



15ème législature

Question N° : 1800	De M. André Chassaing (Gauche démocrate et républicaine - Puy-de-Dôme)	Question écrite
Ministère interrogé > Éducation nationale		Ministère attributaire > Éducation nationale et jeunesse
Rubrique >enseignement maternel et primaire	Tête d'analyse >Moyens enseignement primaire et recrutement d'enseignants contractuels	Analyse > Moyens enseignement primaire et recrutement d'enseignants contractuels.
Question publiée au JO le : 10/10/2017 Réponse publiée au JO le : 04/12/2018 page : 11055 Date de changement d'attribution : 16/10/2018		

Texte de la question

M. André Chassaing interroge M. le ministre de l'éducation nationale sur les moyens nécessaires à l'amélioration des conditions d'enseignement dans le primaire et le recrutement d'enseignants contractuels. En cette rentrée 2017, au sein de l'académie de Clermont-Ferrand comme dans beaucoup d'autres académies, le déficit de personnels enseignants dans le premier degré entrave la continuité du service public d'éducation. D'ores et déjà, des remplacements ne sont pas assurés faute de personnels titulaires suffisants. Le projet de loi de finances pour 2018 prévoit 3 881 créations de postes dans le premier degré, essentiellement pour assurer le dédoublement des classes de CP sur une partie des réseaux d'éducation prioritaire, soit 2 200 classes de CP en REP +. En 2018, cette mesure doit être étendue aux CP en REP, puis aux CE1 les années suivantes. La mise en œuvre intégrale de cette mesure concernerait un total de 11 000 classes. Avec la suppression de 2 161 postes de stagiaires en 2018, et avec l'hypothèse du maintien de 12 000 postes ouverts annuellement au concours de professeur des écoles, le risque est grand de voir se creuser année après année le fossé entre les besoins réels et le nombre d'enseignants titulaires. Cette situation pousse de plus en plus d'académies à poursuivre ou à envisager, comme c'est le cas en 2017 de l'académie de Clermont-Ferrand, le recrutement de postes de contractuels dans le premier degré. Outre qu'aucune précision n'est apportée concernant les conditions de ces recrutements, les compétences requises vis-à-vis de l'accueil et de l'enseignement envers des élèves âgés de 2 à 11 ans, l'ensemble des représentants syndicaux de l'enseignement dénoncent l'incohérence qui consiste à refuser de faire appel à la liste complémentaire aux concours pour pourvoir ces postes et à privilégier des personnels sans statuts et précaires. Ils demandent également que l'intégration dans les départements déficitaires par la procédure d'*ineat-exeat* soit pleinement activée pour satisfaire aux besoins alors que de nombreuses demandes restent refusées. Aussi, il lui demande s'il compte augmenter le nombre de postes ouverts aux concours pour satisfaire aux besoins d'enseignants titulaires dans le premier degré et revoir les modalités de recours aux listes complémentaires et aux procédures d'*ineat-exeat*. Par ailleurs, il souhaiterait disposer d'un état des lieux précis, au niveau de chaque département, du recours aux personnels contractuels dans le premier degré.

Texte de la réponse

Le volume des postes offerts au concours de recrutement des enseignants du premier degré public est déterminé

dans le respect des emplois votés en loi de finances au regard d'un certain nombre de critères, tels que les prévisions d'effectifs élèves et le nombre de départs en retraite dans chaque académie. Il prend ainsi en compte pour la rentrée 2017, les créations d'emplois inscrites à hauteur de 4 311 emplois d'enseignants titulaires, signe de la priorité accordée au premier degré par le ministre de l'éducation nationale. Aux rentrées 2018 et 2019, sont respectivement 3882 et 1800 emplois créés dans le premier degré. La répartition des postes par académie, au sein desquelles est organisé le recrutement (décret n° 90-680 modifié du 1er août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles), est effectuée au regard d'une projection des besoins de chacune d'entre elles. Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste principale classant par ordre de mérite les candidats déclarés aptes par le jury. Le jury n'a la possibilité d'établir une liste complémentaire que si la liste principale est complète. La liste complémentaire permet ainsi de remplacer des lauréats admis sur la liste principale qui ne peuvent pas être nommés ou, éventuellement, de pourvoir des vacances d'emplois survenant dans l'intervalle de deux concours. Toutefois, afin d'assurer l'accès des lauréats au dispositif de formation dans les mêmes conditions que les lauréats des listes principales, le remplacement par appel à la liste complémentaire de candidats inscrits sur liste principale n'a pas vocation à être mis en œuvre au-delà de la période d'un mois après le début de la formation. Pour la rentrée 2017, l'établissement d'une liste complémentaire a été autorisé à hauteur de 1000 candidats au niveau national. Les ouvertures de listes complémentaires dans chaque académie ont donc été réalisées dans le respect de ce plafond qui ne pouvait être dépassé après la rentrée. Concernant le recrutement de droit commun des agents contractuels, il correspond au niveau de qualification exigé pour se présenter aux concours internes des différents corps d'enseignement, d'éducation et de psychologue concernés. Les personnels ainsi recrutés bénéficient d'une formation et d'un accompagnement pendant la durée de leur contrat afin de faciliter leur intégration dans les fonctions occupées. La nature et la durée de la formation d'adaptation à l'emploi dépendent de l'expérience professionnelle antérieure de l'agent. De plus, afin de leur permettre un accès à l'emploi pérenne au sein de la fonction publique, les contractuels sont accompagnés et disposent de facilités pour suivre les préparations aux concours de recrutement d'enseignants. Cet accompagnement peut prendre la forme d'un suivi exercé par un tuteur, désigné par l'autorité académique sur la base du volontariat, qui a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'agent contractuel des gestes professionnels correspondant aux métiers de l'enseignement, de l'éducation, ou de psychologue. Enfin, il convient de préciser que le recours aux contractuels dans le premier degré demeure peu fréquent. En outre, le cadre de gestion rénové des agents contractuels régi par le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 permet une harmonisation nationale de la gestion des contractuels, tout en garantissant aux recteurs les marges de manœuvre nécessaires à l'élaboration d'une politique au niveau académique tenant compte des spécificités et des besoins locaux. Concernant les opérations de mobilité, il convient de rappeler que le mouvement complémentaire (ineat/exeat) est une phase d'ajustement. Il vise à résoudre les situations particulières non satisfaites ou inconnues lors du mouvement interdépartemental, répondant aux priorités légales prévues à l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée (rapprochements de conjoints, fonctionnaires handicapés et agents exerçant dans les quartiers urbains où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles), et dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service. En outre, les ineat sont soumis au préalable, à un accord d'exeat du département d'origine.