 000 agents pour 62 000 élèves, 9 800 étudiants et 25 000 apprentis, avec une estimation de dix millions d'heures stagiaires. Ses champs professionnels sont la production, la transformation, la commercialisation et les services. Ses domaines : l'agronomie, l'élevage, la viticulture, l'horticulture, l'agroéquipement, l'agroalimentaire, le paysage, les espaces naturels, la forêt, les services aux personnes et aux territoires et les soins aux animaux (dont vétérinaires).

**L'enseignement technique** rassemble 56 % d'agents contractuels (AC), soit 19 500 AC et 8 400 titulaires ; 1 400 AC nationaux (principalement des profs) et 9 700 AC sur budget d'EPL (AED, AESH/AVS, salariés d'exploitation : une large majorité sont des formateurs de centres de formation d'apprentis-CFA/centres de

formation professionnelle et de promotion agricole-CFPPA) qui travaillent dans 216 lycées, 94 CFA, 152 CFPPA, 224 exploitations. Le Sgen-CFDT revendique une meilleure rémunération, une CDIisation dès la troisième année. Une importante hétérogénéité des carrières entraîne un important turnover qui met en difficulté les équipes, la qualité de l'enseignement et détériore la qualité de vie au travail (par exemple de nombreuses heures supplémentaires ne sont pas payées). Les conseils d'administration décidant des niveaux de rémunération et de primes, le Sgen-CFDT exige un cadre national pour les agents contractuels sur budget.

**L'enseignement supérieur public** reçoit 9 800 étudiants répartis dans 12 écoles d'enseignement supérieur et de recherche agricoles, agronomiques, agroalimentaires, vétérinaires et du paysage. Il réunit 2 900 titulaires et 4 300 AC (33 %), parmi lesquels 1 400, essentiellement sur budget d'établissement, assurent tous types de missions : enseignement, recherche, administration et technique. Le Sgen-CFDT milite pour un recours moindre aux AC sur les missions pérennes telles que



© Gelinger / Pixabay

l'enseignement. L'emploi trop massif d'AC discrédite la qualité, jusqu'alors reconnue, de ces formations, génère de la précarité et un manque cruel d'attractivité.

**Concernant les types de contrats**, il en existe de droit public dans le Sup, les CFA et les CFPPA des EPL ; de droit privé pour les salariés des exploitations et de très nombreux contrats aidés qui ont constitué un abus souvent dénoncé par le Sgen.

Pour résorber le nombre d'AC, le Sgen-CFDT revendique plus d'ouvertures de postes dans les différents concours et la mise en œuvre de parcours d'accompagnement pour tous les AC légitimes à s'y inscrire, ainsi que des possibilités de titularisations sur place si le besoin est pérenne. • G. B.



© QuinceMedia / Pixabay

## LES AGENTS CONTRACTUELS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DU MINISTÈRE DES SPORTS : DES ACQUIS À CONFORTER

À Jeunesse et Sports, les agents contractuels sont essentiellement employés dans les établissements sous tutelle du ministère des Sports : Insep, Creps et écoles nationales.

En 2015, ils représentaient près de 40 % des effectifs, dépassant même les 50 % dans certains établissements.

Les conditions d'emploi et de rémunération des contractuels administratifs et techniques étaient déplorables, du fait de contrats plafonnés à une quotité de 70 % sans perspective d'évolution ni de revalorisation salariale, ou de recrutements sur le fondement de contrats bricolés au mépris des textes réglementaires.

La mise en œuvre de la loi Sauvadet a changé la donne.

Le Sgen-CFDT s'est battu pour que cette loi soit pleinement appliquée dans les établissements du sport. L'amélioration de la situation des agents contractuels a ainsi été l'une des principales revendications du Sgen-CFDT lors des élections professionnelles de 2014, puis de 2018, portées par des représentants locaux dont la plupart étaient eux-mêmes contractuels ou anciens contractuels titularisés.

D'incontestables résultats ont été obtenus, à commencer par la sécurisation des emplois de plusieurs centaines de contractuels par titularisation ou CDIisation dans le cadre du dispositif Sauvadet, et par l'ouverture de recrutements sans concours.

Les rémunérations de nombreux collègues contractuels ont été revalorisées par l'application de la réévaluation triennale, ou par la mise en œuvre, à la demande de la CFDT, d'un cadre de gestion propre aux ministères sociaux pour les agents contractuels sur emplois permanents,

avantageux car leur ouvrant des perspectives d'évolution salariale, ainsi que le bénéfice d'un régime indemnitaire. Des droits similaires à ceux des titulaires, en matière d'action sociale ou d'accès aux formations, leur ont été reconnus.

Tous ces résultats ont contribué à installer le Sgen-CFDT comme la première organisation syndicale dans les établissements du ministère des Sports.

Mais une nouvelle page s'ouvre désormais, avec la prochaine mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique. Certes, de nouveaux droits vont s'ouvrir au bénéfice des contractuels, dont il faudra encadrer la mise en application à l'échelon local, mais de nouvelles facilités vont également être offertes aux directeurs pour recruter des contractuels sur l'ensemble des emplois de leurs établissements, ce qui risque de favoriser le rebond de la précarité, et de multiplier les risques psychosociaux générés par l'insécurité de l'emploi.

Les représentants Sgen-CFDT seront en première ligne, à la fois pour contrer les effets négatifs de cette nouvelle loi et pour en maximiser les quelques avancées. • J.-M. G.

# Le Sgen-CFDT, syndicat de proximité

Le Sgen-CFDT rencontre les personnels dans leurs lieux de travail. Partout des militants se forment pour répondre aux questions des personnels sous contrat. C'est cela un syndicat utile, et proche des agents jetés dans le bain sans qu'ils aient toujours les informations de base pour exercer leurs missions.

## Ne pas rester seul.e Se syndiquer et être conseillé.e ou accompagné.e

Être payé, faire respecter son contrat, son temps de travail, avoir la formation annoncée... Pour une organisation syndicale dont la boussole est la justice sociale, impossible de rester sans rien faire face à des situations précaires.

- ▶ Aide si l'agent peut refuser un contrat à temps partiel imposé avec un salaire de moins de 1 000 euros ne lui permettant pas de vivre décemment.
- ▶ Contacter les administrations pour trouver des solutions.
- ▶ Accompagner les collègues sans proposition de poste et peu informés.

## Être davantage respecté.e et reconnu.e des avancées à obtenir pour les personnels

Notre organisation occupe tous les espaces possibles de négociation pour porter nos revendications et obtenir de réelles avancées pour les personnels sous contrat au niveau national ou local.

- ▶ Revalorisation des salaires des personnels contractuels.
- ▶ Accès à un contrat à temps plein et aux mêmes indemnités que les titulaires (les AESH et les AED n'ont toujours pas droit aux indemnités REP-REP+ perçues par les collègues de leur école ou établissement).



## Temps de travail des CPE

## Pas d'heures invisibles

Par Jean-Pierre Colonna

A paru, courant mars 2019, un rapport de l'Inspection générale des Finances<sup>1</sup> soulevant le cas d'agents qui n'effectueraient pas la totalité de leur obligation horaire. Parmi eux figurent les conseillers principaux d'éducation (CPE).

## CE QUE DISENT LES TEXTES

Pour rappel, le cadre législatif<sup>2</sup> stipule que le temps de travail hebdomadaire des CPE est de 40 heures 40, comprenant 35 heures en présentiel, 4 heures « laissées sous leur responsabilité, pour l'organisation de leurs missions » (circulaire de 2015), ainsi qu'une pause journalière de 20 minutes. La même circulaire de 2015 mentionne un volume annualisé d'heures, soit 1 607 heures ramenées à 1 593 (14 h défalquées au titre du fractionnement des congés). Or depuis mars dernier, certains personnels de direction ont demandé aux CPE de faire leurs 4 h dans l'établissement, ou à tout le moins de justifier du travail effectué durant ce laps de temps.

## DÉFENDRE SES DROITS

La loi n'ayant pas été modifiée, cette demande n'est pas légitime. Ce que les CPE doivent



© geralt / Pixabay

en matière de service, ce sont 35 heures en présentiel. Et ils n'ont pas à rendre compte de leur utilisation des 4 h qui sont laissées à leur libre initiative. Dans la mesure où très souvent les CPE travaillent largement plus que les 35 heures dues, il est avisé de comptabiliser toutes ces heures (réunions, conseils, projets, inscriptions, etc.) de façon à montrer que le volume d'heures effectuées en présentiel, de fait, excède les 35 heures. Il y a lieu de récupérer le temps effectué au-delà des 35 heures, voire de demander des indemnités pour mission particulière (IMP) en rétribution de l'investissement dans un projet.

Si le dialogue avec le chef d'établissement est difficile, mieux vaut se faire accompagner d'un représentant du personnel élu au CA. La présence d'un tiers devrait apaiser l'échange et le rendre constructif. Si le chef d'établissement demeure inflexible sur un service de 40 heures au sein de l'établissement, il est conseillé de contacter le syndicat en vue d'une audience auprès des services du rectorat. Dans tous les cas de situation problématique, il ne faut pas hésiter à se rapprocher des représentants du personnel qui transmettront les informations aux organisations syndicales. Enfin, les élus et militants de syndicats sont à l'écoute des collègues pour les conseiller et accompagner.

<sup>1</sup> « Régimes dérogatoires aux 35 heures dans la fonction publique d'État », IGF (voir page 39) : <https://bit.ly/2LeMIW3>

<sup>2</sup> Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 et arrêté du 4 septembre 2002 relatif au cycle de travail des personnels d'éducation.

Pour aller plus loin : <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/temps-de-travail-des-cpe-quelles-preconisations/>

## Greta. Des fonctions et activités mieux reconnues

Après la publication en 2018 d'un décret instituant une indemnité de fonctions pour la formation continue des adultes en remplacement des indemnités des personnels

de direction et de gestion, et d'un arrêté en fixant les montants, le ministère publie une circulaire précisant les modalités d'attribution. Ce chantier indemnitaire avait été ouvert à la demande du Sgen-CFDT pour plus d'équité, plus de transparence (car soumis à l'avis de l'assemblée générale du Greta) et un meilleur contrôle par le recteur d'académie. Cette circulaire clarifie également

la notion de bonne santé financière d'un Greta et précise qu'en cas d'insuffisance budgétaire, le versement de l'indemnité peut être bloqué par le recteur. Enfin, l'indemnité de fonctions pour la formation continue des adultes (Ifcca) devient effective pour l'exercice budgétaire 2019. Aux personnels de s'emparer de ces textes pour une traduction concrète dans chaque groupement. • V. B.



## Demandes de retraite en ligne

**La règle.** Vous exercez dans l'enseignement scolaire (1<sup>er</sup> ou 2<sup>nd</sup> degré), à l'administration centrale ou dans certains établissements de l'enseignement supérieur, vous devez faire votre demande en ligne au moins six mois avant votre date de départ : sur le site [info-retraite.fr](http://info-retraite.fr) si vous relevez de plusieurs régimes de retraite, sur le site [ensap.gouv.fr](http://ensap.gouv.fr) pour une carrière exclusivement dans la fonction publique de l'État.

**Les exceptions à la rentrée 2019.** Si vous exercez dans un établissement d'enseignement supérieur qui n'a pas encore adopté le processus de demande en ligne, vous devrez faire une demande unique de pension et de radiation des cadres par voie hiérarchique, adressée au service en charge de la gestion suivant les dispositions des notes de service. • O. N.

## Congé pour projet d'enseignement

**Le congé pour projet d'enseignement est l'un des deux dispositifs** que le ministère a proposé à l'issue de la concertation sur la reconnaissance de la mission d'enseignement (l'autre consistant en la création d'une prime d'investissement pédagogique). Le Sgen-CFDT se satisfait de voir aboutir une revendication qu'il a portée lors des discussions préparatoires à la loi ORE. Pour autant, le format retenu n'est pas conforme à ce que nous souhaitons. En faisant le choix de passer par un arrêté relatif à la formation professionnelle, sans rapport direct avec l'objet de la mesure, le ministère évite de modifier les statuts des enseignants et enseignants-chercheurs concernés. Outre ce bricolage, le Sgen-CFDT regrette que ce congé ne soit pas accessible à tous les personnels impliqués dans l'activité de formation et qu'il soit exclusivement attribué par les établissements. • S. L.



mgen<sup>★</sup>

GRUPE **vyv**

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

# J'AI CHOISI MGEN

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Floria Gueï et 4 millions de personnes ont choisi MGEN pour la confiance, la solidarité, l'accès aux soins de qualité et le haut niveau de prévoyance.

www.antigel.agency - 00996 - Novembre 2017 - © Hervé THOUROUDE - Ce document est non contractuel

**FLORIA GUEÏ**  
CHAMPIONNE  
D'EUROPE DU 400M

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, n°775 685 399, MGEN Vie, n°441 922 002, MGEN Filia, n°440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.