

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>8686</b>	De <b>Mme Émilie Guerel</b> ( La République en Marche - Var )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Éducation nationale		<b>Ministère attributaire</b> > Éducation nationale et jeunesse
<b>Rubrique</b> >enseignement	<b>Tête d'analyse</b> >Recrutement des personnels de l'éducation nationale	<b>Analyse</b> > Recrutement des personnels de l'éducation nationale.
Question publiée au JO le : <b>29/05/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>27/11/2018</b> page : <b>10692</b> Date de changement d'attribution : <b>16/10/2018</b>		

### Texte de la question

Mme Émilie Guerel interroge M. le ministre de l'éducation nationale sur les modalités de recrutement des personnels de l'éducation nationale. De nombreuses académies font aujourd'hui face à un manque criant de professeurs, et se voient contraintes de recourir à des personnels contractuels, sélectionnés *via* une lettre de motivation et *curriculum vitae*. Or une solution pourrait être apportée : il existe une autre voie de recrutement peu utilisée qui est celle des candidats aux concours de recrutement de l'éducation nationale, non reçus mais inscrits sur liste d'attente. Ces candidats, formés par leur préparation au concours en master 1 et 2 dans les ESPE, pourraient constituer un vivier intéressant de recrutement afin de pallier le manque grandissant de professeurs. Certaines académies, encore trop peu nombreuses, optent déjà pour cette solution qui semble porter ses fruits. C'est pourquoi elle l'interroge sur la pertinence de généraliser cette voie de recrutement, qui permettra d'engager prioritairement des professeurs contractuels issus des listes complémentaires des concours de recrutement de l'éducation nationale.

### Texte de la réponse

Le volume des postes offerts au concours de recrutement des enseignants du public est déterminé dans le respect des emplois votés en loi de finances en fonction d'un certain nombre de critères, tels que les prévisions d'effectifs d'élèves et le nombre de départs en retraite dans chaque académie. 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. S'agissant des enseignants du second degré public, le concours est organisé au niveau national. La logique disciplinaire constitue une limite forte au recrutement sur liste complémentaire. En effet, pour les disciplines à fort besoin mais en tension sur le vivier de recrutement, il n'y a pas de possibilité de constitution de listes complémentaires. S'agissant des

disciplines à fort vivier mais pour lesquelles les besoins d'enseignement sont couverts au niveau national, il y a un risque de sureffectif disciplinaire qui gage les recrutements annuels. Il apparaît ainsi que les lauréats inscrits sur liste complémentaire sont majoritairement nommés dès la rentrée scolaire, dans le premier comme dans le second degré. Par ailleurs, à défaut de recourir aux listes complémentaires, les besoins sont pris en charge par des enseignants contractuels. Le recrutement de droit commun des agents contractuels 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, 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.