



Entrevue DGRH MESR/ SNESUP-FSU du 20 décembre 2012 au sujet des concours réservés « Sauvadet » : compte-rendu du SNESUP-FSU

Cette entrevue faisait suite à une demande insistante du SNESUP de précisions et éclaircissements sur les concours réservés d'accès à la Fonction Publique en application de la loi 2012-347, dite « Sauvadet » pour les collègues contractuels enseignant dans le supérieur.

Remarque : Lorsque la délégation du SNESUP s'est présentée ce matin-là, elle n'avait pas encore connaissance de la note de service parue au BO de l'Éducation nationale ce même jour, récapitulant des dispositions allant paraître les jours suivants (!) dans un décret et un arrêté, et le directeur de la DGRH, Jean-Pascal Bonhotal qui nous a reçus, apparemment ne le savait pas non plus. **Voir à ce sujet notre courrier envoyé le lendemain à JP Bonhotal.**

Une circulaire pour les établissements du sup serait en préparation pour le mois de janvier pour donner des instructions aux établissements.

Nous avons posé en particulier les questions ci-dessous et obtenu les réponses suivantes. Pour toutes les questions sans réponse ce jour-là, JP Bonhotal nous a demandé de lui envoyer rapidement un courrier afin de pouvoir le communiquer aux services concernés du MEN et de travailler conjointement sur ces questions.

Concours réservés : qui peut se présenter ? Contrôle a priori ou a posteriori ? est-ce que seuls les recensés peuvent participer ?

→ *Rép :* peuvent se présenter ceux qui remplissent les conditions de la loi Sauvadet, mais **le contrôle d'éligibilité ne sera effectué que sur les admis au concours, par le ministère**. Il n'est pas nécessaire d'avoir été recensé, et les établissements n'auront pas à faire le tri. JP Bonhotal prévoit l'envoi d'une note aux universités afin que la transmission de l'information aux contractuels soit la plus large possible.

JP Bonhotal a précisé que les contrats relevant d'une base légale particulière faisant exception à l'emploi de fonctionnaires ne permettaient pas l'éligibilité, ou leur prise en compte dans un calcul d'ancienneté : il a cité en particulier les contrats d'ATER avant obtention du doctorat, les contrats doctoraux, les contrats d'allocataire de recherche-moniteur, les lecteurs dès lors qu'ils sont inscrits en thèse (mais lecteur non inscrit en thèse, c'est acceptable!), les PAST, les contrats « LRU » (c'est à dire ceux établis en référence à l'article L954-3 du code de l'éducation), les contrats de chargé d'enseignement vacataire (au motif avancé qu'ils relèvent d'un article particulier du code de l'éducation également).

La quotité du dernier contrat de travail doit être supérieure à 70%. Pour le calcul de quotité de travail que représente un contrat établi en nombre d'heures annuelles d'enseignement sans référence à un temps de travail total, JP Bonhotal a prétendu qu'en l'absence de texte administratif établissant clairement la correspondance, il fallait appliquer la référence issue du Code de la Sécurité Sociale, à savoir : 1 heure d'enseignement = 3 heures de temps de travail. Autrement dit, un temps plein s'obtient avec 536h d'enseignement annuel environ (375h pour le temps "partiel" à 70% qui constitue le seuil d'éligibilité aux concours réservés). Nous avons vivement protesté contre ce calcul, qui dévalorise le travail des contractuels par rapport à celui des titulaires.

Combien de postes prévus par an ? Quelle publicité pour les concours ?

→ *Rép* : les concours sont ouverts par le MEN, publicité par le BO, mais JP Bonhotal nous a invités à faire circuler l'information auprès de nos adhérents

Les enseignants du supérieur seront-ils séparés des autres dans le déroulement des concours ? Quelle prise en compte de la spécificité des enseignements du supérieur ?

→ *Rép* : pas de séparation pour les concours, les jurys seront en principe avertis de tenir compte de la spécificité des emplois dans le supérieur pour l'étude du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et l'épreuve orale d'admission. Vu les effectifs concernés dans le sup par rapport au secondaire, JP Bonhotal a affirmé que la question du nombre total de postes pour des lauréats du sup n'était pas un problème pour le MEN.

Pour les disciplines de concours ne correspondant pas aux spécialités, il a également affirmé qu'il n'y avait pas de problème : ainsi, pour les enseignants de FLE, il lui semblait logique qu'ils se présentent au CAPES de lettres modernes, dans la mesure où le recrutement de titulaires par les universités pour assurer les enseignements de FLE se fait sur profil lettres modernes (avec une mention enseignements de FLE dans le profil) en général. Idem pour ceux qui assurent des enseignements de droit, le CAPES Economie-Gestion est selon lui adapté, car les enseignants d'économie assurent aussi l'enseignement de droit dans le secondaire...

En réponse à nos inquiétudes sur les dispositions prévues pour rendre effectif le principe ci-dessus, notamment la composition des jurys, nous avons été invités à les signaler dans notre courrier.

Comment se passera l'affectation en stage en cas de réussite au concours? Sera-t-il possible d'être affecté-e en stage dans le supérieur? Et quelles modalités sont alors prévues pour la titularisation ?

Pour toutes ces questions, JP Bonhotal nous a invités à prendre contact avec un de ses adjoints (indisponible ce jour-là) plus spécifiquement chargé de la question de l'affectation des enseignants dans le supérieur. Mais il pensait que si les universités créaient les postes nécessaires à l'accueil de leurs contractuels enseignants lauréats d'un concours Sauvadet, les rectorats ne feraient pas obstruction à leur nomination dans le supérieur, car le ministère exerce une forte incitation à la résorption de la précarité. Et il a également affirmé qu'il n'y avait pas de problème pour les établissements pour créer ces postes, d'un point de vue administratif, même s'ils n'avaient pas été prévus dans la campagne d'emploi initialement votée, puisque le ministère avait prévu une compensation de la hausse de coût induite au niveau du « CAS pensions », tant que le nombre de postes reste sous le plafond d'emploi et que la masse salariale suffit.

(Voir le courrier envoyé par le SNESUP le 21/12/2012)

Autres questions abordées :

Nous avons rappelé le problème des multi-employés pour la CDIisation, mais en ce qui concerne les enseignants, selon JP Bonhotal, le cas n'est qu'une hypothèse d'école, à partir du moment où l'emploi était dans le même établissement, les dispositions de la loi couvrent tous les cas possibles.

Nous avons évoqué les cas de licenciement en vue de ne pas donner de CDI :

JP Bonhotal a répondu que si la fin de contrat était irrégulière, il fallait que les collègues en question attaquent la décision. Si jamais la fin de contrat s'accompagne d'une proposition de vacances, il a invité les collègues concernés à faire un recours pour détournement de procédure, et à en informer la DGRH. Il a rappelé que les collègues en droit d'obtenir un CDI en application de la loi Sauvadet pouvaient en faire la demande, qu'il n'y avait pas de délai indiqué dans la loi.

Mais il n'avait pas (lui non plus...) de solution pour les contractuels qui avaient au 31 mars 2011 deux ans équivalent temps plein d'ancienneté dans les quatre années précédentes, mais qui n'ont pas pu atteindre l'ancienneté suffisante pour prétendre à un recrutement par concours réservé faute de prolongation de leurs contrats...

Nous avons re-demandé une circulaire pour l'envoi des listes nominatives des personnels éligibles aux CT, ce que JP Bonhotal a énergiquement refusé en arguant que l'information sur l'emploi d'une personne par un établissement (durée, quotité, etc...) relevait de données sur la vie privée des personnes au sens de la loi 78-753. Il a précisé que ces listes pouvaient être communiquées à la CCP-ANT si elle en faisait la demande.

La question des « faux vacataires » a aussi été abondamment évoquée, avec l'insupportable précarité des collègues qui se retrouvent dans cette situation. Le SNESUP est demandeur de modifications réglementaires en vue de supprimer ces abus et de réduire le foisonnement des types de contrat possibles pour le recrutement d'enseignants contractuels. Selon JP Bonhotal, il est maintenant considéré par les jurisprudences et les DRH ministérielles qu'un « vacataire » régulièrement employé et dans la durée par un organisme public était en fait un agent contractuel à temps incomplet, pouvant à ce titre bénéficier des droits définis par le décret 86-83, et qu'une véritable vacation ne pouvait consister qu'en un acte ponctuel (par exemple, une expertise). Il a fait état d'une volonté du ministère de la fonction publique de faire disparaître le mot « vacataire » des textes officiels (ce qui explique selon lui que le décret 87-889 sur les CEV/ATV n'a pas été modifié finalement comme prévu pour les limites d'âge, puisqu'il va être revu encore plus profondément), et a annoncé envisager un groupe de travail en 2013 avec la CPU et les partenaires sociaux sur cette question dans l'ESR.

La délégation du SNESUP-FSU : Philippe Aubry, Claire Bornais, Jean-Luc Godet