**NOUVEAU CADRE DE GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS RECRUTES POUR EXERCER DES FONCTIONS D’ENSEIGNEMENT, D’EDUCATION ET D’ORIENTATION DANS LES ECOLES, EPLE OU SERVICES DU MEN DANS L’ACADEMIE DE GRENOBLE**

**Voici le document de travail et les *commentaires du SNES* lors du groupe de travail du jeudi 15 décembre 2016 pour une application au 01/01/2017 suite au vote en CTA du 18/01/2017 avec effet rétroactif.**

**Tout ceci n’étant qu’un projet et ne concerne pas les MA et BOE.**

**1/ Cadre juridique :**

- Décret 86-83 du 17 janvier 1986 et décret 2016-1171 du 29 août 2016

- Abrogation du décret 89-497 du 12 juillet 1989 relatif au recrutement des agents vacataires

- Abrogation du décret 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels en ce qui concerne la formation initiale sous statut scolaire

**2/ Cadre technique :**

- Fermeture au 31 août 2016 des anciennes nomenclatures relatives aux HSA dans EPP

- Mise en paiement des HSA lors de la mise à jour du dossier administratif avec les nouvelles nomenclatures

- Avenants aux contrats signés des agents contractuels recrutés à la rentrée scolaire 2016

**3/ Cadre de gestion :**

**3.1/ Objectifs :**

- Harmoniser les règles de recrutement, d’emploi et de rémunération de l’ensemble des agents contractuels enseignants du 1er et du 2nd degré, d’éducation et d’orientation

- Volonté de constituer un vivier d’agents contractuels formés et progressivement accompagnés à la préparation aux concours de l’enseignement

**3.2/ Recrutement :**

- Application des articles 2, 7, 8 et 9 du décret 2016-1171 et de l’arrêté du 29 août 2016 fixant les traitements (IB) minimum et maximum par catégorie

- Volonté de dématérialiser la procédure de recrutement : dépôt de la candidature (cv + lettre de motivation + diplôme), avis du corps d’inspection sur pièce ***ou*** à l’issue d’un entretien, bascule dans EPP

*Le SNES demande que le processus de recrutement tende vers un entretien systématique avec les corps d’inspection.*

- Application de la grille nationale indicative en termes d’indices applicables dans un souci d’harmonisation nationale et de simplification des opérations de gestion (grille incrémentée dans EPP)

- Mise en œuvre d’un avancement de trois ans entre chaque niveau dans la construction de la grille avec un avancement accéléré de deux ans pour les trois premiers niveaux *(Voir Annexe 1 : Grille indiciaire).*

- Différentiation de l’indice de recrutement en application de l’article 9 :

o Prise en compte de l’expérience professionnelle:

disciplines professionnelles : + 1 niveau par tranche de 5 ans d’ancienneté de pratique professionnelle en lien avec la discipline à enseigner

disciplines générales : + 1 niveau par tranche de 5 ans d’ancienneté d’expérience d’enseignement (public ou privé)

disciplines générales : + 1 niveau pour la détention d’un master (ou plus)

prise en compte dans le contrat à titre définitif ; ces conditions ne sont pas cumulatives (prise en compte de la situation la plus favorable pour l’agent)

o Prise en compte de la spécificité du besoin à couvrir s’avérant particulièrement difficile:

spécificité du point de vue géographique (zones rurales notamment dans le cadre d’une cartographie indicative) ; exclusion de l’éducation prioritaire

spécificité de l’enseignement à assurer (enseignement adapté)

prise en compte à titre temporaire dans le contrat uniquement pour la durée de l’affectation dans une école ou un EPLE relevant d’une spécificité ; majoration de + 2 niveaux sauf situation particulière

o Prise en compte de la rareté de la discipline enseignée

identification d’une cartographie indicative des disciplines déficitaires dans le 2nd degré

*Nous avons rappelé notre ferme attachement à un traitement égal entre les disciplines.*

langue vivante et ASH dans le 1er degré

prise en compte à titre temporaire dans le contrat uniquement pour la durée de l’affectation dans une école ou un EPLE ou liée à l’évolution de la situation de la discipline (cartographie stabilisée sur trois années) ; majoration + 1 niveau sauf situation particulière

- Appréciation de la durée des trois ou deux ans (en années, mois et jours) sur la base des critères de la loi du 12 mars 2012

- En cas d’interruption non imputable à l’agent de son contrat pour une durée de plus de quatre mois (maladie, maternité, absence de besoin, force majeure,…), reprise du niveau antérieurement détenu au jour de l’interruption du contrat

*Cela concernera les collègues en CDD au niveau 2 ou 3.*

- Application aux agents en CDD sur zone académique dès lors que leur établissement de rattachement administratif relève de la cartographie indicative géographique

*Le SNES dénonce avec force ce transfert organisé du remplacement, besoin permanent du service public d’éducation, sur la précarité. Au contraire de ces choix politiques et budgétaires, nous avons réclamé la création de postes de titulaires qui permettent aux personnels de d’intégrer le service public pour assurer ces missions, avec les garanties de formation et d’indemnisation, et pas d’être cantonnés à la fois à la précarité et aux missions les plus instables et coûteuses.*

- Dispositif non applicable aux agents en CDI

*Toutes ces majorations de niveaux ne seraient pas applicables pour les CDI actuels ?*

*Le SNES demande que cela soit le cas pour la partie prise en compte de l’expérience professionnelle à titre définitif.*

**3.3/ Formation**

- Application de l’article 12 du décret 2016-1171

- Mise en œuvre accélérée du plan de formation des enseignants contractuels du 2nd degré qui se compose d’un jeu sérieux, de 3 jours de formation (conduite de classe (1 jour) et accompagnement disciplinaire (2 jours) et de modules de formation en ligne sur deux niveaux (diversité des élèves, laïcité, numérique, interdisciplinarité,…)

o Affirmation du lien avec l’ESPE par l’intégration progressive dans la formation de modules de formation T1 et T2

o Intégration de la préparation aux concours (96h00) assurée par la DAFTLV (hors RAEP)

*Les 96h relèvent pour l’instant de l’utopie.*

- Réflexion sur un plan de formation harmonisé 1er et 2nd degré et sur un dispositif de formation en

« entrée-sortie » permanent grâce à l’organisation de formations entre chaque petites vacances

- Réflexion sur le caractère obligatoire du plan de formation (formation à public désigné)

- Accompagnement des agents contractuels du 1er degré par les conseillers pédagogiques

- Réflexion sur un accompagnement dans chaque établissement par un enseignant référent

*Le SNES demande que ces enseignants référent obtiennent une décharge de service ou à défaut une rémunération spécifique.*

- Accompagnement des agents contractuels en difficultés par la mise en place d’un tutorat DRH

**3.4/ Evaluation**

- Application de l’article 10 et 13 du décret 2016-1171 et de l’arrêté du 29 août 2016 relatif à l’évaluation

- Volonté de construire une application dématérialisée de gestion de l’évaluation des agents contractuels selon un concept proche de celui de l’évaluation des stagiaires *(Voir Annexe2 : Grille Evaluation)*

- Dispositif d’évaluation s’inscrivant dans la continuité du dispositif d’évaluation des enseignants titulaires dans le cadre du PPCR comme y invite l’arrêté du 29 août qui en reprend les principales étapes : rapport de l’inspection pédagogique (1er et 2nd degré), compte rendu d’évaluation professionnel sur la manière de servir du chef d’établissement (2nd degré), appréciation générale du recteur

o ajout en amont d’un auto positionnement de l’agent contractuel

o évaluation reposant sur trois niveaux (insuffisant, à consolider, satisfaisant) pour tenir compte de la diversité des agents contractuels et de leur situation d’enseignement (type d’établissement, ORS,…)

- Maintien de l’évaluation annuelle du chef d’établissement qui permet d’apprécier la manière de servir de l’agent contractuel au terme d’une année scolaire selon les modalités actuelles afin d’envisager le renouvellement du contrat

*L’avis annuel du chef d’établissement serait différent de l’avis triennal (voir Annexe 2) et aussi différent de ce qui se fait actuellement.*

- Impact de l’évaluation sur la réévaluation de la rémunération :

o évaluation positive d’un agent contractuel en CDD ou en CDI : avancement d’échelon dans le cadre de campagnes annuelles et présentation en CCP

o évaluation négative d’un agent contractuel en CDD : motif légitime de non renouvellement du contrat ou renouvellement, si les besoins le justifient, pour une année du contrat mais sans changement d’échelon et mise en place d’un accompagnement RH ; présentation en CCP

o évaluation négative d’un agent contractuel en CDI : pas d’avancement d’échelon et mise en place d’un accompagnement RH ; présentation en CCP

*Donc possibilité de « blocage » sur 3 ans, le SNES trouve cela abusif et demande à ce que les collègues reviennent dans leur droit à progression dès l’année suivante si l’accompagnement RH produit un effet bénéfique (tout doit être mis en œuvre pour cela).*

*Attention possibilité de licenciement pour insuffisance professionnel (pour les CDI) si les difficultés persistent au bout de 6 ans.*

**3.5/ Date de mise en œuvre :**

- L’ampleur du travail à conduire sur la mise en œuvre de ce nouveau cadre de gestion des agents contractuel conduit à envisager une mise en œuvre étalée dans le temps selon les opérations concernées :

o 1er trimestre 2016 : avenants aux contrats des agents contractuels déjà recrutés et mise en œuvre des nouveaux contrats pour tout nouveau recrutement ; renforcement du plan de formation des agents contractuels

o Progression au niveau supérieur au 1er janvier 2017, sans reprise d’ancienneté, pour tous les agents ayant au moins deux ou trois ans d’ancienneté

*Pourquoi ne pas reprendre l’ancienneté, cela ne concerne que 150 collèges et éviterait à certains de perdre jusqu’à 1an et 11 mois d’ancienneté.*

*Le SNES demande à ce que l’ancienneté soit reprise.*

o Application du dispositif de valorisation (article 9) au 1er janvier 2017 sous réserve d’une expertise plus approfondie

o 1er septembre 2017 : mise en œuvre des procédures dématérialisées de recrutement et d’évaluation des agents contractuels

***En conclusion :***

***Sans entrer dans les détails de nos interventions, nous avons été vigilants à ce que la circulaire ne soit pas en retrait par rapport au décret et qu'elle apporte le plus de garanties possibles, par exemple sur les durées de contrat en cas de contrats renouvelés, sur les périodes d'essai en cas de changement d'établissement, sur la portabilité du CDI...***

***Le SNES rappelle son attachement au recrutement de titulaires par concours et donc la nécessité d'ouvrir de façon plus importante les possibilités de titularisation des contractuels.***