



Compte-rendu du GT du 11 mai 2017.

Nouvelles grilles indiciaires et opérations de reclassement.

La nouvelle grille de la 1^{ère} catégorie comporte 19 niveaux dont les 13 premiers correspondent à ceux de l'ancienne deuxième catégorie. Elle culmine à l'indice majoré 916 ce qui correspond à l'avant-dernier échelon du professeur agrégé Hors-classe. La nouvelle grille de la deuxième correspond exactement à la grille de l'ancienne 3^{ème} catégorie.

1^{ère} catégorie

Echelons	Indice Brut	INM
1	408	367
2	441	388
3	469	410
4	500	431
5	529	453
6	560	475
7	591	498
8	623	523
9	657	548
10	690	573
11	722	598
12	755	623
13	791	650
14	830	680
15	869	710
16	910	741
17	966	783
18	1015	821
19	HE A 2° chevron	916

2^{ème} catégorie

Echelons	Indice Brut	INM
1	340	321
2	363	337
3	387	354
4	419	372
5	442	389
6	465	407
7	493	425
8	537	457
9	579	489
10	621	521
11	663	553
12	705	585
13	751	620

Selon le Rectorat,

- 809 contractuels ont été concernés par les changements de catégories, opérés **en novembre 2016 avec effet sur la paye de décembre.**
- Une deuxième phase, réalisée en janvier sur l'ancienne 3^{ème} catégorie a permis de reclasser 70 personnes en 1^{ère} catégorie après vérification des diplômes.

Mais, au terme des opérations de reclassement, seules 134 personnes (soit 16,5 %) ont bénéficié d'un changement d'indice selon le détail suivant :

ANCIENNE CATEGORIE	NOUVELLE CATEGORIE	ANCIEN INM	NOUVEL INM	Total
CTEN 1C	AC2C1	403	410	42
		410	sans changement d'indice	1
		434	453	3
		466	475	1
		498	sans changement d'indice	3
		562	573	6
		596	598	7
		627	650	1
		720	741	3
CTEN 2C	AC2C1	367	sans changement d'indice	594
		388	sans changement d'indice	39
		410	sans changement d'indice	9
		431	sans changement d'indice	7
		453	sans changement d'indice	1
		475	sans changement d'indice	2
		598	sans changement d'indice	1
CTEN 3C	AC2C1	321	367	59
		337	367	3
		354	367	1
		372	388	1
		407	475	1
		425	410	4
		457	475	1
		585	598	1
	AC2C2	321	sans changement d'indice	10
		337	sans changement d'indice	4
		372	sans changement d'indice	1
		457	sans changement d'indice	3
Total				809

Répartition par catégorie après reclassement.

	NOUVELLE 1° CAT	NOUVELLE 2° CAT
ANCIENNE 1° CAT	67	
ANCIENNE 2° CAT	724	
ANCIENNE 3° CAT		18

Les modalités de mise en œuvre

- Les critères dérogatoires de rémunération lors d'un recrutement

L'article 9 du décret 2016-1171 prévoit que, lors de son premier engagement, l'agent contractuel est rémunéré à l'indice minimum de l'échelle de rémunération de sa catégorie. Ce même article prévoit toutefois des dérogations permettant de rémunérer l'agent contractuel à un indice

supérieur à l'indice minimum compte tenu de l'expérience professionnelle détenue, de la rareté de la discipline enseignée ou de la spécificité du besoin à couvrir.

Le Rectorat a retenu comme critères dérogatoires la rareté de la discipline enseignée et/ou la spécificité du besoin à couvrir :

- o Enseignement post-bac
- o Postes spécifiques restés vacants
- o Disciplines d'enseignement professionnel et sciences de l'ingénieur, correspondant à des métiers attractifs sur le marché de l'emploi

Le SNALC souhaitait que soit également retenus comme critères certaines langues rares et la situation géographique du poste à pourvoir.

En effet, s'agissant des langues rares (chinois, russe, japonais, polonais, arabe, hébreu, etc.), il est rare que les collègues concernés aient plus de 6 à 8 heures de service dans un établissement et il est quasi impossible de compléter le service dans d'autres établissements, vu la rareté de la discipline. Leur permettre de commencer à un indice supérieur à l'indice minimal ne nous paraît pas anormal, puisqu'ils ont les mêmes frais de déplacements qu'un collègue à plein temps pour un salaire trois fois moindre.

S'agissant des zones géographiques, nous connaissons tous la difficulté de se rendre dans l'arrière pays, mal ou pas desservi par les transports communs et qui engendre des frais de déplacement importants et non remboursés (ou très peu en cas de services partagés). Pour le SNALC, ces collègues devraient percevoir des frais de déplacement couvrant effectivement les sommes engagées. En attendant, il ne nous semble pas anormal que ces collègues puissent bénéficier d'une rémunération supérieure (permettant de couvrir les frais de déplacement et tenant compte de la durée des déplacements) à ce qu'ils seraient en mesure de percevoir pour un poste d'accès aisé.

Le rectorat n'a pas souhaité retenir ces critères.

L'expérience professionnelle détenue, sous réserve qu'elle soit en lien direct avec la discipline enseignée, pourra être prise en compte comme suit :

- o Entre 3 et 5 ans -> 2° échelon (INM 388)
- o Entre 6 ans et 8 ans -> 3° échelon (INM 410)
- o 9 ans et plus -> 4° échelon (INM 431)

- La réévaluation de la rémunération

L'article 10 prévoit que *la rémunération des agents contractuels fait l'objet d'une réévaluation **au moins tous les trois ans** au vu des résultats de l'évaluation professionnelle, de l'évolution des fonctions ou du besoin à couvrir.*

Le Rectorat souhaitait une durée d'échelon de 3 ans exactement pour chacun des échelons, sous réserve bien entendu des résultats de l'évaluation professionnelle. **Le SNALC et les organisations syndicales présentes ont demandé à ce que la durée des premiers échelons soit plus réduite : 1 an ou 1 an et demi pour chacun des deux premiers échelons et 2 ans pour le troisième échelon, voire également le 4° échelon. Le Rectorat réserve sa réponse et nous fera part de sa décision.**

Pour le calcul des trois ans, le rectorat souhaitait les compter à partir du 1 septembre 2016, date d'application du décret 2017-1171. le SNALC a exigé, et obtenu, l'application de l'article 2 du décret 2014-1318 du 3 novembre 2014, imposant une réévaluation de la rémunération au moins tous les trois ans, à compter du 1 septembre 2014.

Au 1 septembre 2017, seront réévalués tous les personnels ayant au moins 3 ans de service, sans interruption supérieure à 4 mois entre deux contrats consécutifs.

Le Rectorat a déjà recensé une première population de 120 collègues dans ce cas (en poste depuis 2014, avec des CDD de 1 an). Il reste à recenser tous les personnels en CDD de courte durée ayant 3 ans d'ancienneté, sans interruption supérieure à 4 mois. Leur réévaluation devrait être effective lors de la rentrée prochaine.

Par ailleurs, le Rectorat retient pour règle l'avancement au niveau immédiatement supérieur, alors que la circulaire nationale stipule que la **réévaluation peut se faire à un niveau plus élevé que l'indice immédiatement supérieur à l'indice détenu par le contractuel, eu égard à son expérience, ses responsabilités, etc.**

Le SNALC a demandé l'application de la circulaire nationale sur ce point et fait remarquer qu'à défaut, il faudrait, à la majorité des contractuels, 51 ans pour arriver à l'échelon 18 de la grille, à condition d'être augmenté tous les 3 ans. Ce à quoi le Rectorat a répondu : "*Le contractuel n'a pas vocation à le rester, mais à devenir titulaire*" et "*L'académie de Nice bénéficie de deux bassins universitaires, Toulon et Nice, lui permettant de recruter sans difficultés des contractuels*". On ne saurait être plus explicite.

Points non inscrits à l'ordre du jour et soulevés par le SNALC

- La formation à l'adaptation à l'emploi

Le SNALC a demandé que soit également étudiées lors du GT les modalités de mise en œuvre de la formation d'adaptation à l'emploi, ainsi que prévu par l'article 12 du décret 2016-1171 du 29 août 2016. Demande rejetée par l'Administration sous prétexte que cette mise en œuvre ne nécessite par l'avis du CTA, et du fait qu'il n'y aurait pas de dispositif de formation spécifique aux contractuels au sein de l'académie, mais que ces derniers bénéficieraient de quelques modules de formation des stagiaires. Le SNALC a protesté en faisant remarquer qu'un stagiaire a un service de 6 à 8 heures alors qu'un contractuel a souvent un service de 18 heures ou plus.

- Possibilité d'avoir un tuteur

Le SNALC souhaitait également que le néo-contractuel puisse bénéficier d'un tuteur. En effet, le fait de bénéficier d'un regard extérieur, de conseils d'un collègue expérimenté, ainsi que de pouvoir assister à des cours du tuteur nous semble positif et de nature à aider un débutant.

Le Rectorat a également rejeté cette demande sans justification aucune.

- Alignement des conditions d'emploi sur celles des TZR

La circulaire 2017-038 prévoit la possibilité de recruter, sur la base des articles 4-2 ou 6 quinquies, des agents contractuels **pour une durée annuelle**, dans le cadre d'une zone géographique, afin d'assurer des remplacements de courte durée dans différents établissements. **Dans cette hypothèse, le contrat est établi sur une base de 18 heures (20 heures pour les PEPS)**. Si la quotité horaire du service pris en charge dépasse 18 heures, les heures effectuées en sus seraient rémunérées en heures supplémentaires. Dans le cas contraire, le contractuel serait amené à compléter son service d'enseignement dans sa discipline de recrutement ou, à défaut de besoin et avec son accord, dans une autre discipline, sous réserve que ses compétences le lui permettent.

S'agissant d'une forte demande de nombreux contractuels, le SNALC a demandé à ce que les contractuels, **qui le souhaitent**, puissent bénéficier de tels contrats de 1 an rémunérés à temps complet. Le rectorat ne prévoit pas de mettre en place de tels contrats lors de la rentrée prochaine.