

Fiche 2 L'harmonisation des modalités de rémunération

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.

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.

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).

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 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.

II. L'encadrement de la rémunération et des critères retenus

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.

Le nouveau cadre de gestion, qui concerne tant les CDD que les CDI, fixera donc des principes réglementaires de détermination de la rémunération afin d'harmoniser les pratiques académiques :

- 1) **Réduction du nombre de catégories de quatre à deux** : 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.
- 2) **Catégorie de recrutement** : niveau de qualification exigé aux concours internes, sous réserve du recrutement à bac + 2 dans les disciplines d'enseignement général en cas d'insuffisance de vivier.
- 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.

GT13 personnels contractuels (enseignants, personnels d'éducation et personnels d'orientation)

- 4) **Evolution de carrière** : une circulaire ministérielle définira la structuration de l'espace indiciaire pour chacune des deux catégories de rémunération définies au niveau réglementaire. L'autorité qui recrute fixe, dans ce cadre, 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.
- 5) **Heures supplémentaires (HS)** : une modification du décret n°50-1253 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré est envisagée afin de tirer les conséquences de la réduction du nombre de catégories et de la modification des espaces indiciaires associés :
- Le taux de l'actuelle 3^{ème} catégorie, maintenue, serait fixé en euros à son taux actuel ;
 - Le taux de la future catégorie fusionnant les 3 autres (2^{ème}, 1^{ère}, hors catégorie), serait maintenu en euros au taux de l'actuelle 2^{ème} catégorie,
 - Une clause de sauvegarde prévoirait le maintien du taux d'HS antérieur plus favorable pour les agents en CDI des ex 1^{ère} catégorie et hors catégorie.

Le décret n°66-787 du 14 octobre 1966 relatif la rémunération des travaux supplémentaires dans le 1^{er} degré sera modifié afin de fixer le taux des HS susceptibles d'être versées aux contractuels du 1^{er} degré.