



Observations de la FSU sur les fiches du GT13

remises pour la réunion du 22 janvier 2013

Fiche 1	La mise en place d'un cadre de gestion rénové	Commentaires de la FSU
	<p>Le protocole du 30 mai 2013 sur les mesures catégorielles prévoit un travail approfondi pour harmoniser les pratiques académiques de gestion des contractuels enseignants.</p> <p>Parallèlement, afin de concrétiser règlementairement le nouveau cadre législatif défini par la loi dite Sauvadet du 12 mars 2012 et les engagements du protocole d'accord du 31 mars 2011, le ministre chargé de la fonction publique conduit une modification du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'Etat en vue d'améliorer les conditions d'emploi et de gestion des contractuels. Les modifications retenues dans ce cadre s'appliqueront aux agents contractuels enseignants.</p> <p>Dans ce contexte, un cadre réglementaire rénové sera élaboré pour fixer les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération de l'ensemble des personnels contractuels enseignants du ministère de l'éducation nationale (I). Les axes de cette refonte d'ensemble du décret du 12 mai 1981 doivent concilier harmonisation des pratiques de gestion et amélioration des modalités d'emploi et de rémunération des contractuels, tout en maintenant la souplesse nécessaire à une gestion de proximité adaptée aux besoins (II).</p>	<p>La FSU se félicite de la réunion d'un « groupe de travail » consacré à la situation des non titulaires, répondant à une demande forte de sa part.</p> <p>Elle regrette la limitation de ce groupe de travail au seul sujet des contractuels enseignants, revendiquant pour les personnels contractuels ATSS une harmonisation et l'amélioration de leur gestion.</p> <p>Elle estime nécessaire la création d'une grille indiciaire nationale pour chacune des catégories, et revendique en particulier la rémunération minimum correspondant à l'IM 327 pour les AS contractuels, 428 pour les AS-CT et 342 pour les infirmiers. Le classement dans la grille doit tenir compte de l'expérience professionnelle acquise.</p> <p>Le travail inscrit dans la suite de la loi Sauvadet ne saurait se limiter au travail réglementaire relatif à la situation des contractuels enseignants.</p> <p>D'une part, le bilan doit être tiré de la session 2013 des recrutements éligibles, enseignants et Bi-ATSS ; les conditions de recrutement des contractuels ont écarté nombre d'entre eux de l'éligibilité et le MEN se doit d'alimenter le travail conduit par la ministre de la Fonction publique au moment où le calendrier parlementaire peut permettre de corriger les conditions trop restrictives de la loi. D'autre part, il est urgent d'améliorer les pratiques de gestion des rectorats pour l'ensemble des contractuels, enseignants et ATSS, et d'assurer davantage de transparence.</p> <p>La FSU agit pour que le nombre de postes offerts à la titularisation corresponde au nombre des éligibles pour la loi de mars 2012 et, dans le même temps, elle porte l'exigence d'une nouvelle négociation, d'un vrai plan de titularisation rapide, ouvert à tou-tes les non-titulaires, en poste ou au chômage, prenant en compte les services effectués, suivant des modalités adaptées à l'ancienneté des personnels. Ce plan doit être assorti de la garantie de réemploi de l'ensemble des agents déjà recruté-es et de l'arrêt du recours au contrat.</p> <p>Il convient de rappeler que les besoins pérennes des services publics et les besoins en remplacement doivent être assurés par des personnels titulaires et que le contrat (CDD ou CDI) reste une situation dérogatoire au cadre statutaire de la Fonction publique.</p> <p>Le ministère doit donc mettre en place une gestion prospective et programmer le recrutement de titulaires en nombre suffisant pour faire face aux besoins.</p>

<p>I. <u>Un nouveau cadre de gestion</u></p> <p>Les enseignants contractuels du ministère de l'Education nationale sont soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986. Ils font cependant l'objet, compte tenu de leurs spécificités, de textes réglementaires particuliers précisant leurs fonctions et les conditions de leur recrutement, selon qu'ils exercent en formation initiale ou en formation continue, qu'ils sont vacataires ou pas, ainsi que les modalités de leur rémunération. Ces textes sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels ; - Le décret n°89-497 du 12 juillet 1989 fixant les conditions de recrutement et d'emploi d'agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire ; - Le décret n°93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes. 	<p>La FSU souhaite qu'un bilan soit fait de l'application du décret 2007-322 du 8 mars 2007 permettant le recrutement de professeurs associés dont la durée des fonctions est limitée à six ans. Elle en revendique l'abrogation.</p>
<p>Le souci réaffirmé dans le protocole du 30 mai 2013 d'harmoniser les pratiques académiques de gestion des contractuels enseignants conduit à définir plus précisément au niveau national les règles de gestion et de rémunération applicables, tout en préservant la souplesse nécessaire à une gestion de proximité et à la couverture de l'ensemble des besoins en personnels enseignants lorsqu'ils ne peuvent être couverts par la voie des concours.</p>	<p>Quelle « souplesse » pour une gestion de proximité ? Il est nécessaire de rappeler que s'il est fondé de confier aux recteurs la décision de recourir à un contractuel face à des besoins non couverts, la responsabilité de les affecter, de répondre à leurs demandes de congé et à leurs besoins de formation cela ne saurait se faire que dans le respect de la réglementation existante.</p>
<p>II. <u>Les axes de la refonte</u></p> <p>. Les personnels soumis au cadre de gestion rénové seraient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les professeurs contractuels du second degré, - Les enseignants contractuels du premier degré, - Les personnels d'orientation et d'éducation recrutés par les recteurs, - Les formateurs exerçant en centres de formation d'apprentis (CFA) publics. <p>Le cadre rénové pourrait être étendu aux personnels contractuels formateurs de la formation continue des adultes, sous réserve des adaptations nécessaires tenant notamment à leurs obligations de service.</p> <p>Le décret du 12 juillet 1989 concernant le recrutement d'agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire sera abrogé, afin de</p>	<p>Il est nécessaire de rappeler que le recours au contrat devrait être exceptionnel. La fiche propose la réécriture du décret de 1981, cela doit être fait. L'abrogation du décret sur la vacation, cela fait maintenant 18 mois que la consultation du CTM le rend possible. C'est plus qu'urgent.</p> <p>Le champ de la réglementation serait étendu au premier degré pour répondre à la situation de quelques secteurs géographiques. Pour la FSU, cette situation devrait être provisoire.</p> <p>Plus généralement, la fiche devrait affirmer l'orientation que le ministre met tout en place pour que les concours permettent de recruter des enseignants à hauteur des besoins, notamment en mettant en place des pré-recrutements, et cherche à limiter les situations où les emplois ne peuvent être couverts par la voie des concours.</p>

mettre fin à cette catégorie d'emploi très précaire.	
. Les axes de cette refonte pourraient être les suivants :	Il manque du point de vue de la FSU l'affirmation du fait que les obligations réglementaires de service sont celles des titulaires exerçant les mêmes fonctions. Il convient de préciser les règles relatives à la durée des contrats et les droits des personnels à la rémunération des congés annuels.
1) Le cadre de gestion applicable aux contractuels enseignants couvrira l'ensemble des <u>cas de recours</u> aux contrats prévus par la loi du 11 janvier 1984. Il précisera les modalités de mise en œuvre des différents cas de recours aux contrats ainsi que les durées de contrat correspondantes en fonction de la nature des besoins à couvrir.	L'organisation des enseignements dans le cadre de l'année scolaire doit permettre de limiter ces cas <ul style="list-style-type: none"> • aux remplacements des personnels absents ; le contrat devrait alors être conclu pour la durée du remplacement, reconduit en cas de prolongation de l'absence. • à l'occupation d'emplois vacants. Le contrat est alors conclu du 1^{er} septembre au 31 août. Dans tous les cas, le droit aux congés annuels doivent être respectés.
2) <u>Niveau de recrutement</u> : recrutement de droit commun au niveau de qualification exigé aux concours internes, soit la détention : <ul style="list-style-type: none"> o D'une licence dans les disciplines générales ; o D'un certain niveau de diplôme ou titre <u>ou</u> d'une expérience professionnelle ou du statut de cadre dans les disciplines technologiques et professionnelles. <p>Toutefois, comme cela se pratique déjà actuellement, en l'absence de vivier suffisant, des personnels contractuels justifiant d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat pourront être recrutés dans les disciplines générales.</p> <p>Concernant les personnels en CFA, le code du travail continue de régir le niveau de qualification exigé lors du recrutement.</p>	La FSU revendique le réemploi des contractuels déjà employés et les réflexions qui suivent doivent être entendues pour les nouveaux recrutements. Les dispositions spécifiques pour les disciplines technologiques et professionnelles ne soulèvent pas de difficultés ; il conviendrait cependant d'affirmer que l'expérience professionnelle est en relation avec la discipline enseignée. En revanche, la FSU a défendu pour les CAPES/T, CPE, CAP-EPS internes des modalités qui permettent une identité de diplôme avec les concours externes, d'assurer l'accès aux concours internes aux actuels contractuels comme à tous les autres candidats (AED, fonctionnaires candidats à la mobilité). De fait, les dispositions proposées organisent une voie d'accès aux métiers enseignants au niveau de la licence et passant par la précarité. Cette voie concernera essentiellement les étudiants en difficulté financière qui en paieront les conséquences tout au long de leur carrière. Par ailleurs, il y a à préciser les situations spécifiques de l'EPS (licence STAPS et qualifications sauvetage et secourisme) et des contractuels d'orientation (titre de psychologue, c'est-à-dire master de psychologie). La FSU s'oppose au recrutement au niveau bac+2 envisagé, même à titre dérogatoire. Elle s'étonne de ce que l'administration puisse l'envisager sans même l'accompagner d'une obligation faite aux rectorats employeurs d'assurer à ces agents dès leur recrutement une formation qualifiante sur le temps de travail.
3) <u>Modalités de fixation de la rémunération et des critères de son évolution (cf. fiche 2)</u> : maintien de catégories de rémunération et d'espaces indiciaires correspondants, articulés avec le niveau de diplôme détenu. Les recteurs devront élaborer les grilles indiciaires correspondantes et définir les modalités de classement applicables dans les grilles, qui seront les unes et les autres présentées au CTA.	La FSU revendique l'élaboration d'une grille nationale unique. A tout le moins, la convergence vers une grille nationale doit être un objectif à terme rapproché. Dans cette grille, l'avancement d'échelon doit se faire à rythme unique.

<p>4) <u>Affirmation du principe d'application du régime indemnitaire des professeurs titulaires aux agents contractuels</u> (sauf disposition contraire).</p>	<p>Il conviendrait de préciser que les dispositions contraires sont uniquement les dispositions réglementaires qui réservent le versement d'une indemnité aux fonctionnaires.</p>
<p>5) <u>Entretien professionnel</u> : le projet de modification en cours du décret de 1986 prévoit que les agents exerçant des fonctions similaires à celles des titulaires dont les corps ne sont pas soumis au décret du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ne sont pas soumis aux nouvelles dispositions concernant l'évaluation professionnelle (entretien annuel d'évaluation). Dans ces conditions, la définition d'un tel dispositif a sa place dans le projet de cadre de gestion rénové. Il est proposé de maintenir, compte tenu de la spécificité de la mission enseignante, un rythme triennal de l'évaluation professionnelle. Cette solution serait susceptible d'évoluer en parallèle de la redéfinition des modalités d'évaluation professionnelle des personnels enseignants titulaires.</p>	<p>Dès la publication du décret modifiant le décret 86-83 du 17 janvier 1986, en application du nouvel article 1-4 V, le ministre de l'Education nationale devra prendre un arrêté afin que les contractuels enseignants, d'éducation et d'orientation puissent être évalués selon les modalités identiques à celles applicables aux titulaires.</p> <p>Cela permettra qu'une « redéfinition des modalités d'évaluation professionnelle des personnels enseignants titulaires » s'applique ipso facto aux contractuels.</p> <p>On ne peut en effet attendre cette échéance.</p> <p>Pour les contractuels enseignants du second degré, la proposition de « maintenir le rythme triennal de l'évaluation professionnelle » soulève deux difficultés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • elle renvoie implicitement à un entretien d'évaluation avec le chef d'établissement, ce qui n'est pas approprié au métier enseignant • le rythme d'un entretien triennal est en contradiction avec la situation des contractuels qui pour la plupart d'entre eux n'exercent pas deux années consécutives dans le même établissement. L'évaluation d'une séquence d'enseignement par un inspecteur est à cet égard plus adapté. <p>Enfin, pour la FSU, l'évaluation des non titulaires doit avoir comme finalité exclusive le conseil et l'identification des besoins de formation. CPE et COPsy ?</p>
<p>Fiche 2 L'harmonisation des modalités de rémunération</p>	
<p>Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord sur les mesures catégorielles du 30 mai 2013, l'élaboration d'un cadre de gestion rénové pour les personnels enseignants contractuels définissant de manière plus précise les modalités de fixation de la rémunération des intéressés prend toute sa signification.</p> <p>En l'état actuel des textes régissant les contractuels enseignants, les principes de classement des personnels lors de leur recrutement, de fixation de la rémunération à servir et d'évolution de celle-ci ne sont pas suffisamment définis.</p> <p>Si certaines pratiques académiques homogènes se dégagent en matière de rémunération (I), l'élaboration d'un nouveau cadre de gestion des contractuels enseignants, en encadrant les principes conduisant à la fixation de la rémunération, permettra une harmonisation nationale, tout en garantissant aux recteurs les marges de manœuvres nécessaires à l'élaboration d'une politique de rémunération au niveau académique tenant compte des spécificités et des besoins locaux (II).</p>	<p>La FSU est en désaccord total avec le choix de laisser aux recteurs la construction des grilles.</p> <p>Elle sait que les disparités académiques de rémunération sont réelles. Pour y répondre, la FSU propose que l'on fixe une grille nationale de référence, les recteurs devant organiser la convergence à terme rapproché vers cette grille. Cela pourrait passer par la définition de deux à trois grilles provisoires.</p> <p>Les situations les plus favorables doivent être maintenues pour les personnels concernés.</p> <p>Il faudrait que la fiche précise, que la grille vaut pour les CDD aussi bien que pour les CDI, et que dès septembre 2014, aucun contractuel enseignant recruté à la licence ou au vu de son expérience professionnelle, ne sera rémunéré en dessous de l'indice 367.</p>

I. Les tendances qui se dégagent des pratiques académiques

Il est rappelé que le décret du 12 mai 1981 prévoit quatre catégories de rémunération avec les bornes indiciaires minimales et maximales suivantes :

- 3^e catégorie : IB 340 (IM 321) – IB 751 (IM 620)
- 2^e catégorie : IB 408 (IM 367) - IB 791 (IM 650)
- 1^e catégorie : IB 460 (IM 403) - IB 965 (IM 782)
- Hors catégorie : IB 500 (IM 431) – Hors échelle

Le décret ne prévoit pas de classement automatique dans une catégorie de rémunération en fonction du diplôme détenu. Le classement en hors catégorie est réservé aux personnels dispensant la totalité de leur enseignement en post-bac.

Constats :

. S'agissant de la détermination de la catégorie de recrutement, celle-ci est toujours fonction du diplôme détenu. Cependant, pour enseigner dans des classes de l'enseignement professionnel, le diplôme requis peut être inférieur à celui qui serait retenu pour enseigner dans l'enseignement général. Il est à noter que la détention d'une licence peut amener à un classement en catégorie 2 ou 3 selon les académies, catégories qui comprennent respectivement 66 % et 25 % de l'ensemble des contractuels.

. S'agissant de l'indice attribué lors du recrutement, le principe retenu dans une grande majorité d'académies est celui du classement au 1^{er} échelon de la catégorie (IM 321 en 3^e catégorie, IM 367 en 2^e catégorie et IM 403 en 1^{er} catégorie), même si l'agent justifie d'une certaine expérience. Toutefois, le classement peut se faire à un échelon plus élevé quand les agents justifient d'expérience dans l'enseignement professionnel et technologique ou encore quand il s'agit de disciplines rares.

. S'agissant de l'évolution de carrière :

- 1) Pour les agents en CDD : une minorité d'académies offre une progression de carrière à l'issue de trois années d'ancienneté.
- 2) Pour les agents en CDI : rares sont les académies qui n'ont pas établi de grille de rémunération en tant que telle, ce qui ne les empêche pas de revoir la rémunération des agents sur la base de l'article 1-3 du décret

La FSU demande communication aux membres du CTM des résultats complets de l'enquête qui permet de dégager cette synthèse des pratiques académiques.

<p>du 17 janvier 1986, à savoir tous les 3 ans. Pour les académies qui utilisent des grilles, la cadence du réexamen de la rémunération est généralement prévue tous les 3 ans. Certaines académies limitent la progression indiciaire dans les matières pour lesquelles un concours de recrutement est régulièrement ouvert, afin d'encourager les contractuels à présenter lesdits concours. La quasi-totalité des académies a mis en place de véritables grilles indiciaires avec des cadences d'avancement spécifiques. En règle générale, l'avancement se fait automatiquement à l'ancienneté, sous réserve qu'un rapport pédagogique ou d'évaluation ne s'y oppose pas. Près de la moitié des académies classe automatiquement les agents à un échelon supérieur à celui détenu en CDD lors du passage en CDI.</p>	
<p>II. <u>L'encadrement de la rémunération et des critères retenus</u></p> <p>Afin de préserver la souplesse nécessaire à la mise en place d'une gestion de proximité adaptée au tissu local et au vivier en présence, il est nécessaire de maintenir une marge de manœuvre à l'autorité qui recrute, tout en l'encadrant davantage qu'aujourd'hui et en rendant plus transparentes les règles de fixation de la rémunération.</p> <p>Le nouveau cadre de gestion fixera donc des principes règlementaires de détermination de la rémunération afin d'harmoniser les pratiques académiques :</p>	<p>Pour la FSU, la rémunération des contractuels ne peut pas relever de l'appréciation du recteur dans « une gestion de proximité adaptée au tissu local et au vivier en présence ».</p>
<p>1) <u>Réduction du nombre de catégories de quatre à deux</u> : dans un souci de simplification, l'actuelle 2^{ème} catégorie devient la catégorie de droit commun et recouvre l'espace indiciaire des trois catégories supérieures actuelles (IM 367 – Hors échelle). Elle a vocation à accueillir les détenteurs d'une licence, ainsi que les agents enseignant dans des disciplines technologiques ou professionnelles et remplissant les conditions pour se présenter aux concours internes des corps enseignants. La future 2^e catégorie (IM 321 – IM 620), correspondant à l'actuelle 3^{ème}, est réservée aux personnels ne détenant pas le diplôme requis (licence) pour enseigner dans les disciplines générales.</p>	<p>La FSU souhaite que ce soit l'actuelle 1^{ère} catégorie qui serve de référence et que la 3^{ème} catégorie soit supprimée. Elle demande à l'administration de préciser les conséquences de ce regroupement des catégories sur le taux des heures supplémentaires, sachant que toute baisse de rémunération ne saurait être acceptable.</p>
<p>2) <u>Catégorie de recrutement</u> : niveau de qualification exigé aux concours internes, sous réserve du recrutement à bac + 2 dans</p>	<p>Sur le fond voir fiche 1. Il convient de préciser que les contractuels des disciplines technologiques et professionnelles recrutés sur la base de leur</p>

<p>les disciplines d'enseignement général en cas d'insuffisance de vivier.</p>	<p>expérience professionnelle sont classés dans la catégorie de droit commun.</p>
<p>3) Classement au moment du recrutement : indice de début, hormis dans certaines situations précises (spécificité du besoin à couvrir, affectation dans des zones peu attractives, insuffisance du vivier, expérience professionnelle antérieure...). Il n'est pas proposé de retenir le diplôme détenu comme critère pouvant à lui seul justifier de ne pas classer un agent en pied d'espace indiciaire. Les modalités de prise en compte de ces critères doivent être présentées devant le CTA.</p>	<p>La FSU exprime son désaccord avec l'abandon du diplôme comme critère de classement dans la grille. Au cas où il ne serait pas retenu de définir une grille nationale, les critères de classement doivent être soumis à l'avis du CTM et faire l'objet d'une liste limitative, intégrant diplôme, ancienneté de service dans la Fonction publique et expérience professionnelle générale.</p>
<p>4) Evolution de carrière : l'autorité qui recrute fixe des grilles indiciaires, ainsi que les modalités d'avancement, et les présente au CTA. La rémunération fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les 3 ans, à la vue notamment des résultats de l'évaluation.</p>	<p>Au cas où il ne serait pas retenu de définir une grille nationale, les recteurs doivent établir une grille fixant des échelons et un rythme unique de progression dans la grille. En effet, une gestion transparente nécessite de fixer des règles. L'avancement d'échelon doit être examiné en CCP, laquelle aura notamment à vérifier la prise en compte de l'ancienneté de service.</p>
<p>Fiche 3</p>	<p>Amélioration des modalités de classement à la titularisation</p>
<p>Le concours constitue la voie normale d'accès aux corps enseignants comme aux corps de l'ensemble de la fonction publique d'Etat, conformément aux dispositions de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.</p> <p>Les concours réservés prévus par la loi dite Sauvadet du 12 mars 2012 et les concours internes constituent le cadre de l'accès des contractuels enseignants aux corps de titulaires.</p> <p>Le ministère de l'Education nationale fait, dans ce cadre, un effort tout particulier se concrétisant par des volumes de postes offerts aux sessions 2013 et 2014 de ces concours particulièrement importants. Cet effort se poursuivra au-delà de 2014. Afin d'accroître l'attractivité de ces voies de promotion, il s'accompagne de la volonté d'améliorer les modalités de classement des intéressés à l'occasion de leur nomination</p>	<p>La fiche 3 apporte une avancée réelle pour les contractuels qui seront titularisés.</p> <p>Il est nécessaire de rayer le terme « enseignant » de la phrase « Le concours constitue la voie normale d'accès aux corps enseignants » puisque la fiche concerne aussi les CPE et COPsy.</p> <p>Dans la rédaction du préambule, la FSU attend des compléments :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le principe de recrutement des fonctionnaires pour occuper les emplois permanents est loin d'avoir toujours été respecté. Le ministère engage une politique volontariste qui permette d'éviter le recours à des situations que la loi n'envisage qu'à titre d'exception. • l'employeur a des obligations envers les personnels contractuels. La loi a ainsi à plusieurs reprises décidé de plans de titularisation. Ces plans ont pu comporter d'autres voies de titularisation que le concours. <p>Si les recrutements réservés apportent une solution à plusieurs milliers de collègues (et nous notons l'engagement à ouvrir les postes), il y a de très nombreux exclus. La FSU demande la négociation d'un plan de titularisation de tous. Dans l'immédiat, le MEN se doit, en concertation avec les organisations syndicales représentatives, d'identifier les obstacles rencontrés par les personnels du MEN qui ont subi interruption de contrats, alternance de vacations, de contrats, et de périodes de chômage. Ce travail sera élaboré en contribution à celui de la DGAFP, conformément aux propos</p>

	<p>de la ministre de la Fonction publique devant le CSFPE du 10 décembre 2013. Il est urgent de l'engager au moment où l'examen d'un projet de loi sur la Fonction publique peut permettre de revoir les conditions d'accès aux recrutements réservés.</p> <p>Les jurys des recrutements réservés doivent être en capacité d'évaluer une épreuve de RAEP présentée par un contractuel exerçant en GRETA, en MLDS ou dans l'enseignement supérieur. Les personnels concernés doivent être informés des dispositions prises en ce sens.</p>
<p>I. <u>La règle du butoir</u></p> <p>L'article 11-5 du décret n°51-1423 du 5 décembre 1951 détermine les modalités de prise en compte des services accomplis en qualité d'agent non titulaire au moment du classement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation dans leur nouveau corps.</p> <p>Les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie A sont ainsi retenus pour la moitié de leur durée jusqu'à 12 ans et à raison des trois quarts au-delà.</p> <p>Toutefois, un alinéa désigné sous l'appellation de règle du butoir plafonne l'ancienneté susceptible d'être retenue afin qu'elle ne conduise pas les intéressés à bénéficier dans leur nouveau corps d'une rémunération bien supérieure à celle qui leur était servie en tant qu'agents non titulaires. Le classement ainsi déterminé est plafonné à l'indice égal ou immédiatement supérieur à l'indice détenu en tant que contractuel avant réussite au concours.</p> <p>Cette règle est spécifique aux corps enseignants. Elle ne figure pas dans le décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat.</p> <p>Le décret n°2013-768 du 23 août 2013 relatif au recrutement et à la formation initiale de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre de l'éducation nationale a atténué les effets de plafonnement auxquels conduit l'application de la règle du butoir.</p> <p>L'aménagement consiste à permettre aux agents non titulaires de conserver, à titre personnel, l'indice perçu antérieurement en qualité de contractuel si celui-ci est supérieur à celui résultant du classement dans le corps de titularisation lors de la nomination, dans la limite de l'indice correspondant à l'échelon sommital du 1^{er} grade dudit corps.</p>	<p>La FSU demande depuis fort longtemps et de manière renouvelée la suppression de la règle du butoir qui annulait dans la plupart des cas toute reprise d'ancienneté de contractuel au moment de leur titularisation.</p> <p>La FSU avait analysé l'indemnité compensatoire instituée en août 2013 comme la reconnaissance d'une difficulté ; cependant elle avait souligné que l'indemnité ne réglait pas le problème. En outre, l'indemnité différentielle fait dépendre la rémunération d'un fonctionnaire non pas de son ancienneté mais de la pratique de rémunération de l'académie dans laquelle il a exercé comme contractuel.</p>
<p>II. <u>La suppression de la règle du butoir</u></p>	

La suppression de la règle du butoir pourrait être envisagée afin d'améliorer les modalités de reprise des services accomplis en qualité de contractuels et de favoriser l'accès de ces derniers aux corps de titulaires, notamment dans le cadre de la mise en œuvre des concours réservés organisés en application de la loi du 12 mars 2012.

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

La FSU regrette que la suppression de la règle du butoir soit conditionnée au non versement de la prime d'entrée dans le métier. Pour les non titulaires qui n'en bénéficient pas à leurs débuts et dont l'entrée se fait par la précarité, ce versement avait du sens.

En outre, supprimer la règle du butoir ne met pas les contractuels dans la situation faite aux ex-MA car les services sont repris pour moitié et non pour 2/3 ou 85%.

Malgré ces limites, la FSU apprécie cette annonce comme une avancée réelle qu'elle est prête à acter.

Il faudra cependant traiter de la situation des actuels stagiaires anciens contractuels, sauf à voir des situations inversées. Une disposition transitoire doit être étudiée permettant un nouveau classement à la date de la titularisation.