

Inspection générale de l'Éducation nationale

Inspection générale de l'administration
de l'Éducation nationale et de la Recherche

L'accueil, la gestion et la formation des personnels contractuels en EPLE

Rapport à

monsieur le ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Inspection générale de l'éducation nationale

*Inspection générale de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

**L'accueil, la gestion et la formation des personnels
contractuels en EPLE**

Avril 2014

Françoise HOSTALIER (pilote)
Mohamed BAZIZ
Laurent BRISSET
Anne BURBAN
Bernard COMBEAUD
Francis GOULLIER
Vincent MAESTRACCI

Pierre MOYA (pilote)
Corinne BAES-HONORÉ
Annie GALICHER
Évelyne LIOUVILLE

*Inspecteurs généraux de l'administration
de l'éducation nationale et de la recherche*

Inspecteurs généraux de l'éducation nationale

RÉSUMÉ

Les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) ont accueilli au cours des dernières années un grand nombre de personnels contractuels, de droit public ou de droit privé, soumis à des régimes juridiques multiples. Dès lors, ils ont dû, parfois dans la précipitation, mettre en place des modes d'organisation pour faire face au mieux à la gestion de ces personnels en nombre croissant et aux profils très divers.

La mission a orienté ses investigations sur trois types de contractuels : les assistants d'éducation (AED), les personnels en contrats aidés (« contrat unique d'insertion »-« contrat d'accompagnement à l'emploi » CUI-CAE) et les contractuels enseignants. La situation de l'EPL désormais employeur de bénéficiaires de contrats à durée déterminée fait l'objet de la première partie de l'étude. Les inspecteurs généraux ont ensuite centré leurs observations sur les EPL qui assument également des fonctions de mutualisation pour le compte d'autres EPL ou des écoles. La troisième partie du rapport traite de l'accueil en EPL des contractuels enseignants, bien qu'ils ne soient ni recrutés ni gérés par les établissements. La mission formule enfin dans une quatrième partie dix propositions susceptibles d'améliorer et de sécuriser les modalités d'accueil, de gestion et de formation des contractuels en EPL.

Les EPL s'efforcent de s'adapter, plus ou moins efficacement en fonction de chaque catégorie d'agents, à ces différents personnels, de plus en plus nombreux, au sein de leur établissement, dont la présence, souvent nécessaire, parfois imposée, est désormais institutionnalisée.

Les deux premières catégories de personnels étudiés (assistants d'éducation et « contrats aidés ») représentent près de 120 000 ETP. Ces personnels sont tous entièrement recrutés et gérés par les EPL, majoritairement sur crédits et non sur des emplois de l'État.

Créés en 2003, essentiellement pour remplacer les maîtres d'internat-surveillants d'externat, les assistants d'éducation ont un statut de droit public, mais ils sont recrutés et rémunérés par les EPL grâce à des subventions de l'État : ces dépenses ne sont pas inscrites au titre 2 (dépenses de personnel) et les AED ne sont donc pas inclus dans le plafond d'emploi du ministère de l'éducation nationale. Depuis dix ans, le nombre d'AED n'a cessé d'augmenter, passant de 26 000 ETP en 2003 à plus de 54 000 ETP à la rentrée 2013. L'extension progressive des missions des AED, comme la multiplicité des appellations, a pu conduire à une impression de complexification du statut : assistant pédagogique (AP), assistant de prévention de sécurité (APS), auxiliaire de vie scolaire (AVS), etc. Pourtant, tous les AED sont bien en fait régis par un même statut.

Le recrutement de ces agents par les EPL ne pose pas de problème majeur, d'autant que l'assise juridique est claire et que les conditions de recrutement se sont assouplies au fil du temps. De même, les dispositifs de gestion mis en place via des établissements « mutualisateurs » donnent satisfaction. Par ailleurs, le niveau de qualification des AED, qui doivent avoir au moins le baccalauréat, ou plus pour certaines fonctions, correspond aux besoins des EPL. Enfin, le nombre de situations de contentieux concernant les AED est très faible et ne met pas les EPL en difficulté.

Forte de ces constats positifs, la mission préconise de maintenir, voire de renforcer, la souplesse offerte par la réglementation de 2003 et de laisser aux EPLE la possibilité d'adapter les missions des AED à leurs besoins spécifiques et de ne pas les « enfermer » dans des missions trop précises. La seule véritable modification proposée consiste à autoriser la suspension du contrat d'AED pour permettre à ces agents de remplacer un enseignant sans perdre le bénéfice de leur contrat initial.

Au contraire des assistants d'éducation, la présence des contrats aidés dans les établissements scolaires soulève de nombreuses questions, même si les CUI-CAE assurent parfois des missions similaires à celles des AED. Si l'ensemble des établissements admet désormais que l'éducation nationale doit contribuer à la lutte contre le chômage avec un recrutement massif d'emplois aidés (près de 70 000 contrats pour la rentrée 2013), les modalités de mise en œuvre de cette politique posent problème. En effet, le recours à des agents souvent peu qualifiés, recrutés pour une durée courte et relevant du droit privé dont ils connaissent mal les règles, apparaît pour les EPLE de plus en plus « subi » et ne correspond pas toujours à leurs besoins.

Le « stop and go » pratiqué en matière de politique de l'emploi tout comme l'extrême complexité des procédures de recrutement expliquent notamment les réticences manifestées par certains responsables. Par ailleurs, les contraintes pesant sur les employeurs, notamment en matière de formation, sont fortes, encore trop méconnues et difficiles à mettre en place. Les contentieux entre l'EPLE employeur et les salariés tendent dès lors à se développer et aboutissent souvent à de lourdes condamnations pour l'établissement.

Au-delà des mesures de sensibilisation destinées à mieux faire connaître la réglementation applicable et à renforcer les compétences de l'employeur face à ces nouvelles responsabilités, il est urgent d'améliorer les conditions de gestion de ces contrats aidés. Les académies, selon des modes d'organisation très divers, ont souvent fait appel à des établissements mutualisateurs, pour assurer les fonctions d'employeur ou de payeur pour le compte d'autres EPLE ou des écoles. Dans la mesure où ces dispositifs de mutualisation sont subordonnés à l'accord de l'EPLE, il arrive aujourd'hui que certaines académies peinent à trouver des établissements mutualisateurs, en raison bien sûr des risques juridiques encourus mais aussi de l'extrême lourdeur des procédures de gestion non dématérialisées, de l'absence de logiciels nationaux adaptés et du coût non négligeable en personnels. Force est de constater que l'on continue à gérer de manière « artisanale » une population de près de 70 000 agents.

La situation des EPLE employeurs de contrats aidés en très grand nombre pour les écoles est sans aucun doute la plus problématique. Le dispositif semble à bout de souffle. Les chefs d'établissement se retrouvent en effet parfois en première ligne pour la gestion de litiges avec des personnels très éloignés de fait de leur EPLE employeur. Faire reposer le recrutement comme la gestion de personnels en nombre aussi important sur quelques établissements dont ce n'est pas la mission première, et sur quelques responsables dont ce n'est pas davantage le cœur de métier constitue à l'évidence une fragilité du système.

La mission préconise donc de repenser en profondeur la gestion des contrats aidés. Cela passe sans doute par la mise en place d'un dispositif de mutualisation à compétence académique, de type GIP-FCIP, afin de décharger les EPLE de leur responsabilité liées à leur qualité

d'employeur et de payeur. À défaut, il conviendrait pour le moins de conforter et de faciliter la fonction d'établissement mutualisateur, en distinguant clairement la prise en charge des agents du premier et du second degré. Dans les deux cas, la simplification, la professionnalisation et l'informatisation de la gestion des contrats aidés s'imposent.

Alors qu'ils assurent pleinement la gestion des assistants d'éducation et des bénéficiaires de CUI-CAE, les EPLE jouent un rôle limité dans la gestion des 29 000 contractuels enseignants. En effet, cette gestion, comme celle des enseignants titulaires, est assurée par les rectorats. L'évolution du cadre juridique et administratif de ces recrutements donne lieu actuellement à des discussions entre le ministère et les représentants des organisations syndicales. Sans préjuger des résultats de ces négociations, la mission a pu constater que la gestion de ces personnels était le plus souvent adaptée au contexte des académies. Dès lors, si des harmonisations nationales sont souhaitables, il convient de laisser aux académies cette souplesse dans la gestion de leurs personnels, qui pallient l'insuffisance du nombre de certains personnels titulaires.

La mission a observé par ailleurs des dispositifs d'accueil, d'accompagnement et de formation très inégaux selon les académies mais qu'elle considère globalement comme insuffisants. La mise en place d'une formation réellement adaptée aux contractuels enseignants paraît une réelle nécessité, d'autant que ces personnels représentent plus de 7 % de la ressource humaine et parfois plus dans certaines disciplines ou certaines académies.

Le ministère de l'éducation nationale qui poursuit sa politique de recrutement de contractuels dans les EPLE se doit de prendre en compte les exigences de la gestion de ces personnels qui sont devenus aujourd'hui une composante des établissements. Des mesures d'accompagnement, d'information, d'organisation, de rationalisation, de souplesse sont entreprises. Elles varient selon les catégories d'agents et selon les académies mais trois points importants pour la vie quotidienne des personnels et des responsables des EPLE nécessitent une intervention urgente : l'accueil souvent superficiel proposé à tous ces agents, la gestion administrative trop complexe des CUI-CAE et la formation trop légère, voire inexistante, de ces trois catégories de personnels.

SOMMAIRE

Introduction	1
1. L'EPLE, employeur de personnels contractuels de statuts différents	2
1.1. AED et CUI-CAE, des contrats différents avec des missions parfois identiques	3
1.1.1. <i>Des cadres juridiques différents.....</i>	3
1.1.2. <i>Une multiplicité des missions et des appellations qui peut générer des confusions.....</i>	7
1.1.3. <i>Une comparaison entre les deux statuts qui aboutit à privilégier le recours aux AED</i>	11
1.2. Les AED : un statut plébiscité, une gestion maîtrisée, un contentieux limité.....	12
1.2.1. <i>Un recrutement des AED qui ne pose pas de problème majeur.....</i>	12
1.2.2. <i>Un accueil des AED globalement bien assuré, mais une formation considérée comme non prioritaire</i>	14
1.2.3. <i>Des procédures de gestion qui donnent satisfaction.....</i>	15
1.2.4. <i>Un nombre de situations de contentieux concernant les AED assez faible, qui ne met pas les EPLE en difficulté.....</i>	16
1.3. Les CUI-CAE : un statut contesté et une gestion à risque	17
1.3.1. <i>Un recrutement subi par les EPLE et qui ne correspond pas toujours à leurs besoins.....</i>	17
1.3.2. <i>Une procédure de recrutement complexe et instable</i>	18
1.3.3. <i>Une méconnaissance des obligations de formation et d'accompagnement qui est source de contentieux</i>	19
2. L'EPLE, chargé des fonctions de mutualisation d'employeur ou de payeur pour le compte d'autres EPLE et des écoles	26
2.1. Un dispositif de mutualisation de la paye pour les AED qui donne satisfaction	27
2.1.1. <i>Cent trente « établissements mutualisateurs ».....</i>	27
2.1.2. <i>Autour de la paye « à façon », des exemples de mutualisations réussies.....</i>	27
2.2. Des conditions de gestion et de formation des « contrats aidés » très hétérogènes	29
2.2.1. <i>Une gestion multiforme coûteuse et peu rationnelle.....</i>	29
2.2.2. <i>La formation des contrats aidés : une nouvelle mutualisation difficile à mettre en place.....</i>	35
2.3. L'EPLE employeur de contrats aidés pour les écoles : une organisation à bout de souffle	36
2.3.1. <i>Une responsabilité importante pesant sur quelques EPLE.....</i>	36
2.3.2. <i>Un système fragile.....</i>	37
3. Un rôle limité de l'EPLE dans la gestion des contractuels enseignants	40
3.1. Un cadre juridique et administratif en évolution.....	40

3.2.	Une gestion académique souple et peu encadrée	42
3.2.1.	<i>Une gestion adaptée au contexte des académies.....</i>	42
3.2.2.	<i>Une pluralité d'intervenants dans la procédure de recrutement des contractuels enseignants.....</i>	44
3.2.3.	<i>Des difficultés croissantes de recrutement auxquelles les académies s'efforcent de répondre</i>	46
3.2.4.	<i>Des pratiques d'évaluation également très diverses.....</i>	47
3.3.	Des dispositifs d'accueil, d'accompagnement et de formation très inégaux mais globalement insuffisants.....	48
3.3.1.	<i>L'accueil des contractuels : un partage des rôles entre l'académie et l'EPLE.....</i>	48
3.3.2.	<i>Un tutorat insuffisant et trop peu reconnu.....</i>	49
3.3.3.	<i>Un déficit de formation malgré des progrès notables.....</i>	50
4.	Préconisations	51
4.1.	Revoir les modalités d'accueil et d'accompagnement des contractuels.....	51
4.2.	Systématiser et repenser la formation des contractuels dans son contenu comme dans ses modalités	52
4.3.	Redéfinir les modalités de gestion des agents contractuels.....	53
4.4.	Renforcer les compétences de l'employeur face à ses nouvelles responsabilités	55
	Conclusion.....	55
	Annexes	57

Introduction

La situation et la gestion des personnels contractuels dans la fonction publique ont fait l'objet de nombreux rapports au cours des dernières années. Il faut à l'évidence y voir le signe que « *le recours aux non-titulaires est une question récurrente et mal réglée* »¹. L'éducation nationale n'échappe pas à ces questionnements car, pour assurer, outre l'enseignement, de nombreuses fonctions en expansion liées à la vie scolaire et à l'accompagnement des élèves, l'appel à des agents contractuels est devenu un mode normal de fonctionnement.

Dans le cadre de la lettre de mission 2013-2014, le ministre de l'éducation nationale a demandé aux deux inspections générales, IGEN et IGAENR, de conduire une étude portant sur « *l'accueil, la gestion et la formation des personnels contractuels en EPLE* ». En effet, les établissements publics locaux d'enseignement ont accueilli au cours des dernières années un nombre croissant de personnels contractuels, enseignants et non enseignants, de droit public ou de droit privé, soumis à des régimes juridiques multiples. Dès lors, ils ont dû, parfois dans la précipitation, mettre en place des modes d'organisation, de suivi et d'accompagnement, pour faire face au mieux à la gestion de ces personnels en nombre croissant et aux profils divers.

Les inspecteurs généraux composant la mission ont orienté leurs investigations sur trois types de contractuels : les assistants d'éducation (AED), les personnels en contrats aidés et les contractuels enseignants. Les deux premières catégories correspondent à des contractuels recrutés directement par des EPLE et représentent environ 140 000 personnes. La dernière catégorie comprend environ 30 000 enseignants, agents de l'Etat recrutés par les rectorats. Ont été exclus du champ d'investigation les contractuels relevant des collectivités territoriales, les contractuels admissibles des concours enseignants de la session exceptionnelle dite « 2013-2 » et les emplois d'avenir professeur (EAP). Par ailleurs, une mission portant sur la pérennisation des auxiliaires de vie scolaire (AVS) recrutés en qualité d'assistants d'éducation étant en cours, les membres de la mission n'ont pas développé ce point dans le présent rapport.

Pour recueillir les éléments nécessaires à la conduite de son étude, la mission d'inspection générale a rencontré des responsables des services centraux du ministère de l'éducation nationale. Les inspecteurs généraux se sont ensuite rendus dans cinq académies (Aix-Marseille, Bordeaux, Créteil, Reims, Rouen) à la fois pour rencontrer, dans les rectorats et les directions départementales de l'éducation nationale, les responsables en charge du suivi des contractuels et pour observer dans une vingtaine d'EPLE les modalités de gestion de ces personnels (dans les EPLE ont été rencontrés les chefs d'établissement, les gestionnaires, les agents comptables, les responsables d'unités de gestion des contractuels, des personnels contractuels et leurs tuteurs). La mission a également entendu des représentants des organisations syndicales des personnels de direction et d'administration.²

¹ Rapport au Premier ministre sur la fonction publique, présenté par Bernard Pêcheur, président de section au Conseil d'État, octobre 2013.

² Voir annexe 1 : « Liste des personnes rencontrées et des établissements visités » et annexes 2 à 6 sur les protocoles d'entretien.

La situation de l'EPLE, désormais directement employeur de personnels en contrat à durée déterminée (CDD), fait l'objet de la première partie de l'étude. La mission a souhaité, dans une deuxième partie, centrer ses observations sur la situation des EPLE qui assument des fonctions de mutualisation pour le compte d'autres EPLE ou des écoles. La troisième partie du rapport traite de l'accueil en EPLE des contractuels enseignants, bien qu'ils ne soient ni recrutés ni gérés par les EPLE mais par les rectorats.

Sur la base de ces observations et de ces analyses, les préconisations susceptibles d'améliorer et de sécuriser les modalités d'accueil, de gestion et de formation des contractuels en EPLE sont énoncées dans une quatrième partie.

1. L'EPLE, employeur de personnels contractuels de statuts différents

Afin de répondre plus efficacement aux besoins des établissements, la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation (AED) a créé une nouvelle catégorie de non-titulaires chargés d'une mission de surveillance et d'encadrement des élèves des écoles primaires et secondaires. Selon le compte rendu du conseil des ministres du 26 février 2003, ces assistants avaient vocation à prendre le « *relais des maîtres d'internat et des surveillants d'externat ainsi que des emplois jeunes* ».

Ils se sont ajoutés aux personnels sous « contrats aidés » développés dans les établissements à partir de 1989, prenant la forme aujourd'hui de « contrats uniques d'insertion - contrats d'accompagnement à l'emploi (CUI-CAE) ». Les « contrats aidés » ont été maintenus et leurs bénéficiaires remplissent des missions qui recourent parfois celles des AED.

Ces deux catégories de personnels représentent donc un total de près de **120 000 ETP**, entièrement **recrutés par les EPLE**, essentiellement sur crédits et non sur des emplois de l'État.

Toutefois les similitudes s'arrêtent là, car les statuts et, partant, les modalités de gestion de ces personnels, diffèrent profondément.

Les EPLE sont ainsi confrontés quotidiennement à la gestion de personnels de statuts différents.³

³ Voir annexe 7 : statuts et missions des personnels contractuels en EPLE, tableau de synthèse réalisé par la mission.

1.1. AED et CUI-CAE, des contrats différents avec des missions parfois identiques

1.1.1. Des cadres juridiques différents

▪ AED : un contrat de droit public dont la souplesse répond aux besoins de l'établissement

Par leurs fonctions et leur statut, les assistants d'éducation constituent une synthèse du régime des maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE) et de celui des aides-éducateurs mis en place dans les établissements d'enseignement au titre des « contrats emplois jeunes ». À l'instar des premiers, ils ont le statut d'agent de droit public ; prenant exemple sur les seconds, la loi leur attribue un ensemble de missions qui dépasse la simple surveillance et favorise la polyvalence.

Une assise juridique claire

Les AED sont principalement régis par les textes suivants :

- la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 et les articles L. 916-1⁴, L. 916-2 et L. 351-3 du code de l'éducation ;
- le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003, fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation, qui leur offre un « quasi-statut ». Outre ce décret, ces agents sont également soumis au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État ;
- l'arrêté du 6 juin 2003 qui fixe leur rémunération.

Un contrat dont les règles applicables permettent de s'adapter au contexte local

Le contrat est conclu pour une durée déterminée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans⁵. Ce cadre favorise le recrutement de personnels jeunes, étudiants et parfois dans une situation de transition professionnelle. La période de trois ans permet éventuellement à l'agent d'avoir accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience, tandis que la durée maximale de six ans est adaptée aux étudiants qui souhaitent poursuivre des études longues.

L'assistant d'éducation peut être recruté à temps complet ou incomplet⁶, sur une période minimale de 39 semaines et maximale de 45 semaines, avec une durée maximale de 36 semaines pour les assistants pédagogiques. L'emploi à mi-temps est destiné à favoriser le recrutement des étudiants, tandis que le contrat à temps complet permet d'élargir le vivier,

⁴ Articles modifiés et nouvel article L. 917-1 créé par l'article 124 de la loi 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014, qui prévoit des dispositions spécifiques pour les accompagnants des élèves en situation de handicap. « Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret mentionné au dernier alinéa de l'article L. 917-1 du code de l'éducation, les assistants d'éducation exerçant des missions d'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap demeurent régis par le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 ».

⁵ Article L. 916-1 du code de l'éducation.

⁶ Articles 2 et 4 du décret du 6 juin 2003.

notamment lorsque la localisation géographique de l'établissement rend difficile le recrutement des étudiants.

Le contrat précise les missions pour lesquelles l'assistant d'éducation est recruté⁷, et rien ne s'oppose à ce que le chef d'établissement confie à l'agent une ou plusieurs des missions prévues par le décret. Les fonctions peuvent également être exercées par l'agent dans un ou plusieurs établissements, ainsi que dans une ou plusieurs écoles⁸.

Les assistants d'éducation sont recrutés en principe par les établissements d'enseignement⁹, représentés par le chef d'établissement. Dans la mesure où les écoles ne disposent pas de la personnalité morale, les assistants exerçant leurs missions en leur sein sont également recrutés par un EPLE.

L'autonomie ainsi conférée aux établissements employeurs est cependant relative. Déjà, au lendemain du vote de la loi, la culture de centralisation était dénoncée par certains commentateurs : « *Chassée par la porte, la gestion par l'État rentrera par la fenêtre*¹⁰ ». En effet, c'est l'État qui met à disposition des établissements les crédits nécessaires à la rémunération des assistants d'éducation et en garde la gestion.

Sur le plan budgétaire, les agents sont rémunérés par les EPLE grâce aux subventions versées par l'État depuis le titre 6 du programme 230 « vie de l'élève ». Ainsi, ces dépenses ne sont pas inscrites au titre 2 (dépenses de personnel) et les AED, à la différence des MI-SE, ne sont pas inclus dans le plafond d'emploi du ministère.

Cette inscription hors titre 2 « constitue en quelque sorte un "point de fuite" » selon la Cour des comptes, ce qui l'a amenée en 2012 à formuler la recommandation suivante : « *mettre les emplois d'assistants d'éducation sous plafond ministériel ou créer un plafond spécifique, ce que le nombre d'emplois concernés peut justifier*¹¹ ». Renouvelée en 2013, la recommandation privilégie désormais « *la mise en œuvre d'un plafond spécifique pour ne pas faire basculer les crédits considérés sur le titre 2* ».

Interrogés sur ce point, les différents acteurs au niveau local et national ont déclaré être favorables à l'inscription des dépenses de rémunération hors titre 2 car elle permet aux EPLE employeurs de recruter directement leurs personnels et de les choisir en fonction de leurs besoins spécifiques.

Le libre choix de l'agent par le chef d'établissement, normalement limité par les textes, ne l'est pas vraiment dans les faits :

- selon l'article L. 916-1 du code de l'éducation, « *le dispositif des assistants d'éducation est destiné à bénéficier en priorité à des étudiants boursiers* ». Or, cet alinéa semble inégalement pris en compte par les recruteurs ;

⁷ Article 1 du décret du 6 juin 2003.

⁸ Article L. 916-1 du code de l'éducation.

⁹ Article L. 916-1 du code de l'éducation.

¹⁰ *La fin des pions*, André Legrand, AJDA, 30 juin 2003, p. 1 265.

¹¹ Mission interministérielle enseignement scolaire, exercice 2011, mai 2012, pp. 28 à 32.

- plusieurs dispositions déterminent le niveau de recrutement des agents selon les missions exercées. Pour autant, ces exigences ne sont pas un frein au recrutement et ne paraissent pas inadaptées au regard des missions confiées.

MISSIONS	NIVEAU DE RECRUTEMENT
Principe (art. 3 du décret 2003)	- baccalauréat - ou titre ou diplôme de niveau IV ¹² - ou titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur
Candidats recrutés pour exercer des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire des élèves handicapés	Sont dispensés de cette condition ceux qui justifient d'une expérience de trois ans de services dans le domaine de l'aide à l'intégration scolaire des élèves handicapés ou de l'accompagnement des étudiants handicapés, accomplis en application d'un contrat conclu sur le fondement de l'article L . 322-4-20 du code du travail
AED chargés du soutien et de l'accompagnement pédagogique	- soit un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat - ou de niveau III - soit d'un autre titre ou diplôme de niveau supérieur ou égal
AED chargés de prévention et sécurité	Titre ou diplôme de niveau III
Aide à l'élève handicapé sans soutien pédagogique (art. L.351-3 ¹³)	Sans condition de diplôme

Il convient de noter la particularité des AED-auxiliaires de vie scolaire individuels (AED-AVSI) (cf. 1.1.2). L'aide individuelle aux élèves handicapés « *peut être apportée par un assistant d'éducation recruté par l'État*¹⁴ ». En pratique, ils sont recrutés par le DASEN, ce qui n'exclut pas parfois certains recrutements par l'EPLE. Sur le plan budgétaire, les crédits de dépenses de ces personnels, recrutés par l'État, relèvent du titre 2.

▪ **Le contrat aidé (CUI-CAE) : un cadre juridique de droit privé plus contraignant**

Le « contrat unique d'insertion » se décline en deux versions :

- l'une est à destination des employeurs du secteur marchand : le contrat est alors conclu sous la forme du « contrat initiative emploi » (CUI-CIE) ;
- l'autre est dédiée aux employeurs du secteur non marchand : le contrat prend la forme d'un « contrat d'accompagnement dans l'emploi » (CUI-CAE).

À la différence des AED, qui ont été créés pour le service public et plus spécifiquement les besoins de l'éducation nationale et de ses établissements, les contrats aidés sont régis par un ensemble de règles qui ont été édictées pour répondre aux objectifs poursuivis par la politique de l'emploi.

¹² Au sens de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

¹³ Ne figure plus dans la version de l'article L. 351-3 modifiée par la loi du 29 décembre 2013.

¹⁴ Art L. 351-3 du code de l'éducation.

En qualité de personnes morales de droit public, les EPLE peuvent recruter des contrats aidés. Ces contrats de droit privé sont conclus en application des dispositions du code du travail, avec lesquelles les établissements sont peu familiarisés.

Un contrat doublement limité dans le temps

Le contrat peut être à durée indéterminée ou déterminée mais le ministère de l'éducation nationale a fait le choix du recrutement dans le cadre de CDD.

La durée du contrat est au minimum de six mois et ne peut être prolongée que dans la limite maximale de vingt-quatre mois. Pour certaines catégories de salariés toutefois, la durée peut être portée à 60 mois¹⁵.

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un « contrat d'accompagnement dans l'emploi » ne peut être inférieure à vingt heures et cette durée est la seule appliquée pour les recrutements en EPLE.

Une certaine souplesse a cependant été apportée avec la modification de l'article L. 5134-26 du code du code du travail, puisque la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire.

Des contraintes fortes sur l'employeur

Pour bénéficier des aides à l'insertion professionnelle, l'employeur doit s'engager à former le salarié et prévoir les modalités pratiques de son accompagnement dans l'établissement. La formation du salarié est une condition intrinsèque du contrat de travail et tout manquement de l'employeur à cette obligation substantielle est appelé à être sanctionné par les juridictions judiciaires.

À la demande du salarié, le contrat peut être suspendu pour lui permettre d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail au moins égale à six mois. Pendant ce temps, l'établissement ne peut remplacer son salarié. Celui-ci peut également bénéficier de périodes d'immersion auprès d'un autre employeur, en vue de développer ses compétences¹⁶. On pourrait craindre que ces dispositifs, utiles dans leur principe aux salariés, fussent *a priori* de nature à perturber l'organisation de l'établissement, mais la mission n'a eu aucune information susceptible de conforter cette crainte.

L'intervention de différents acteurs

Ce dispositif d'insertion, qui entraîne le versement d'une aide financière par l'État, a pour vocation de répondre aux objectifs du service public de l'emploi. Il implique par conséquent, dans le processus de recrutement et de suivi des salariés, l'intervention de plusieurs acteurs :

- le préfet, pilote de la politique de l'emploi,

¹⁵ Pour les salariés âgés de 50 ans et plus et bénéficiaires de minima sociaux, les salariés reconnus travailleurs handicapés ; pour permettre au salarié d'achever une action de formation.

¹⁶ En cas d'immersion, le contrat de travail n'est pas suspendu.

- les services de Pôle-emploi,
- l'agence de service et de paiement (ASP).

L'éligibilité des publics est déterminée par arrêté préfectoral régional dans le cadre des priorités définies par le service public de l'emploi régional. Une convention tripartite, signée entre le préfet de région, le recteur et le directeur régional de Pôle-emploi, précise les modalités de collaboration des parties signataires en matière de recrutement, d'accompagnement et de formation des personnes embauchées en contrat aidé.

Si la décision d'attribution de l'aide est prise par pôle-emploi, l'ASP joue un rôle central dans la gestion des contrats. La convention de service entre l'État et l'ASP confie à cette dernière la gestion de tous les contrats aidés de la politique de l'emploi financés par l'État ou cofinancés avec les conseils généraux. L'ASP a également conclu une convention de services avec le ministère de l'éducation nationale et elle assure le paiement de la prise en charge complémentaire.

C'est dans ce contexte que l'EPL signent le contrat : il doit ainsi gérer des relations complexes avec de nombreux interlocuteurs.

1.1.2. Une multiplicité des missions et des appellations qui peut générer des confusions

▪ **Une extension progressive des missions des AED**

Les missions confiées aux AED sont énumérées à l'article 2 du décret d'application du 6 juin 2003. Elles ont été élargies à trois reprises – décret n° 2005-1194 du 22 septembre 2005, décret n° 2008-316 du 4 avril 2008, décret n° 2012-1000 du 27 août 2012.

L'extension de ces missions peut conduire à une impression de complexification du statut, dont ont fait état certains interlocuteurs auprès des inspecteurs généraux. Pourtant, si des dispositions spécifiques (niveau de recrutement, période de travail annuelle...) ne s'appliquent que pour l'exercice de certaines missions, tous les AED sont bien en fait régis par un même « statut ».

Selon les missions qui lui sont confiées, l'assistant se voit attribuer une appellation qui, même si elle est parfois source de confusion, permet d'identifier le rôle de l'agent au sein de l'établissement.

Année du décret de création (et complété)	MISSION <i>(le numéro correspond à la numérotation actuelle du décret)</i>	APPELLATION
2003	1° Encadrement et surveillance des élèves	AED vie scolaire
2003 (complété en 2005 *)	3° Aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés et accompagnement des étudiants handicapés	Auxiliaire de vie scolaire (AVS)
2003	4° Aide à l'utilisation des nouvelles technologies	AED vie scolaire ou AED TICE
2003 (complété en 2008 **)	5° Participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements	AED vie scolaire
2005	2° Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques	Assistant pédagogique (AP)
2008	6° Participation à l'aide aux devoirs et aux leçons	AED vie scolaire
2012	7° Participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement	Assistants de prévention et de sécurité (APS)

* complété par le décret de 2005 pour « les étudiants »

** complété par le décret de 2008 pour les activités artistiques

▪ La situation particulière des AED-AVS

Parmi les AED, il faut identifier le cas des auxiliaires de vie scolaire (AVS). Ils sont distingués selon la nature de leur mission :

- les AVS-I, auxiliaires de vie scolaire individuels,
- les AVS-M, auxiliaires de vie scolaire mutualisés,
- les AVS-Co, auxiliaires de vie scolaire collectifs.

L'aide individuelle¹⁷ a pour objet de répondre aux besoins d'élèves qui requièrent une attention soutenue et continue, à la différence de l'aide mutualisée qui peut être définie *a contrario*. L'aide collective à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés est exercée dans les classes pour l'inclusion scolaire (CLIS) ou les unités locales pour l'inclusion scolaire (ULIS).

À la suite des conclusions du rapport remis par Pénélope Komitès en juin 2013¹⁸, le législateur a adopté de nouvelles dispositions en faveur des « *accompagnants des élèves en situation de handicap* », recrutés par l'État ou les EPLE et organisé la pérennisation de leur contrat. Un contrat à durée indéterminée conclu avec l'État leur sera désormais proposé au terme de leurs six années d'exercice en contrat à durée déterminée. Les conditions d'application de cet article L. 917-1 du code de l'éducation seront fixées par décret, et dans l'attente de ce texte,

¹⁷ Art. D. 351-16-2 et s. du code de l'éducation.

¹⁸ *Professionnaliser les accompagnants pour la réussite des enfants et adolescents en situation de handicap* ». Rapport de Pénélope Komitès remis à la ministre déléguée à la réussite éducative et la ministre déléguée chargée des personnes handicapées et de lutte contre l'exclusion, juin 2013.

un contrat à durée déterminée a été proposé aux assistants parvenus au terme de leurs six années d'engagement afin de permettre leur maintien dans la fonction jusqu'à leur passage en contrat à durée indéterminée.

▪ **Un accroissement des effectifs des AED dans la durée avec une priorité donnée à la surveillance**

Dans le second degré, le nombre d'AED (en ETP) augmente régulièrement depuis la loi de 2003, à l'exception d'une très légère baisse en 2011-2012¹⁹ : 26 126 ETP en 2003 et 54 588 en avril 2013²⁰ (soit 72 167 agents).

Un examen plus fin par type de mission met cependant en évidence des évolutions moins linéaires. Ainsi, le nombre d'assistants pédagogiques a augmenté régulièrement jusqu'en 2009-2010, avant de suivre une courbe inverse (3 370 ETP en 2009-2010 et 2 496 ETP en 2013). Soumises à des retraits d'emplois d'AED, les académies ont le plus souvent choisi de faire porter ces suppressions sur les emplois d'assistants pédagogiques afin de préserver le maintien des postes affectés à la surveillance. Ce fut notamment le cas à la rentrée 2013 où beaucoup d'académies ont fait peser la baisse du nombre d'AED sur les assistants pédagogiques – et les AED dans le premier degré quand il en restait – pour préserver le potentiel de surveillance des EPLE.

La répartition des postes entre les EPLE au sein des académies se fait en fonction de critères objectifs²¹. Ainsi, les AED vie scolaire sont répartis selon des critères prédéterminés (effectifs d'élèves pondérés, effectifs d'élèves appartenant aux catégories socio-professionnelles les plus défavorisées, nombre de bâtiments, surfaces bâties, élèves demi-pensionnaires...), qui permettent d'évaluer les charges des établissements et de les classer. Lorsque l'académie ouvre des établissements, elle peut être contrainte de procéder à des redéploiements, et le retrait des postes AED qui en découle constitue souvent un exercice délicat.

▪ **Des missions confiées aux « CUI-CAE » moins variées**

Au contraire des missions des AED fixées par décret, les missions des bénéficiaires des CUI-CAE sont identifiées dans les circulaires ministérielles qui précisent des priorités²². On recense les missions suivantes :

- l'aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés,
- l'aide administrative aux directeurs d'école et l'appui éducatif dans le premier degré,

¹⁹ Voir annexe 8 : tableau d'évolution 2004-2013 des postes d'assistant d'éducation par année scolaire et par fonction, source DGRH.

²⁰ Voir annexe 9 : nombre d'AED par fonction et par académie, avril 2013, source DGRH.

²¹ Le Conseil constitutionnel a rappelé, dans sa décision 2003-471 du 24 avril 2003, qu'il « *appartiendra [...] aux autorités administratives compétentes de répartir les crédits relatifs aux assistants d'éducation entre les établissements d'enseignement public selon des critères objectifs et rationnels liés aux besoins des établissements de telle sorte que ne soient pas remises en cause les exigences du treizième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946* ».

²² Voir par exemple la circulaire 2013-101 du ministre de l'éducation nationale en date du 19 juin 2013.

- l'appui éducatif (aide à l'enseignement : soutien, tutorat, activités centrées sur l'informatique et les nouvelles technologies) et l'amélioration du climat scolaire,
- la gestion des contrats aidés.

Ces missions ont été progressivement étendues, et on observe une parenté évidente avec celles qui sont énoncées dans le décret de 2003 concernant les AED. La première de ces missions, identique à celle que l'on confie aux AED dans le cadre de l'aide au handicap, est indéniablement une source de confusion pour les EPLE.

▪ **La particularité de la mission des AVS-I qui peut être assurée par des assistants d'éducation ou par des bénéficiaires des contrats uniques d'insertion**

Alors que l'aide mutualisée n'est confiée qu'à des assistants d'éducation, l'aide individuelle accordée aux handicapés peut être indifféremment confiée à des assistants d'éducation ou à des contrats aidés.

Cette faculté conduit à une **utilisation des contrats aidés comme « variable d'ajustement »**, comme l'a dénoncé le sénateur Paul Blanc dans son rapport sur « *La scolarisation des enfants handicapés*²³ » en mai 2011. Depuis cette date, le nombre des CUI-CAE concernés a continué à augmenter dans des proportions nettement plus importantes que celui des AED-AVSI. En effet, alors que le nombre d'AED-AVSI est passé de 9 192 ETP à la rentrée 2011 à 11 015 ETP en 2013, le nombre de contrats aidés assurant des missions d'aide individuelle est passé sur la même période de 17 044 ETP à 26 429 ETP²⁴.

Pour ces personnels, se pose également la question de leur appellation : faut-il les désigner par référence à leurs missions ou par référence à la nature de leur contrat ?

La circulaire DGESCO du 6 septembre 2012 sur les appellations relatives aux missions des AED a fixé la terminologie qui doit être adoptée :

- pour la gestion, la distinction se fait selon le type de contrat (AED-T2, CUI ou AED HT2),
- pour la communication générale, une distinction est opérée selon le type de mission (AVS-I, AVS-CO et AVS-M).

Cette clarification du vocabulaire n'est pas encore totalement partagée : il n'est pas rare de trouver dans des documents officiels récents relatifs aux CUI-CAE, ou dans les réponses aux questions de l'assemblée nationale, l'ancienne appellation EVS (emploi vie scolaire), désormais supprimée.

Les témoignages recueillis par la mission attestent que les membres de la communauté éducative ne distinguent pas nécessairement, parmi les AVS, ceux qui sont agents de droit public ou ceux qui sont salariés de droit privé. Les agents eux-mêmes se définissent le plus souvent d'abord par la mission qui leur est confiée et non par la nature de leur contrat. C'est la

²³ Rapport sur « *la scolarisation des enfants handicapés* » au Président de la République, par Paul Blanc, sénateur des Pyrénées-Orientales, mai 2011.

²⁴ Source DGESCO.

raison pour laquelle bon nombre de CUI-CAE chargés de l'aide au handicap n'ont pas compris que la réforme tendant à pérenniser l'emploi des AVS n'était réservée qu'aux AED exerçant des missions identiques.

1.1.3. Une comparaison entre les deux statuts qui aboutit à privilégier le recours aux AED

Cette mise en parallèle des règles applicables aux contrats de droit public des AED avec celles des contrats de droit privé des CUI-CAE met en évidence les raisons pour lesquelles les premiers emportent l'adhésion des chefs d'établissement au détriment des seconds.

La souplesse offerte par le statut des AED est d'autant plus appréciée par les chefs d'établissement que le régime juridique applicable aux CUI-CAE est complexe. Ils se sentent mieux armés et plus compétents pour appliquer les règles de droit public que celles de droit privé.

Le cadre plus contraignant des contrats aidés semble par ailleurs inadapté à certaines missions, en particulier l'aide au handicap. Sur ce dernier point, de nombreux interlocuteurs estiment que la durée du contrat de deux ans est trop courte au regard de l'investissement en formation. Du reste, le temps de travail hebdomadaire des AED peut être plus important et plus modulable que celui des contrats aidés, ce qui permet de mieux répondre aux prescriptions de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Par ailleurs, les modalités de recrutement des AED, plus souples et plus rapides, favorisent une plus grande réactivité pour répondre aux besoins. Enfin, le recrutement sur six années permet aux élèves de « *bénéficier d'un soutien dans la durée* » : la poursuite de cet objectif²⁵ a d'ailleurs justifié les nouvelles dispositions législatives offrant aux accompagnants des élèves en situation de handicap, la possibilité de conclure avec l'État un contrat à durée indéterminée.

Cette évolution normative conduit naturellement un certain nombre d'agents rencontrés, non concernés, car affectés à d'autres missions, à revendiquer la même pérennisation de leur contrat.

Enfin, le niveau de qualification des AED qui ont au moins le baccalauréat, voire davantage, ne saurait être comparé avec celui de la majorité des contrats aidés qui s'adressent à des publics prioritaires au sens des politiques de l'emploi, c'est-à-dire des chômeurs, et parfois avec des contraintes encore plus strictes (éloignement de la qualification, durée du chômage, âge des chômeurs) qui en font une population très différente et sans doute plus difficile à gérer.

²⁵ Voir Assemblée nationale, 4 novembre 2013, exposé sommaire sous l'amendement II-358.

1.2. Les AED : un statut plébiscité, une gestion maîtrisée, un contentieux limité

1.2.1. Un recrutement des AED qui ne pose pas de problème majeur

- **Des chefs d'établissement satisfaits de pouvoir recruter « leurs » AED**

Considérée comme la principale innovation par rapport au statut antérieur des « MI-SE », la **possibilité pour les chefs d'établissement de recruter « leurs » AED fait consensus**. Pour les aider dans cette mission de recrutement de personnels, les académies ont souvent mis à disposition des EPLE des guides pratiques, des vade-mecum ou des mémentos, souvent fort bien faits et régulièrement mis à jour, qui précisent et rappellent les obligations de l'employeur, les caractéristiques des contrats, les missions, les obligations de service, les droits à congé... De fait, tous les chefs d'établissement rencontrés considèrent avoir la maîtrise des procédures de recrutement et d'élaboration des contrats, et disent savoir où ou auprès de qui trouver l'information en cas de besoin (services rectoraux, établissement mutualisateur).

- **Des conditions de recrutement nécessairement assouplies au fil du temps**

Le recrutement des AED par les chefs d'établissement est d'autant plus apprécié qu'au fil des années une grande souplesse a été accordée aux EPLE. Au début de la mise en place du statut d'AED, les académies étaient très interventionnistes, prescriptives, voire normatives vis-à-vis des chefs d'établissement : il était ainsi fortement recommandé à ces derniers de ne recruter que des étudiants boursiers et de leur offrir majoritairement des contrats à mi-temps. Face aux difficultés de certains établissements liées à l'application de ces critères trop stricts, plusieurs circulaires ont assoupli progressivement les conditions de recrutement : les EPLE ont désormais une plus grande autonomie tant dans la définition des profils de recrutement que dans les quotités de travail²⁶. De même, afin de permettre une meilleure adaptation aux besoins et aux contraintes des établissements, la stricte séparation entre les missions exercées par les assistants d'éducation et les assistants pédagogiques²⁷ a été atténuée.

Le manque de vivier dans certains établissements est à l'évidence la raison principale de ces assouplissements successifs. En effet, si le recrutement d'étudiants dans des grandes villes et des centres universitaires ne pose guère de difficultés et permet aux chefs d'établissement d'opérer de véritables choix parmi des candidatures nombreuses, il n'en est pas de même pour certains EPLE, souvent ruraux, excentrés et mal desservis par les transports en commun. Dès lors, la priorité donnée aux étudiants s'est peu à peu estompée ; la possibilité d'offrir des contrats à temps plein a perdu peu à peu le caractère exceptionnel des premières prescriptions de recrutement et les conditions de recrutement se sont assouplies.

Comme souvent, les textes nationaux sont venus confirmer des tendances et des évolutions déjà en œuvre dans les académies. « L'histoire » du statut d'AED entre 2003 et 2008 est ainsi

²⁶ Dès lors bien sûr qu'ils respectent la réglementation, notamment en terme de condition de diplôme et de temps de travail.

²⁷ Étant entendu que les assistants pédagogiques sont assistants d'éducation.

émaillée de décrets modificatifs, circulaires ou notes « locales » laissant plus de marge de manœuvre et d'autonomie aux EPLE²⁸. Ces adaptations et cette souplesse retrouvée – car les textes fondateurs de 2003 étaient, dans l'esprit de leurs auteurs, porteurs de cette souplesse – participent à l'évidence du succès du statut d'AED auprès des établissements scolaires.

- **Les conséquences du recrutement des AED sur le fonctionnement des services de vie scolaire et des établissements**

Le recrutement par les EPLE des AED a modifié en profondeur le climat et le fonctionnement des services de vie scolaire, notamment dans les collèges et les établissements sensibles.

Dans la très grande majorité des cas, les conseillers principaux d'éducation (CPE) ont été étroitement associés aux procédures de recrutement. Les proviseurs et principaux ont souvent créé des commissions de recrutement à géométrie variable, comprenant le chef d'établissement et/ou son adjoint, le directeur de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), le chef de travaux et même, dans des cas plus rares, des enseignants, mais incluant quasiment systématiquement un ou des CPE. Parfois même, cette responsabilité leur est totalement déléguée. Rares sont les situations où ils ne sont pas associés au recrutement.

Conséquence majeure de cette évolution, les CPE sont désormais majoritairement positionnés comme chefs de service, responsables du recrutement et du pilotage de ces personnels de vie scolaire. La quasi-totalité des plans de formation des CPE, quel qu'en soit le format²⁹ comporte désormais un volet sur cette dimension du « CPE, chef du service de vie scolaire ». Des formations au recrutement sont même parfois organisées dans certaines académies³⁰. Recruter des personnels nécessite à l'évidence de réelles compétences qu'il convient d'acquérir ou d'affermir. Les conseils donnés lors de ces formations – quand elles existent – consistent souvent en la rédaction de grilles d'entretien pour que les candidats soient soumis aux mêmes questionnements. Aux questions trop banales (« *quels sont vos qualités ou vos défauts ?* ») sont préférées des mises en situation où la personnalité, le bon sens, voire la loyauté du candidat au regard des fonctions d'AED, peuvent être mis en question.

Obligés de s'interroger sur les profils des personnels qu'ils avaient à recruter, les établissements ont été conduits, sans doute plus que par le passé, à réfléchir au fonctionnement des services de vie scolaire. C'est certainement une des raisons pour lesquelles, dans les années 2000, les « projets de vie scolaire », intégrés ou non au projet d'établissement, ont été systématisés. Le fait de décider de recruter des personnels dans le quartier ou de privilégier des candidatures de personnes plus âgées n'est, en effet, pas sans conséquence sur le « climat » des services de vie scolaire ou des établissements même ; le choix de cantonner l'AED à des missions de surveillance ou de l'associer à des actions éducatives participe à une politique, voire à une vision, que l'établissement souhaite développer. Ces décisions supposent évidemment une explicitation des attentes formulées à

²⁸ Voir notamment la circulaire n° 2008-108 du 21 août 2008 qui précise les modifications apportées aux circulaires de juin 2003 et d'avril 2006.

²⁹ Réunion de district, de bassin, journées inscrites au PAF.

³⁰ Il s'agit, quand elles existent, soit de formations à public désigné, soit de formations communes sur la formation et la gestion des personnels recrutés en EPLE.

l'attention des services de vie scolaire qu'il convient de ne pas limiter aux seuls personnels de direction ou aux CPE mais de faire partager à l'ensemble des membres de la communauté éducative, et notamment aux enseignants.

1.2.2. *Un accueil des AED globalement bien assuré, mais une formation considérée comme non prioritaire*

- **Un dispositif d'accueil et d'accompagnement peu formalisé, des formations trop souvent inexistantes ou limitées**

Selon les dispositions règlementaires, les assistants d'éducation doivent bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi mais l'employeur dispose de toute latitude pour déterminer le contenu et les modalités d'organisation de cette formation.

En pratique, à l'exception des assistants de prévention et de sécurité (APS) et des AED-AVS, l'accueil et la formation d'adaptation à l'emploi ne sont pas réellement formalisés, mais le plus souvent organisés « sur le tas » par les chefs d'établissement et les CPE.

Quelques académies mettent en place des journées d'accueil portant en général sur le service public d'éducation, le statut des AED ou les missions qui peuvent leur être confiées.

Rares sont celles qui ont réussi à maintenir de vrais stages de formation. Ces stages, de format réduit, s'avèrent parfois même en diminution, du fait à la fois des contraintes budgétaires et des difficultés inhérentes à leur organisation.

À cet égard, la mission a étudié avec intérêt le plan de formation des AED mis en place par l'académie de Bordeaux depuis 2004 et destiné prioritairement aux personnels en internat. Cette formation, qui offre près de 250 places, permet de former à peu près un AED par établissement et par an. En raison du fort absentéisme constaté lors des premières sessions, les autorités académiques ont décidé d'impliquer davantage les chefs d'établissement dans l'inscription des nouveaux AED à cette formation : le taux d'absentéisme a enregistré dès lors une baisse notable. Les objectifs assignés à ces deux journées de formation comme les contenus ont semblé particulièrement pertinents aux inspecteurs généraux³¹.

Plusieurs points, dont certains ont déjà été pointés par le rapport de l'IGAENR et de l'IGAS de 2009³² précité, méritent d'être soulignés :

- les formations d'adaptation à l'emploi, incluses dans le temps de service, sont réduites dans un grand nombre d'académies ;

³¹ Deux objectifs principaux étaient assignés à cette formation : présenter le métier et le statut d'AED et répondre aux priorités nationales et académiques dans le domaine éducatif (lutte contre l'illettrisme, respect des règles de vie commune dans un établissement, qualité de la vie scolaire, apprentissage d'un comportement citoyen). La formation était dès lors organisée autour de six thèmes : organisation de l'EPL ; statut des AED ; l'autorité, la discipline, l'exercice de la responsabilité ; la dimension éducative et pédagogique dans le statut d'AED ; la participation des AED à la vie de l'EPL ; la connaissance et la psychologie de l'adolescent.

³² *Les assistants d'éducation et les titulaires de contrats aidés au ministère de l'éducation nationale*, rapport IGAENR-IGAS n° 2009-097, novembre 2009.

- le dispositif de crédits d’heures dont les AED peuvent bénéficier ne fait pas l’objet d’un recensement centralisé et la mission n’a pu obtenir aucune information quantitative ;
- la question de l’insertion en fin de contrat des AED n’est quasiment jamais abordée.

▪ **Des dispositifs de formation significatifs pour les APS et les AED-AVS**

➤ *Une formation conséquente pour les APS*

Il convient de souligner la spécificité des APS qui bénéficient, eux, systématiquement d’une formation à l’emploi respectant le cahier des charges de la circulaire portant sur les missions, le recrutement et la formation des APS de 2012³³. Il s’agit d’une formation de huit semaines avant la prise de fonction, comprenant dans la dernière période une présence d’un ou deux jours par semaine dans l’établissement. La qualité et pertinence de cette formation sont reconnues par l’ensemble des interlocuteurs rencontrés par les membres de la mission.

Comme pour les autres catégories d’AED, et peut-être plus encore au regard de leur niveau de formation initiale et de la formation dispensée, la question du devenir des APS à la sortie de leur contrat reste entière et elle risque même de se poser avec acuité au terme des premiers contrats, lorsque la possibilité de pérennisation sera offerte aux AED-AVS et que l’utilité de la fonction d’APS sera confirmée.

➤ *Une véritable formation d’adaptation à l’emploi pour les AED-AVS*

Sans préjuger des conclusions de l’étude en cours portant sur la formation et la pérennisation des AED-AVS, la mission entend seulement souligner que les académies semblent bien respecter les prescriptions nationales en termes de formation. Ces agents bénéficient d’une formation d’adaptation à l’emploi de 60 heures dès la première année du contrat et se voient offrir des modules d’approfondissement.

1.2.3. Des procédures de gestion qui donnent satisfaction

Les candidatures aux fonctions d’AED sont recensées grâce à l’application SIATEN (système d’information des agents temporaires de l’éducation nationale) qui donne satisfaction aux établissements.

De même, l’application de gestion des AED, ASSED (assistants d’éducation), paraît bien adaptée au fonctionnement de l’EPL. Elle permet notamment d’établir les contrats, initiaux et de renouvellement (et leurs éventuels avenants) ainsi que les procès-verbaux d’installation, d’accéder à la base des candidats dans le vivier de la base académique et de vérifier aisément la délégation de moyens et sa consommation. La saisie dans le logiciel est facile et son ergonomie agréable : des menus sont accessibles sur chaque page de l’application. Les académies ont par ailleurs mis à la disposition des EPL des guides de présentation du module et des modes d’emploi souvent très bien faits.

³³ Circulaire n° 2012-136 du 29 août 2012 du ministre de l’éducation nationale.

Enfin, la gestion proprement dite, et notamment la mutualisation de la paye via des EPLE mutualisateurs, fait l'objet, au niveau national comme au niveau local, d'un très large consensus³⁴.

1.2.4. *Un nombre de situations de contentieux concernant les AED assez faible, qui ne met pas les EPLE en difficulté*

- **Des demandes de transformation de CDD en CDI qui ne sont pas fondées**

La principale source de contentieux concernant les AED porte sur des demandes de requalification des contrats en CDI. Or, ces requêtes sont systématiquement rejetées par la juridiction administrative car, selon les dispositions en vigueur, les assistants d'éducation ne peuvent être recrutés que par contrat à durée déterminée, d'une durée maximale de trois années renouvelable une fois³⁵.

Les agents ne sont par ailleurs pas fondés à se prévaloir des dispositions de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, qui prévoient, sous certaines conditions, la transformation du CDD en CDI, dès lors que les assistants d'éducation ne sont pas recrutés sur le fondement de dispositions qui permettent cette transformation du contrat. À cet égard, la jurisprudence n'a jamais retenu le moyen selon lequel cette exclusion serait contraire à la directive européenne n° 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, transposée par la loi de 2005.

De même, les AED sont exclus du dispositif prévu par l'article 8 de la loi du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, qui assouplit les conditions de transformation des CDD en CDI.

- **Un non-renouvellement des contrats difficilement contestable**

L'autre source de contentieux relative aux AED est liée aux décisions de ne pas renouveler le contrat. Or les dispositions législatives font obstacle au renouvellement du contrat à l'expiration d'une période de six ans. Par ailleurs, et avant même l'expiration de cette période, le chef d'établissement peut décider de ne pas renouveler le contrat dès lors que les modalités et les délais de notification de ce non-renouvellement sont respectés. En effet, le renouvellement d'un contrat à durée déterminée ne constitue pas un droit pour l'intéressé ; et partant, aucune indemnité de licenciement ne doit être versée à ce titre.

³⁴ Voir § 2.1.

³⁵ À l'exception précédemment exposée des nouvelles dispositions relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap.

1.3. Les CUI-CAE : un statut contesté et une gestion à risque

1.3.1. *Un recrutement subi par les EPLE et qui ne correspond pas toujours à leurs besoins*

- **Une politique nationale volontariste**

Apparus en 1989 et maintenus depuis sous des appellations différentes (CES³⁶, CAE, CA, CUI...), quel que soit le gouvernement en place, **les emplois aidés font désormais partie du « paysage » des établissements scolaires**. Les chefs d'établissement et leurs équipes ont peu à peu compris que le recrutement d'emplois aidés participait de la lutte contre le chômage et qu'il s'agissait d'une politique d'intérêt général à laquelle l'éducation nationale devait participer. Assez nombreux lors de la mise en place des emplois aidés, les refus des conseils d'administration de recruter ces personnels ont progressivement diminué.

Pour autant, les critiques sur ces dispositifs n'ont jamais cessé et ont peut-être même tendance à s'accroître avec l'accélération des recrutements.

- **Les effets désastreux du « stop and go »**

La principale critique, formulée notamment par les chefs d'établissements et les autorités académiques et entendue de manière récurrente par les membres de la mission, porte sur les variations fortes des politiques et des volumes de recrutement d'emplois aidés, dès lors qu'elles sont tributaires des politiques de l'emploi. Ces aléas s'observent d'une année sur l'autre mais, plus grave encore, en cours d'année et les autorités académiques peuvent être ainsi conduites à donner aux EPLE des instructions contradictoires à quelques semaines d'intervalle.

L'état récapitulatif des « stocks » observés mensuellement par la DAF³⁷, comme le suivi des notifications conduites par la DGESCO³⁸, illustrent bien ces fortes variations. C'est ainsi que, sur les seules dernières années, les contingents d'emplois aidés mis à la disposition de l'éducation nationale ont oscillé entre 40 467 contrats en 2009, 50 732 contrats en 2010, 39 143 en 2011 et 37 011 en 2012.

L'année 2013 est à cet égard particulièrement notable : alors qu'au mois de juin consigne avait été donnée de faire baisser les recrutements de près de 12 000, en septembre le nombre de contrats a été augmenté de près de 30 000, soit environ 42 000 nouveaux personnels à recruter, ce qui a ainsi porté le contingent de l'éducation nationale à 69 357. Les établissements auprès desquels les académies ont relayé les consignes des autorités préfectorales ont été « mis sous pression » pour recruter. Au mois de janvier 2014, 97 % des contrats avaient été signés³⁹ et les membres de la mission saluent ici la mobilisation remarquable de tous, notamment des EPLE, pour atteindre cet objectif.

³⁶ CES : contrat emploi solidarité ; CAE : contrat d'accompagnement à l'emploi ; CA : contrat d'accompagnement ; CUI : contrat unique d'insertion.

³⁷ Voir annexe 10.

³⁸ Voir annexe 11.

³⁹ Voir annexe 12.

- **Des viviers insuffisants et ne correspondant pas toujours aux besoins de l'établissement**

L'effort est d'autant plus remarquable que les viviers tantôt s'avèrent numériquement insuffisants, tantôt – et c'est de loin le cas le plus fréquent – ne possèdent pas le minimum de compétences nécessaires pour exercer en milieu scolaire. Certains chefs d'établissement ont évoqué auprès des inspecteurs l'« inemployabilité » de certains candidats et l'impossibilité de les placer, au moins à court terme, en présence d'élèves. **Alors qu'ils sont parfois présentés comme une aide au fonctionnement des EPLE, ces personnels bénéficiaires de contrats aidés peuvent être ressentis par les chefs d'établissement comme une charge supplémentaire.** Le nombre considérable de personnels à recruter dans des délais aussi brefs est sans doute à l'origine de cette exaspération maintes fois exprimée auprès des membres de la mission.

Les EPLE hésitent parfois aussi à confier à ces personnels des missions ou des tâches réellement utiles à leur fonctionnement en raison de la brièveté de leurs contrats, du fort taux de renouvellement constaté parmi eux, mais surtout de l'absence de visibilité à court et moyen termes sur la politique de l'emploi. Même si les CUI-CAE peuvent leur apporter une aide appréciable, les établissements, forts de l'expérience des dernières décennies, se sont habitués à l'idée de les voir disparaître et ils s'organisent de sorte que leur départ ne perturbe pas leur fonctionnement. Ils leur attribuent parfois des tâches à très faible valeur ajoutée, très éloignées des ambitions de formation et d'insertion constitutives de ces contrats.

Même si les chiffres de recrutement sont excellents, il convient de ne pas sous-estimer la lassitude, voire l'exaspération, des chefs d'établissement face à ces injonctions multiples et à la complexité de la procédure de recrutement.

1.3.2. Une procédure de recrutement complexe et instable

- **Un circuit de recrutement d'une rare complexité**

Les établissements soulignent que les procédures exigent beaucoup de temps et d'énergie pour un résultat parfois décevant. En effet, **le schéma de recrutement ne compte pas moins de 29 étapes**⁴⁰ et il implique de nombreux interlocuteurs dont certains extérieurs à l'éducation nationale (ASP, Pôle-emploi). Le temps quasi incompressible de près de deux mois pour opérer un recrutement est contradictoire avec les exigences de rapidité et de résultat fréquemment formulées.

- **Des interprétations « locales » des procédures**

Cette complexité est accentuée par des interprétations locales de la politique nationale en matière de contrats aidés. Les divergences d'interprétation, parfois même constatées entre les agences locales de Pôle-emploi et son niveau régional, portent par exemple sur l'éligibilité des publics. Il arrive qu'un candidat à l'emploi soit retenu par un établissement, mais refusé par l'agence locale de Pôle-emploi au motif qu'il ne relève pas des publics prioritaires. Ces désaccords contribuent à retarder les recrutements.

⁴⁰ Voir annexe 13 : schéma récapitulant les 29 étapes du recrutement des CUI-CAE, source DAF.

La liberté contractuelle du chef d'établissement est également limitée par les prescriptions extérieures portant sur les modalités contractuelles et en particulier sur la durée du contrat fixée par la convention tripartite (voir *supra* 1.1.1 sur l'intervention de différents acteurs). Dans une académie, la date de fin de contrat a été fixée au 3 juillet. Cela implique des opérations massives de recrutement ou de renouvellement de contrats à une période où les EPLE sont déjà très occupés par les opérations de fin d'année scolaire. En fait, le recrutement pendant la période estivale réduit quasiment à néant la période d'essai.

▪ **Un « brouillage du rôle de l'employeur »**

Le rapport de l'IGAENR et de l'IGAS déjà cité⁴¹ regrettait déjà en 2009 « *des incohérences au niveau du recrutement* » et « *un brouillage du rôle de l'employeur* » en expliquant que « *la notion d'employeur [était] diluée entre les interlocuteurs de la gestion administrative, le payeur, le supérieur hiérarchique de proximité et l'émergence d'interlocuteurs de suivi professionnel* ». Force est de constater que, sur ce point, rien n'ayant changé depuis cinq ans, l'on ne peut que dresser à ce jour un constat similaire.

1.3.3. Une méconnaissance des obligations de formation et d'accompagnement qui est source de contentieux

▪ **Les engagements de l'employeur**

- *Pour bénéficier des aides à l'insertion professionnelle, l'employeur doit s'engager à former le salarié et prévoir les modalités pratiques de son accompagnement*

Avant même la signature du contrat avec le salarié, le chef d'établissement est amené à s'interroger sur l'accompagnement qu'il est à même de lui proposer, car la demande d'aide à l'insertion professionnelle doit, conformément à l'article L. 5134-22 du code du travail, comporter :

- les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi⁴²,
- les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel⁴³.

Pour choisir les actions de formation adéquates, il paraît donc indispensable que l'employeur ait un entretien avec le salarié car, dès lors qu'il s'est engagé dans la demande d'attribution de l'aide, il doit impérativement réaliser les actions prévues.

⁴¹ Rapport IGAENR-IGAS sur « *Les assistants d'éducation et les titulaires de contrats aidés au ministère de l'éducation nationale* », n° 2009-097, novembre 2009, déjà cité.

⁴² Remobilisation vers l'emploi, aide à la prise de poste, élaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation, évaluation des capacités et compétences, aide à la recherche d'emploi, etc.

⁴³ Adaptation au poste de travail, remise à niveau, pré-qualification, acquisition de nouvelles compétences, formation qualifiante, etc.

➤ *Un tuteur doit être chargé de l'accompagnement*

L'accompagnement du salarié passe également par la désignation d'un tuteur, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans (article R. 5134-38 du code du travail), qui ne peut suivre plus de trois salariés et dont le rôle est strictement défini par les textes (article R. 5134-39 du code du travail) :

- Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié ;
- Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- Assurer la liaison avec le référent de Pôle-emploi ;
- Participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle (cf. *infra*) avec le salarié concerné et l'employeur.

➤ *Une attestation professionnelle doit être délivrée par l'employeur au plus tard un mois avant la fin du contrat de travail (article L. 5134-28-1 du code du travail)*

▪ **Une mise en œuvre chaotique de ces obligations**

Sur le formulaire de demande d'aide établi par Pôle-emploi en fonction des éléments fournis par l'employeur, les actions d'accompagnement et de formation sont précisées et le tuteur désigné. Pourtant, dans les faits, la plupart des établissements n'organisent pas d'accompagnement ou de formations différentes de celles proposées aux assistants d'éducation dans le cadre de l'adaptation au poste, et **l'exercice effectif du tutorat dans ses différentes composantes reste quasi inexistant.**

➤ *Une formation et un accompagnement insuffisants*

À l'exception des AVS, qui bénéficient d'une formation spécifique d'une durée minimale de 60 heures organisée par les DSDEN, les CUI-CAE recrutés par les chefs d'établissements étaient, jusqu'à présent, bien souvent formés « sur le tas ».

Pour autant, cela ne signifie pas que la formation d'adaptation au poste serait dans tous les cas insuffisante, inadaptée au regard des missions exercées ou de mauvaise qualité. La mission a rencontré des chefs d'établissement soucieux de l'intégration de ces salariés et convaincus de la nécessité de leur confier des tâches répondant à un besoin, ce qui implique un accompagnement lors de la prise de poste. Ainsi, les salariés affectés dans un service de mutualisation de la paye des « contrats aidés » bénéficient d'un accompagnement sur place, souvent organisé de façon informelle par les agents expérimentés du service. Bon nombre de salariés se déclarent satisfaits de cet accompagnement et, de leur côté, les responsables reconnaissent la qualité du service rendu.

Les employeurs ont cependant tendance à oublier que le recrutement des CUI-CAE est organisé dans le cadre d'une politique de l'emploi qui suppose la mise en place d'actions de formation visant l'insertion professionnelle. Pour déterminer les formations adéquates et utiles

au salarié, il est indispensable que l'employeur ou le tuteur réalise un véritable bilan des compétences et besoins du salarié. Or, celui-ci est rarement dressé.

➤ *Un tutorat informel*

Lorsque le salarié est affecté dans le premier degré, le tuteur est généralement le directeur d'école. Dans le second degré, il s'agit souvent d'un tuteur de proximité ou du chef d'établissement.

Le plus souvent, le tutorat est exercé de façon informelle ou « virtuelle », pour reprendre le qualificatif déjà utilisé dans le rapport de 2009 de l'IGAENR-IGAS⁴⁴, par des agents qui ne sont pas informés des obligations précises qui leur incombent.

On peut s'interroger sur cette absence d'information, alors même que les instructions ministérielles et académiques ont clairement rappelé l'importance de leurs missions. Les chefs d'établissement interrogés ne paraissent pas comprendre l'utilité d'une formalisation du tutorat : lorsque le CUI-CAE est formé en interne pour exercer les tâches qui lui sont confiées, il ne leur paraît pas utile de mettre en place un dispositif d'accompagnement plus contraignant.

Par ailleurs, il semble qu'il y ait une certaine réticence à confier des responsabilités significatives à des tuteurs qui ne bénéficient d'aucune contrepartie financière. Or, comme l'ont souligné les interlocuteurs des inspecteurs généraux, il existe d'autres formes de tutorat, qui, elles, sont rémunérées : c'est le cas par exemple des tuteurs des « emplois d'avenir professeur » (EAP) qui reçoivent une rémunération de 300 euros par étudiant et par an, ou parfois des tuteurs chargés du suivi des contractuels enseignants⁴⁵.

En définitive, il est plus aisé de présenter le tutorat tel qu'il est pratiqué dans les établissements par ce qu'il n'est pas :

- le chef d'établissement n'a pas pris la mesure de l'enjeu du tutorat,
- la démarche de tutorat n'est pas formalisée,
- le tuteur n'est pas précisément informé de son rôle,
- il n'est ni formé ni sensibilisé aux besoins d'accompagnement du salarié,
- il ne participe pas à la définition des actions de formations et à leur suivi,
- le rôle du tuteur n'est pas reconnu au sein de l'établissement.

Il convient toutefois de noter que la mission a également rencontré des tuteurs qui, sans même savoir qu'ils avaient été désignés comme tels, remplissaient un véritable rôle d'accompagnement et de suivi des salariés, notamment dans le cadre des missions d'aide aux élèves handicapés.

Un manque d'investissement flagrant

⁴⁴ Rapport IGAENR-IGAS déjà cité, n° 2009-097, novembre 2009, p. 14.

⁴⁵ Voir 3.3.2.

- **Une communication ministérielle initialement insuffisante**

Si la circulaire ministérielle n° 10-010 du 14 janvier 2010 portant sur les modalités de mise en œuvre du contrat unique d'insertion précisait bien que le nouveau dispositif impliquait le renforcement et l'accompagnement des salariés, les obligations de l'employeur n'étaient rappelées que succinctement et les risques de contentieux n'étaient pas évoqués. Il semble ainsi que les instructions ministérielles diffusées lors de la mise en place des CUI-CAE n'insistaient pas suffisamment sur les risques encourus par l'employeur en cas de non-respect des obligations en matière de formation.

- **Une inertie difficilement compréhensible**

Pourtant, les risques étaient connus. Déjà, en novembre 2004, la chambre sociale de la Cour de cassation avait jugé que les contrats emploi-solidarité et les contrats emplois consolidés devaient faire l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée dès lors que l'employeur n'avait pas respecté les obligations mises à sa charge relatives à la formation et à l'orientation professionnelle⁴⁶. La transposition de cette décision aux CUI-CAE était donc prévisible. Le ministère de l'éducation nationale ne pouvait ignorer ce contentieux puisqu'au 1^{er} juin 2011, 758 anciens salariés en contrats aidés avaient ainsi contesté la valeur des actions d'accompagnement et de formation auprès des conseils des prud'hommes⁴⁷. Du reste, dans un rapport de 2006⁴⁸ sur les « emplois vie scolaire », les inspections générales de l'éducation nationale faisaient également état des carences en matière de formation.

- **Un sentiment de découragement et d'incompréhension chez les chefs d'établissement**

Les chefs d'établissement rencontrés se sont sentis totalement démunis et isolés face aux exigences liées au dispositif des CUI-CAE. La mise en place de formations d'insertion professionnelle implique des compétences, une réflexion et une organisation collective qui ne peuvent, dans les faits, être laissées à la charge du seul chef d'établissement.

Par ailleurs, l'absence de mobilisation sur le terrain est indiscutablement liée à une politique de « stop and go » qui conduit à une variation annuelle importante des effectifs de contrats aidés dans les établissements. Il est alors difficile de mobiliser les ressources humaines pour l'élaboration et la mise en place d'un dispositif de formation qui ne sera pas pérennisé. La durée maximale du contrat paraît également freiner la mobilisation des acteurs pour la formation de salariés qui restent peu de temps dans l'établissement. Dans ces conditions, la formation dispensée n'apparaît pas « rentable ».

En outre, alors que l'employeur du secteur privé engage la démarche de recrutement du salarié en contrat aidé et bénéficie d'une aide financière, l'EPL se voit parfois imposer le recrutement de ces salariés⁴⁹, sans contrepartie financière directe, pour des besoins qui ne sont pas toujours clairement identifiés. Dans ce contexte, les obligations qui pèsent sur lui sont d'autant moins acceptées et peuvent lui sembler disproportionnées.

⁴⁶ Cour de cassation, chambre sociale, 30 novembre 2004, Bull. 2004, V. n°305, pourvois n° 01-45.613 et 02-44.922.

⁴⁷ *Les contrats aidés dans la politique de l'emploi*, Cour des comptes, octobre 2011, p. 90.

⁴⁸ *Les emplois vie scolaire*, rapport IGAENR-IGEN n° 2006-014, mars 2006.

⁴⁹ Cf. 1.3.1.

- **Les réticences de certains salariés**

Enfin, on ne peut occulter les réticences de certains personnels concernés qui manifestent un désintérêt ou même un refus vis-à-vis des actions de formation qui leur sont proposées. Toutefois, en l'absence de matérialisation des refus, et d'une façon générale en l'absence de constitution de preuves, les contentieux portant sur la formation et l'accompagnement ont été globalement défavorables à l'administration.

- **Un contentieux qui aboutit à de lourdes condamnations**

Le non-respect de ces obligations, et principalement celle de formation, conduit à de nombreux contentieux portés par les salariés devant la juridiction prud'homale.

➤ *Des litiges qui portent principalement sur les carences dans les actions de formation et d'accompagnement dans l'emploi*

L'obligation pour l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence du contrat d'accompagnement dans l'emploi, à défaut de laquelle il doit être requalifié en contrat à durée indéterminée (par ex : Cour de cassation, chambre sociale 11 juillet 2012 n° 11-13.827, Ros c/ collègue Jean Moulin).

Dès lors que le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée, la fin de contrat est considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et l'employeur est condamné à verser des sommes au titre des indemnités de requalification, de préavis et de licenciement.

Enfin, une académie a signalé une action judiciaire exercée par Pôle-emploi en vue d'obtenir le remboursement, par les établissements condamnés dans le contentieux des contrats aidés, de tout ou partie des allocations de chômage versées aux salariés, dès lors que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

➤ *Un contentieux inégalement réparti sur le territoire*

Le coût des contentieux au niveau national s'élèverait à une somme considérable, comprise entre 11 et 15 millions d'euros. Les litiges sont plus ou moins nombreux selon les académies, ce qui peut expliquer en partie une réactivité variable des services face aux exigences de formation.

À titre d'exemple pour l'année 2013 :

- dans l'académie de Rouen, le montant des condamnations prononcées s'élevait à 1 338 229 euros – y compris les honoraires d'avocat – au 19 novembre 2013 ;
- dans l'académie de Bordeaux, 31 affaires avaient été jugées et les condamnations définitives s'élevaient à 257 000 euros (selon les informations recueillies début décembre) ;
- dans l'académie d'Aix-Marseille, au 1^{er} décembre 2013, 1 300 000 euros ont été payés au titre des condamnations et 37 800 euros au titre des honoraires.

- *Ces différences s'expliquent, en partie, par le rôle plus ou moins actif de certains syndicats, par la spécialisation de cabinets d'avocats (comme à Aix-Marseille), mais également par des appréciations différentes des juridictions sur les exigences de formation. Un contentieux qui atteint directement l'établissement et son représentant*

En tant qu'employeur, le chef d'établissement est partie au litige pour tout contentieux relatif au contrat. Cette situation peut être difficile pour lui, notamment lorsqu'il est mis en cause par la presse.

- *L'aide au contentieux apportée par les services académiques et centraux*

Les établissements ont été généralement, et de plus en plus souvent dès lors que les recours se multipliaient, accompagnés par les rectorats en cas de contentieux avec les personnels recrutés par contrats aidés.

Cette aide se concrétise d'abord par la mise à disposition d'un avocat qui représente l'établissement devant la juridiction. Cet avocat bénéficie d'un appui nécessaire et important des services juridiques académiques.

Les indemnités que les établissements ont été condamnés à payer ont été intégralement prises en charge par les rectorats, qui obtiennent ensuite une compensation financière de la part du ministère. Afin de répondre aux chefs d'établissement qui se posent la question de la pérennité de la prise en charge financière des contentieux, certaines académies, comme celle de Dijon, ont rédigé un protocole destiné à définir la procédure d'accompagnement des chefs d'établissements mutualisateurs en cas de contentieux.

La direction des affaires juridiques du ministère est également présente aux côtés des services académiques, qui la saisissent en cas de difficultés dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs ou dans le cadre des contentieux qui en découlent. À ce titre, elle établit des projets de mémoires et rédige des notes sur l'opportunité d'exercer des voies de recours à l'encontre de jugements et arrêts. Plus généralement, elle répond aux questions que lui posent les services et publie des articles dans la *Lettre d'information juridique*. Enfin, chaque année, elle fait une présentation sur les contrats aidés et les contentieux liés à ces contrats, à l'intention des services concernés, au cours de la réunion des services juridiques académiques.

- **Une prise de conscience récente des obligations**

Des rappels précis à l'échelon national

Afin d'essayer d'endiguer la multiplication de ces contentieux extrêmement coûteux, le ministre de l'éducation nationale a, dans sa circulaire n° 2013-101 du 19 juin 2013 adressée aux recteurs et rectrices d'académie, rappelé de façon détaillée le contenu de l'obligation de formation des bénéficiaires d'emplois aidés et fait état des risques contentieux correspondants. Il a précisé ensuite les modalités d'organisation dans sa note du 14 novembre 2013.

Le volume horaire de la formation est fonction des missions assumées :

Missions	Adaptation à l'emploi	Insertion professionnelle
AVS	60 heures	60 heures (30 heures par an)
Autres missions	20 heures	60 heures (30/an)

Ce programme est accompagné d'une délégation de crédits :

- 800 euros pour les agents exerçant des missions AVS (120 heures),
- 500 euros pour les autres (80 heures).

Il est précisé que cette dotation budgétaire doit également servir pour assurer un complément de formation aux agents précédemment recrutés.

Il propose surtout un dispositif de pilotage, tant pour l'insertion professionnelle que pour la formation d'adaptation au poste, qui concerne l'ensemble des acteurs locaux compétents (délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue ou délégué académique à la formation continue, directeur académique des services de l'éducation nationale, inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional établissements et vie scolaire, conseiller technique adaptation scolaire des élèves handicapés, ASH, inspecteur adaptation scolaire des élèves handicapés, proviseur vie scolaire...).

Cette dynamique est le signe de la prise de conscience que les établissements ne peuvent assumer seuls l'accompagnement de leurs salariés.

La mobilisation des rectorats et des services départementaux

Face à la hausse des contentieux, et avant même la publication de ces instructions nationales, les services académiques et départementaux ont diffusé de nombreux documents destinés à aider les employeurs, sous les formes suivantes :

- des vade-mecum sur le recrutement et le suivi des CUI-CAE,
- des circulaires aux directeurs académiques, aux directeurs d'école, chefs d'établissements,
- des documents pratiques (attestation de fin de travail, attestation d'expérience professionnelle...).

Certains rectorats recourent à des dispositifs de sécurisation renforcés :

- l'information des salariés de l'offre de formation par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- la formalisation du refus lorsque l'agent ne souhaite pas suivre la formation ;
- la présentation collective des formations suivie d'un entretien individualisé avec le salarié lui permettant de répondre aux offres de formation ;
- l'information des nouveaux chefs d'établissement sur leur rôle d'employeur...

La persistance des difficultés de mise en œuvre⁵⁰

L'application des préconisations nationales est plus ou moins délicate selon les académies. À Rouen, le dispositif de formation avait été organisé avant la diffusion de la circulaire ministérielle de 2013 et sa mise en œuvre ne semble pas poser de difficulté majeure. Tel n'est pas le cas dans toutes les académies et de nombreuses questions restent en suspens.

Les formations doivent être organisées rapidement pour les nombreux personnels recrutés dans le cadre des opérations de recrutements massifs effectués au cours de l'année 2013, mais aussi pour les contractuels recrutés en 2012.

Se pose également le problème de la diversité des niveaux de recrutement. À titre d'exemple, dans une académie, on a recensé 10 % de salariés sans diplôme et le même pourcentage d'un niveau bac + 2 ou plus.

Il est par ailleurs difficile de rattacher tous les salariés au dispositif de formation en raison d'un *turn-over* important et d'un absentéisme significatif. À cet égard, dans cette même académie, plus de 30 % des CUI-CAE présents à la réunion collective de présentation des formations n'avaient pas souhaité suivre les formations et 20 % de l'effectif total y ont renoncé. Les facteurs d'explication sont multiples (formations inadaptées, peu de mobilité, refus concernant significativement les plus âgés, etc.), mais pas encore complètement identifiés.

Autre obstacle dans l'accompagnement vers l'emploi, la durée de contrat de deux ans ne permet pas la reconnaissance des fonctions exercées dans le cadre du dispositif de la validation des acquis de l'expérience, la durée minimum requise étant de trois ans.

Dans ce contexte, il est difficile de s'assurer que la formation n'est pas conçue comme un simple alibi formel destiné à éviter les contentieux, mais qu'elle est effectivement pensée et organisée pour favoriser la réinsertion de publics en difficulté. La crainte du juge ne doit en effet pas occulter l'objectif essentiel de l'insertion des publics ciblés et leur accompagnement en vue de leur insertion dans le monde de l'emploi.

2. L'EPLÉ, chargé des fonctions de mutualisation d'employeur ou de payeur pour le compte d'autres EPLÉ et des écoles

Alors que tous les EPLÉ sont employeurs de personnels contractuels, certains d'entre eux assument également des fonctions de mutualisation.

⁵⁰ Les difficultés liées à l'organisation et la mutualisation de la formation sont examinées au 2.2.2.

2.1. Un dispositif de mutualisation de la paye pour les AED qui donne satisfaction

2.1.1. Cent trente « établissements mutualisateurs »

Pour organiser la paye des AED, il a été choisi de faire appel à des « établissements mutualisateurs » dont le périmètre est variable selon la taille des académies ou des départements. Il existe trois modalités de mutualisation : nombre d'EPLÉ sont seulement employeurs d'AED, d'autres seulement payeurs, tandis que certains sont à la fois employeurs et payeurs. Chaque organisation est le fruit d'une histoire, de choix académiques, de sollicitations faites individuellement auprès de tel ou tel chef d'établissement et/ou de certains gestionnaires comptables. Le chiffre de 130 établissements mutualisateurs qui figure dans le rapport de l'IGAENR est toujours d'actualité et a été confirmé par la direction des affaires financières aux membres de la mission⁵¹.

Les académies ont doté ces établissements mutualisateurs d'un certain nombre d'ETP, variable évidemment selon le nombre de contrats à suivre, permettant ainsi de spécialiser des équipes sur des tâches de paye qui exigent un bon niveau de technicité et d'expertise de la part des agents. Dans les académies observées par les membres de la mission, **ce mode d'organisation donne satisfaction tant aux EPLÉ qu'aux services académiques**. Cette satisfaction a été confirmée par les organisations syndicales représentant les chefs d'établissement, ainsi que par les gestionnaires comptables rencontrés, qui ont toutefois regretté que les mutualisateurs de paye n'aient pas accès à l'application ASSED. Les risques qu'engendre cette centralisation des fonctions de payeur sur quelques établissements-supports semblent donc limités et n'invitent pas à la remettre en cause, d'autant moins que les EPLÉ ne rencontrent plus – comme cela avait pu se produire lors des premières mutualisations – de problèmes de paiement.

2.1.2. Autour de la paye « à façon », des exemples de mutualisations réussies

Des fonctionnements particulièrement pertinents de paye à façon ont été observés notamment dans les académies de Reims et de Rouen.

Dans ces deux académies, la paye à façon est assurée par la direction régionale des finances publiques (DRFIP). La possibilité pour un établissement mutualisateur de confier au trésorier-payeur général la charge des opérations de paye concernant les assistants d'éducation est prévue par la circulaire n° 2003-097 du 12 juin 2003 portant sur la gestion financière du dispositif des assistants d'éducation. Dans le cadre d'une convention de paye à façon conclue avec l'établissement mutualisateur, la DRFIP procède aux opérations de liquidation, de mandatement et de paiement des personnels, mais le comptable de l'établissement conserve l'entière responsabilité du contrôle des opérations de paiement réalisées pour son compte.

Toutefois, les choix d'organisation de la préliquidation de la paye sont différents à Rouen et à Reims. Dans l'académie de Rouen, celle-ci est assurée par le rectorat, au sein de la division

⁵¹ *La qualité de la fonction comptable en EPLÉ à la croisée des chemins*, rapport de l'IGAENR n° 2012-005, février 2012.

des personnels enseignants. Un bureau dédié, le bureau de gestion des personnels de vie scolaire, centralise tous les contrats établis par les établissements et toutes les informations ayant un impact sur le calcul de la paye (congé maladie, absence, changement de quotité de travail, démission, fin de contrat). Ce bureau assure la prise en charge des salariés et la mise en place de la préliquidation de la rémunération, qui est ensuite réalisée par la DRFIP. Les mandats et les titres de recettes sont ensuite passés par le comptable du lycée mutualisateur.

L'académie de Reims a su mettre en place un autre modèle d'organisation efficace grâce notamment à une vraie politique de ressources humaines, aussi bien quantitative que qualitative, pour accompagner au mieux la mission de mutualisation confiée au lycée Jean-Jaurès de Reims.

En avril 2003, ce lycée a été retenu pour être établissement mutualisateur des assistants d'éducation de l'ensemble de l'académie. Sa direction a accepté sans difficulté cette mission, qui lui avait été proposée en raison de l'intérêt et des compétences de l'agent comptable, comme de l'expérience de l'établissement qui avait assuré avec succès la mutualisation départementale des « emplois jeunes ». Une convention a été signée en avril entre le lycée et le trésorier-payeur de Champagne-Ardenne afin de mettre en place un procédé de paye à façon ; chaque EPLE a signé une convention avec le lycée mutualisateur pour adhérer au groupement comptable pour la rémunération des assistants d'éducation.

L'académie a accompagné l'établissement en le dotant de quatre ETP (trois personnels de catégorie C et un personnel de catégorie B, chef de bureau). Le bureau des assistants d'éducation assure ainsi la rémunération d'environ 2 000 assistants d'éducation, répartis sur 175 établissements. Chacun des quatre agents suit son propre portefeuille de dossiers selon une répartition géographique qui permet aux chefs d'établissement employeurs et aux AED de disposer d'un interlocuteur identifié. Les gestionnaires ont les mêmes tâches communes à effectuer pour la gestion des assistants d'éducation, mais des missions transversales leur sont aussi dévolues. Le lycée assure désormais une réelle mission de conseil et de veille auprès des établissements de l'académie.

En raison des nombreux problèmes d'utilisation de l'application GOSPEL (cf. 2.2.1), il a été décidé de basculer les dossiers sur WINPAIE. Ce logiciel privé de paye à façon, qui permet de faire des extractions et des archivages et qui est doté d'un outil interface compatible avec les normes de la DRFIP, semble fiable, d'un maniement aisé et efficace dans la chaîne d'activité.

Le service a donc ainsi acquis au fil des années une vraie expertise connue et reconnue, pour la plus grande satisfaction des EPLE, des autorités académiques et bien sûr des AED.

À travers ces exemples, il est possible de **dégager les conditions d'une mutualisation réussie** :

- un intérêt partagé par le chef d'établissement et l'agent comptable pour cette mission,
- l'utilisation de logiciels fiables, stables et rigoureux,
- un accompagnement par les services du rectorat,

- la mise à disposition de moyens humains en nombre suffisant et pérenne,
- un profilage des postes administratifs.

2.2. Des conditions de gestion et de formation des « contrats aidés » très hétérogènes

2.2.1. Une gestion multiforme coûteuse et peu rationnelle

- **Des modalités d'organisation du recrutement et de la rémunération très diverses selon les académies**

L'État ne pouvant être employeur de contrats aidés, c'est aux établissements scolaires, en tant qu'établissements publics, qu'il incombe de les recruter. Ils le font, après autorisation préalable du conseil d'administration, sur la base du contingent alloué par les autorités académiques⁵².

Au-delà de leurs propres contractuels, les EPLE peuvent être amenés à assurer le recrutement des « contrats aidés » affectés dans d'autres EPLE ou dans les écoles.

En effet, en raison de l'absence de personnalité juridique des écoles, les contractuels qui y sont affectés doivent être recrutés par un EPLE-support conformément aux dispositions de l'article L. 421-10 du code de l'éducation :

« Les établissements ainsi que, pour les écoles primaires, les communes qui en ont la charge peuvent s'associer par voie de convention pour développer les missions de formation de ces établissements et écoles et pour mettre en commun, dans le respect de leurs compétences, leurs ressources humaines et matérielles.

Les personnes recrutées par les établissements publics locaux d'enseignement dans le cadre d'un des contrats prévus aux titres Ier à III du livre Ier de la cinquième partie législative du code du travail peuvent exercer leurs fonctions dans l'établissement qui les a recrutées, dans un ou plusieurs autres établissements ainsi que, compte tenu des besoins, dans une ou plusieurs écoles. Dans ce dernier cas, les directeurs d'école peuvent participer à la procédure de recrutement. »

Les recteurs ont ainsi été amenés à désigner un ou plusieurs établissements employeurs pour le compte des écoles.

Outre le recrutement, les EPLE ont dû assumer la rémunération de leurs personnels. La technicité des opérations de paye et du recouvrement de la prise en charge État auprès de l'agence de services et de paiement (ASP) a conduit les académies à rechercher efficacité et

⁵² Dans la mesure où le recrutement ne peut avoir lieu qu'après une autorisation préalable du conseil d'administration de l'établissement, il arrive que certains EPLE ne procèdent pas aux recrutements initialement prévus, faute d'autorisation de leur conseil d'administration : les contingents alloués sont alors répartis sur d'autres établissements.

sécurisation des opérations de paye en les confiant à des établissements mutualisateurs, à l'instar de ce qui est pratiqué pour les AED⁵³.

Toutefois, **les organisations académiques** peuvent se révéler **très diverses**, tant par la taille des groupements que par l'ampleur des opérations confiées. En règle générale, l'EPLÉ employeur de contrats aidés pour le premier degré assure aussi leur rémunération ainsi que les recouvrements afférents auprès de l'ASP. On peut trouver le plus fréquemment un seul EPLÉ employeur et payeur pour le premier degré par département (comme dans l'académie de Créteil) ou parfois plus, ou un seul EPLÉ mutualisateur pour toute l'académie pour un type de personnel. Mais au sein d'une même académie, une organisation différente selon les départements peut prévaloir. Tel le cas de l'académie de Bordeaux : en Dordogne, un seul établissement est employeur pour le premier degré et payeur des contrats aidés, alors qu'en Gironde, on trouve un seul EPLÉ payeur et plusieurs EPLÉ employeurs et enfin, dans les autres départements, un mutualisateur employeur et un mutualisateur de la paye.

Ces mutualisateurs pour le premier degré peuvent aussi assurer la mutualisation de la paye des contrats aidés, second degré ou pas. Et si, le plus souvent, la paye des contrats aidés second degré est mutualisée, elle peut aussi continuer à être assurée par chaque EPLÉ comme, dans l'académie de Bordeaux, pour le département des Pyrénées-Atlantiques. Il en est de même dans l'académie de Reims où, faute de volontaire, chaque EPLÉ employeur de contrats aidés doit aussi en assurer la paye. L'académie d'Aix-Marseille, de son côté, a laissé aux établissements le choix de faire appel ou non à un EPLÉ mutualisateur.

Les académies se sont donc organisées au mieux, en fonction des contextes locaux, et notamment de la présence de chefs d'établissement et d'agents comptables volontaires pour assumer ces missions de mutualisation. À cet égard, il convient de remarquer que l'administration centrale, en l'absence d'enquête récente sur ce sujet, n'a pas connaissance du nombre d'établissements mutualisateurs et du périmètre de leur intervention.

▪ **Un dispositif de mutualisation subordonné à l'accord d'un EPLÉ**

Les établissements mutualisateurs ont été retenus le plus souvent dès la création des premiers emplois aidés, TUC ou CES. La plupart des interlocuteurs rencontrés – qui, en général, ne connaissent pas la date exacte du choix de leur établissement – continuent à faire vivre un dispositif préexistant à leur nomination et ont accepté de poursuivre la tâche. Les chefs d'établissement ou les gestionnaires peuvent notamment y trouver une reconnaissance lors du classement de l'établissement ou de la cotation du poste en administrateur.

Certaines académies toutefois peinent à trouver des établissements mutualisateurs. Tel est le cas du département de la Gironde qui compte une myriade d'établissements employeurs (environ 80) : cette organisation complexifie les circuits de gestion et subordonne l'existence des dispositifs de gestion à l'accord des conseils d'administration, les exposant ainsi à un revirement de position.

⁵³ Les conventions entre les rectorats et les établissements mutualisateurs du premier degré prévoient en général le versement aux EPLÉ de frais de gestion prélevés sur le BOP « vie de l'élève ». Les montants par contrat sont variables d'une académie à l'autre. Pour le second degré, ce sont les EPLÉ employeurs qui versent les frais de gestion à l'EPLÉ mutualisateur de la paye.

- **Une gestion délicate du dispositif de mutualisation de la paye des contrats aidés**

Un circuit de paye complexe

Comme pour le recrutement, le financement de ces contrats relève d'interlocuteurs divers. L'ASP est chargée par le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la gestion du financement des contrats aidés, soit 490 000 CUI-CAE en 2012⁵⁴. Le ministère de l'éducation nationale a choisi de verser à l'ASP les subventions correspondant à la prise en charge complémentaire relevant de l'employeur, à charge pour l'ASP de reverser aux EPLE la totalité de la rémunération du CUI-CAE. Toutes les rémunérations des contrats aidés qui restent à la charge du ministère sont inscrites depuis 2014 sur le programme 230 « vie de l'élève ». Par ailleurs, le ministère paie les frais de gestion à l'ASP liés à cette prestation de service.

Le circuit de la paye fait également intervenir différents services. Il recouvre plusieurs étapes qui peuvent être sources de lenteurs ou de difficultés :

- après signature du contrat, l'employeur doit remplir et signer un formulaire CERFA⁵⁵ de prise en charge complémentaire ;
- après validation par le DASEN ou le recteur, le formulaire de prise en charge complémentaire est transmis à l'ASP ;
- l'EPLE payeur procède au paiement du salaire de l'employé qui a pris ses fonctions ;
- l'ASP verse un acompte ;
- l'employeur renvoie à l'ASP un état trimestriel de présence et de prise en charge annexe signé ;
- après réception de cet état trimestriel, l'ASP procède à la régularisation des acomptes.

La description de ce circuit permet d'apercevoir les fragilités et les risques possibles de pertes d'information ou de blocages. Il nécessite des échanges permanents d'informations entre les EPLE employeurs et les EPLE payeurs, dont la fiabilité doit être assurée. Il en est de même entre les EPLE payeurs et l'ASP.

- **Des procédures de gestion lourdes**

Les échanges avec l'ASP ne sont pas dématérialisés

Fin 2013, seules deux étapes du recrutement ont fait l'objet d'une procédure dématérialisée d'échanges entre Pôle-emploi et l'ASP : la signature électronique par Pôle-emploi du formulaire CERFA de demande d'aide et sa transmission à l'ASP, puis la notification d'accord par l'ASP à Pôle-emploi.

⁵⁴ L'ASP est un établissement public national, soumis aux règles de la comptabilité publique. Des donneurs d'ordre diversifiés – l'Union européenne, une dizaine de ministères, les régions, les départements, des établissements publics – ont recours à l'ASP pour la gestion financière de politiques publiques.

⁵⁵ Centre d'enregistrement et révision des formulaires administratifs.

L'ASP propose depuis peu un portail de gestion dématérialisée, SYLAé (système le libre accès des employeurs), mais il n'est pas encore utilisé au ministère de l'éducation nationale. Il va toutefois être mis en test dans deux académies, celles de Paris et de Versailles.

La gestion des échanges entre les EPLE et l'ASP se fait donc toujours de façon manuelle. On peut donc noter qu'au moment où s'engagent des travaux de fond sur la refonte du système d'information des ressources humaines de l'éducation nationale (SIRHEN), **une population de près de 70 000 personnels continue à être gérée artisanalement.**

Des logiciels de paye peu satisfaisants

Lors de ses visites, la mission a pu constater la variété des solutions retenues pour gérer la paye des contrats aidés. Quand l'EPLE employeur est également le payeur de ses propres contrats aidés, la paye se fait de façon artisanale à l'aide d'un tableur Excel. Les EPLE mutualisateurs de paye, eux, ont recours à des logiciels spécifiques permettant d'assurer la sécurisation des opérations. Bon nombre d'établissements utilisent le logiciel GOSPEL qui est proposé et non imposé par l'administration centrale⁵⁶. Comme pour la gestion de la paye des AED, la plupart d'entre eux se déclarent toutefois peu satisfaits de son fonctionnement : ils se plaignent en particulier de sa lenteur et de son indisponibilité pour surcharge de connexions en période de pointe. Certains se tournent donc vers les offres du marché, notamment GapPaie.

Des difficultés de recouvrement auprès de l'ASP

L'organisation du recouvrement repose sur des échanges d'états remplis manuellement entre les EPLE et l'ASP, l'ASP procédant ensuite à une saisie des informations. Il n'est donc pas étonnant de se trouver face à des informations divergentes nécessitant de nouveaux échanges afin de s'accorder sur les sommes dues. L'origine des problèmes est diverse : raisonne-t-on en flux ou en stock ? Travaille-t-on par numéro de dossier ou par identité de la personne ? Il en résulte des incompréhensions qui font souvent obstacle aux régularisations.

Les établissements se plaignent surtout des difficultés des relations avec l'ASP. Ils n'arrivent pas à en déchiffrer le fonctionnement et ne savent pas à quel interlocuteur s'adresser pour régler les problèmes qui surviennent.

Ces difficultés de recouvrement pèsent en conséquence sur la trésorerie des établissements mutualisateurs qui doivent assurer l'avance des payes avant remboursement par l'ASP.

Il faut noter les organisations différentes, selon que les CUI-CAE effectuent leurs missions dans le premier degré ou dans le second degré. Tandis que pour le premier degré, toutes les

⁵⁶ GOSPEL (gestion optimisée et sécurisée de la paye en établissement local) est une application créée par le ministère pour assurer la paye des agents recrutés par l'EPLE (AED, contrats aidés, contractuels GRETA). Il fait l'objet, depuis son déploiement en 2009, de critiques multiples et convergentes. La principale est sans doute la difficulté de connexion, le logiciel étant très souvent inaccessible pour des pannes ou des opérations de maintenance. Il faut ajouter, entre autres, l'impossibilité de créer des archives (obligeant les EPLE à sauvegarder les bulletins de paye chaque mois, à l'extérieur du logiciel), la très grande complication de saisie, l'impossibilité de faire des extractions, les nombreuses erreurs que génère le logiciel lui-même (il peut ainsi générer un journal de paye pour des agents et des établissements qui ne sont plus gérés par GOSPEL).

opérations sont centralisées au niveau de l'EPLÉ mutualisateur, pour le second degré, le lien entre chaque EPLÉ employeur et l'ASP est direct. Dans ce deuxième cas, l'ASP verse le remboursement de la rémunération des CUI-CAE à l'employeur, lequel le reverse ensuite à l'établissement mutualisateur de paye : ce circuit complexifie donc encore plus la tâche des établissements.

Un coût non négligeable en personnels

La réalisation des opérations de paye requiert des personnels qualifiés et en nombre. Dans la mesure où la dotation des EPLÉ en personnels administratifs n'est *a priori* pas prévue pour assurer la mission de mutualisation de la paye, les académies et les EPLÉ ont dû donc s'organiser pour répondre à cette exigence. Certes, il peut arriver que la fonction de mutualisateur soit valorisée dans le barème académique de répartition des emplois administratifs entre EPLÉ mais en période de non-crédation d'emplois, cette mesure est rarement mise en œuvre. En revanche, les frais de gestion sont utilisés pour recruter et rémunérer des personnels affectés au service de mutualisation. Il peut s'agir de personnels contractuels, mais, le plus souvent, ce sont des contrats aidés qui sont chargés d'assurer la rémunération des contrats des écoles ou des autres EPLÉ. Ces personnels peuvent même être employés par dérogation sur une durée hebdomadaire de 35 heures.

On se trouve donc dans une situation paradoxale dans laquelle **il est nécessaire de recourir à des personnels bénéficiaires de CUI-CAE pour gérer et payer les autres CUI-CAE**. Cette situation n'est pas non plus sans créer des difficultés pour les EPLÉ payeurs qui doivent former ces personnels non pérennes et recommencer au bout de deux ans. Cette volatilité inhérente à la durée des CUI-CAE fait en outre peser des risques sur la qualité et la fiabilité des opérations de paye.

En revanche, il convient d'observer que la fonction de mutualisateur est reconnue dans la dotation des postes d'agents comptables et que ces postes sont très souvent déclarés comme emplois fonctionnels d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (AENESR).

- **Des académies à la recherche de l'organisation la plus efficace**

Une nécessaire centralisation des recrutements

Les procédures de recrutements de CUI-CAE sont « éclatées » entre de multiples employeurs, ce qui pose un problème de pilotage aux académies qui ne disposent pas d'une vue globale sur le nombre de recrutements réalisés et l'état du stock de contrats en cours à un instant donné, et *a fortiori* ne connaissent pas les coordonnées des personnes en contrat pour les convoquer aux actions de formation. La collecte de ces informations indispensables passe donc le plus souvent par de nombreuses enquêtes manuelles, avec ressaisie des données sous tableur.

Face à cette situation, les académies réfléchissent à une organisation plus efficace. Ainsi l'académie de Rouen envisage un service centralisé pour les AED et les contrats aidés mais elle n'a pas encore déterminé sa configuration et sa localisation (deux services centralisés au niveau départemental, ou un seul service sur un seul site, ou une gestion intégrée incluant ou

non les moyens). D'autres académies, notamment celles qui peinent à trouver des EPLE employeurs pour le premier degré, souhaiteraient centraliser la fonction « employeur » au niveau académique et faire du GIP-FCIP l'unique employeur.

Un mouvement vers une centralisation de la paye

Quand la paye est assurée par chaque EPLE employeur, l'académie a tendance à promouvoir un dispositif de mutualisation de la paye, à l'instar de celui des AED. C'est le cas de l'académie de Reims qui envisage deux « lycées mutualisateurs de paye » pour les CUI-CAE des EPLE, dont le périmètre couvrirait deux départements.

L'académie de Créteil, elle, va encore plus loin dans la centralisation de la paye. Depuis le 1^{er} janvier 2014, c'est le GIP académique qui assure la rémunération de tous les CUI-CAE. Le rectorat y voit l'avantage d'une séparation entre la trésorerie nécessaire à la rémunération des AED et celle utile à la rémunération des CUI.

Le choix de logiciels adaptés

Les académies ne peuvent se satisfaire d'une gestion artisanale reposant sur des contrats de travail établis sous Word et des listes de recrutés saisies sur tableur Excel à des fins de statistiques et de convocations, comme la mission a pu le constater. Pour la plupart, faute de mieux, elles retiennent ce mode de travail, chronophage et source d'erreurs. Mais certaines d'entre elles, plus avancées dans la réflexion ou disposant davantage de ressources adéquates, ont développé des applications locales de gestion des contrats aidés.

On peut citer MICADO (mutualisation informatique des contrats aidés pour les départements et organismes de formation), développé par l'académie de Versailles et utilisé par les trois académies d'Île-de-France. Cette application, accessible en ligne, qui assure l'édition des contrats de travail, le pilotage et le suivi de la formation et fournit un ensemble de statistiques sur le nombre de contrats conclus et les formations suivies, permet une gestion plus performante des emplois et des personnels en contrats aidés. MICADO, qui est actuellement en cours de reprise par le service des technologies et des systèmes d'information (STSI), pourrait être opérationnel à la rentrée 2014 dans toutes les académies. Cependant, MICADO n'est pas « interfacé » avec le logiciel GOSPEL, ce qui implique une double saisie critiquée pour sa longueur. De plus, GOSPEL, dont les difficultés récurrentes ont déjà été soulignées, est un progiciel externe, dont le marché avec la société propriétaire prendra fin en novembre 2014. Le ministère de l'éducation nationale se trouve donc placé face à un choix rapide en la matière.

Enfin les EPLE employeurs sont très demandeurs de dématérialisation des procédures avec l'ASP. Ils ont connaissance de SYLAé et aimeraient pouvoir en disposer. Il semble cependant que, quel que soit le résultat des tests dans les académies de Paris et Versailles, le ministère mette en avant deux freins : celui du coût et celui de l'absence de standardisation des modes de gestion déconcentrés. Compte tenu de l'importance des enjeux de la gestion de ces personnels au regard des obligations d'employeur et des risques de contentieux qui pèsent sur eux, il serait opportun que les établissements puissent adopter la même suite logicielle, ce qui permettrait de mieux rentabiliser les coûts de développement.

2.2.2. *La formation des contrats aidés : une nouvelle mutualisation difficile à mettre en place*

Le dispositif de formation qui doit être mis en place au profit des agents en contrats aidés est un dispositif lourd qui peut difficilement peser sur les seuls EPLE employeurs non mutualisateurs.

▪ **Une organisation préconisée par le ministère : la coopération entre EPLE**

En raison de cette lourdeur, le ministère a demandé aux recteurs d'académie d'organiser la formation des agents en contrats aidés dans le cadre d'une structure de coopération⁵⁷. Il est ainsi proposé aux établissements employeurs de s'associer (éventuellement sur le fondement des dispositions de l'article L. 421-10⁵⁸ du code de l'éducation) et de désigner en leur sein un établissement mutualisateur chargé d'assurer la formation des salariés employés par les établissements membres. L'établissement mutualisateur peut ensuite solliciter les EPLE supports de GRETA, à la condition que ces établissements dispensant la formation soient membres du groupement et employeurs de contrats aidés.

Certains services académiques ont déjà engagé la mise en place de cette coopération, et assez naturellement les établissements mutualisateurs de la paye ont été désignés pour mutualiser la formation. Ce choix fait peser sur ces établissements de nouvelles charges, mais il semble avoir été accepté par les chefs d'établissements et agents comptables rencontrés dans le cadre de la mission.

▪ **Une mise en place du dispositif qui prend du temps**

En dépit de la bonne volonté des acteurs locaux, et notamment des établissements mutualisateurs, plusieurs facteurs sont de nature à expliquer une mise en place tardive des actions de formation.

La mutualisation de la formation implique la conclusion d'avenants entre l'établissement mutualisateur et les EPLE, leur validation par les conseils d'administration, et surtout l'élaboration d'une convention régissant les rapports entre l'établissement mutualisateur et le GRETA, lequel est chargé de gérer les actions de formation.

La note ministérielle qui annonçait la mise à disposition des établissements de modules de formation nationaux destinés à les aider n'a été adressée aux rectorats qu'au cours du mois de mars 2014, ce qui a pu contribuer à retarder la réflexion sur l'offre de formation.

Enfin, la mutualisation implique également le recrutement de personnels chargés de la gestion des formations (convocations, suivi, gestion des frais de déplacements, facturation des frais de formation...). Cette organisation implique des choix : ainsi l'académie de Bordeaux a autorisé

⁵⁷ Note aux recteurs du 14 novembre 2013.

⁵⁸ Article L. 421-10 du code de l'éducation : « *Les établissements [...] peuvent s'associer par voie de convention pour développer les missions de formation de ces établissements [...] et pour mettre en commun, dans le respect de leurs compétences, leurs ressources humaines et matérielles* ».

les établissements à recruter un contrat aidé supplémentaire, ou à mettre des ressources à la disposition du GRETA qui signera une convention avec l'établissement mutualisateur.

- **Une nouvelle organisation qui peut susciter des inquiétudes de la part des établissements mutualisateurs**

Des inquiétudes financières : les crédits alloués pour la formation sont loin d'être négligeables mais il n'est pas certain que ceux-ci couvriront l'ensemble des dépenses de formation, liées notamment aux frais de déplacement et aux demandes formulées au titre du droit individuel à la formation (DIF) qui sont en hausse.

Des inquiétudes matérielles : les établissements ne disposent pas d'outil de gestion des convocations et des présences à la formation (ce que MICADO permettrait de faire).

Des inquiétudes juridiques : les établissements savent que le risque de condamnations par les tribunaux demeure, malgré la mise en place d'un dispositif lourd de suivi et de formation, et que leur responsabilité pourra, le cas échéant, être engagée. Ils se posent donc la question du maintien à terme de la protection du ministère dont ils bénéficient actuellement.

Des inquiétudes enfin, liées à l'absence d'établissement mutualisateur dans certains départements : dans une académie qui se trouve dans ce cas, les EPLE ont été informés que les actions de formation seront gérées directement par chaque établissement, ce qui constituera une charge supplémentaire à laquelle ils ne sont pas nécessairement préparés.

Malgré les difficultés et les inquiétudes, ces différentes situations analysées montrent la nécessité d'encourager le mouvement de centralisation engagé par de nombreuses académies : une centralisation de la paye et de la formation des personnels bénéficiaires des contrats aidés permettrait certainement d'alléger les responsabilités, de plus en plus lourdes, pesant sur chaque établissement employeur.

2.3. L'EPLE employeur de contrats aidés pour les écoles : une organisation à bout de souffle

Comme cela a été déjà exposé, les « contrats aidés » exerçant dans les écoles sont recrutés par des EPLE pour le compte des écoles.

2.3.1. Une responsabilité importante pesant sur quelques EPLE

Les observations que la mission a pu relever dans quelques EPLE employeurs attestent de l'**ampleur des responsabilités qui pèsent sur les EPLE ayant accepté cette mission**. Ainsi, le lycée Gustave-Eiffel de Gagny, qui est employeur mutualisateur pour tous les contrats aidés des écoles du département de la Seine-Saint-Denis et payeur pour les contrats du second degré de la moitié des EPLE du département, doit gérer près d'un millier de contrats du premier degré, auxquels il doit adjoindre, en tant que payeur, quelques 350 contrats pour le second degré. Dans l'académie d'Aix-Marseille, le lycée Vauvenargues situé dans les Bouches-du-Rhône gère lui aussi environ 1 200 contrats.

La mutualisation a amené ces EPLE à mettre en place de véritables services affectés à cette mission. Celui du lycée de Gagny compte douze personnes, cinq personnels administratifs et sept personnels en CUI-CAE exerçant à temps complet à 35 heures hebdomadaires. L'hébergement d'un tel service exige de surcroît des locaux adaptés pour l'installation des personnels, la conservation et l'archivage de nombreux dossiers ainsi que l'accueil des usagers. Un projet d'aménagement de locaux situés à l'entrée du lycée était en cours de réflexion à Gagny.

2.3.2. *Un système fragile*

▪ Une gestion particulièrement complexe qui nécessite des personnels qualifiés

La gestion des contrats aidés est complexe. Mais cette complexité est accrue dans le cas du premier degré quand la phase de recrutement repose en grande partie sur l'EPLE employeur.

Deux cas de figure se présentent :

- tantôt la DSDEN prend directement en charge la relation avec les agences de Pôle-emploi, la sélection et l'affectation des candidats, les relations avec les directeurs d'école, le suivi administratif et financier (c'est ce que fait, par exemple, la DSDEN de Seine-Maritime, laquelle assure jusqu'à la préliquidation de la paye avec GOSPEL). Dans ce cas, la gestion qui incombe à l'EPLE employeur n'est pas très différente de celle effectuée pour le compte des autres EPLE.
- tantôt le recrutement et le suivi reposent beaucoup plus directement sur l'EPLE employeur. Celui-ci doit alors gérer les relations avec les agences de Pôle-emploi, les IEN de circonscription ou l'IEN-ASH, les référents ASH de circonscription, les directeurs d'école et l'accueil des postulants retenus. Tel est le cas du lycée Gustave-Eiffel de Gagny, en Seine-Saint-Denis.

Procédure de recrutement des CUI premier degré au lycée Gustave-Eiffel de Gagny :

Après le choix des candidats à la suite des entretiens de recrutement organisés par la DSDEN :

- 1 - Le lycée reçoit les dossiers des candidats retenus établis par le rectorat ;
- 2 - Il fait les demandes de casier judiciaire B2 ;
- 3 - Il adresse les demandes d'aide à l'agence Pôle-emploi (30 agences avec leur mode de fonctionnement spécifique) ;
- 4 - Lors du retour de l'agence Pôle-emploi, il organise la signature de la demande d'aide : il convoque entre 50 à 100 personnes pour des « sessions d'information et de signature » d'une durée de 2 à 3 heures, auxquelles le GRETA est présent ;
- 5 - Le lycée renvoie la demande d'aide signée à l'agence Pôle-emploi qui demande une validation à l'ASP à Cergy (avec laquelle le lycée n'a pas de contact direct). Cette validation peut prendre du temps car la plate-forme d'impression est à Arras. En cas de rejet par l'ASP, le lycée n'en connaît pas les motifs ;
- 6 - Lors de la réception de la notification d'accord, le lycée convoque, à nouveau par vagues de 50 à 100 personnes, les candidats pour signature du contrat : ils prennent alors connaissance de leur affectation. Le GRETA assure une demi-journée de formation, où le référent ASH est présent ;
- 7 - Le lycée assure le suivi du contrat et de la rémunération (qui depuis le 1^{er} janvier 2014 est centralisée par le GIP-FCIP) ;
- 8 - Le lycée assure un suivi mensuel des états de présence pour la rémunération et il renvoie les états trimestriels de présence à l'ASP ;
- 9 - L'agence comptable suit le recouvrement ASP (auquel 3 ETP sont consacrés) : sur Excel, mois par mois, contrat par contrat ;
- 10 - Le lycée assure la gestion de la sortie du dispositif en établissant un certificat de travail.

Tableau établi par la mission à partir de la note de l'académie de Créteil du 24 septembre 2013 et des échanges avec le lycée.

Toutes ces opérations nécessitent de la part des gestionnaires beaucoup de rigueur et d'investissement, d'autant plus qu'une partie des tâches est assurée par des « contrats aidés » que les personnels permanents doivent former et accompagner pour un laps de temps limité.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que certaines académies peinent à trouver des mutualisateurs, comme on l'a vu dans le département de la Gironde.

▪ Un chef d'établissement en première ligne pour la gestion des litiges

Les personnels en CUI-CAE exerçant dans les écoles sont éloignés de leur EPLE employeur. Il y a donc déconnexion entre l'employeur d'un point de vue juridique et l'employeur de fait qu'est le directeur d'école, qui exerce l'autorité fonctionnelle. Par défaut, les directeurs d'école sont désignés comme tuteurs dans le contrat de travail entre l'EPLE et le salarié : cette désignation obéit uniquement à des considérations pratiques car il serait, pour l'EPLE employeur comme pour les IEN, trop compliqué et trop chronophage de chercher l'agent au sein de l'école susceptible d'exercer réellement les fonctions de tuteur (ce qu'un proviseur résume ainsi par la formule : « *il faut bien remplir les cases du contrat* »).

Les autorités académiques mettent à disposition des écoles des mémentos et vade-mecum rappelant les droits et obligations des uns et des autres mais les directeurs d'école ont parfois du mal à assumer la fonction de tuteur et les responsabilités de gestionnaire de proximité des ressources humaines qui leur sont confiées. Il arrive que l'EPLE employeur ne soit pas informé à temps des difficultés rencontrées par le directeur ou que le chef d'établissement se

retrouve saisi de dysfonctionnements, soit par le directeur d'école, soit par les salariés. Il doit alors recevoir les salariés, accompagnés ou pas, et acter le contenu des entretiens.

Au-delà de ces litiges liés à la vie quotidienne, les EPLE employeurs se trouvent de plus en plus confrontés à des contentieux relevant du premier degré dont le nombre est en augmentation.

Ainsi le lycée de Gagny a-t-il dû, depuis 2008, gérer 43 procédures contentieuses, dont 21 sont en cours. À la suite d'une action collective intentée auprès du conseil des prud'hommes de Bobigny, il a été condamné à une exécution provisoire de 41 735 euros. L'affaire est en appel mais il va devoir s'acquitter du montant de la condamnation car, s'il se dérobaît à cette exécution provisoire, ce serait ensuite à lui seul d'assumer le versement des intérêts légaux. Le lycée Vauvenargues à Aix est, pour sa part, confronté à plus de 170 contentieux, tandis que le montant des condamnations s'élève à 3,659 M€.

Certes, les établissements sont soutenus par les autorités académiques. Il n'en demeure pas moins que repose sur le chef d'établissement l'obligation de représenter l'EPLE devant les juridictions. La situation est d'autant plus pénible à vivre lorsque les médias s'emparent de ces affaires et stigmatise proviseur et lycée, comme dans l'académie d'Aix-Marseille.

La procédure de médiation est peu fréquente, mais le lycée de Gagny, toujours lui, vient d'y être confronté. C'est une procédure longue et coûteuse. Normalement, les coûts sont répartis par moitié entre les deux parties mais, en l'occurrence, c'est le lycée qui les a pris en charge, pour un montant avoisinant 1 000 euros.

Force est de constater que le recrutement et la gestion de personnels en nombre aussi important dans le premier degré repose sur quelques établissements, dont ce n'est pas la mission première, et sur quelques responsables, dont ce n'est pas davantage le cœur de métier, ce qui constitue indubitablement une fragilité du système. Il convient en outre de rappeler que les premiers choix d'établissements mutualisateurs ont été souvent effectués à partir de relations interpersonnelles et de la reconnaissance des compétences avérées de certains chefs d'établissement ou d'agents comptables. Le dispositif peut donc être remis en cause à l'occasion des mobilités de ceux-ci lorsque leurs successeurs sont réticents à assumer de telles missions ou ne présentent pas le même niveau de compétences que leurs prédécesseurs.

En définitive, on ne peut que regretter que les conséquences de l'absence de personnalité juridique des écoles conduisent à reporter à l'extérieur les responsabilités d'employeur. Les chefs d'établissement des EPLE concernés ont dû développer des compétences dans des domaines éloignés de leurs préoccupations premières, notamment en matière juridique et contentieuse, et pour des personnels qu'ils ne côtoient pas et n'ont pas à gérer au quotidien.

3. Un rôle limité de l'EPLÉ dans la gestion des contractuels enseignants

Les EPLE accueillent plus de 29 000 contractuels (22 956 CDD et 6322 CDI⁵⁹), représentant 7,25 % de la ressource enseignante. Ces personnels sont recrutés par l'Etat et non par l'EPLÉ et, avec la disparition des vacataires, ils sont placés sous plafond d'emplois. Leur gestion est donc peu différente de celle des enseignants titulaires et elle est assurée essentiellement par les rectorats. Pour autant, les EPLE sont souvent les premiers interlocuteurs de ces personnels et doivent dès lors assurer leur accueil.

Si le recrutement de non titulaires est une constante dans le système éducatif, le profil des contractuels d'aujourd'hui est assez différent de celui des maitres-auxiliaires d'autrefois, qui se destinaient pour la plupart *in fine* à l'enseignement. Le recours à des contractuels aujourd'hui s'inscrit dans un contexte durable de difficultés de recrutement de titulaires dans certaines disciplines, non seulement dans les spécialités professionnelles et technologiques mais aussi dans les disciplines générales, y compris dans des matières à fort effectif comme les mathématiques, les lettres ou les langues. La question de leur formation revêt dès lors une acuité toute particulière.⁶⁰

3.1. Un cadre juridique et administratif en évolution

- Des textes divers

L'ensemble des académies procèdent régulièrement au recrutement d'enseignants non titulaires dans les établissements publics locaux d'enseignement. S'ils sont tous soumis au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié récemment par le décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 d'application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique d'État modifiée, ces personnels relèvent de textes particuliers très différents.

Ces textes précisent leurs fonctions et les conditions de leur recrutement ainsi que les modalités de leur rémunération, selon qu'ils exercent en formation initiale ou en formation continue ou qu'ils sont vacataires ou non :

- le décret n° 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement des professeurs contractuels (qui font l'objet du rapport) destiné à pourvoir les emplois de professeurs non-pourvus par des enseignants titulaires ;
- le décret n° 89-497 du 12 juillet 1989 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi d'agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire recrutés pour des besoins occasionnels ou temporaires d'enseignement ;
- le décret n° 93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes ;

⁵⁹ Chiffres de février 2014, source DGRH.

⁶⁰ On se reportera utilement au rapport sur *Les difficultés de recrutement dans certaines disciplines*. Rapport IGEN-IGAENR n° 2013-071, juillet 2013.

- le décret n° 2007-322 du 8 mars 2007 relatif aux professeurs associés qui apportent une compétence complémentaire à celle des titulaires.

- **Les conséquences de la « loi dite Sauvadet »**

La loi n° 202-347 du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, qui a modifié la loi du 11 janvier 1984, entraîne des conséquences importantes pour les personnels contractuels de l'éducation nationale.

Afin de sécuriser la situation professionnelle de ces agents contractuels, la loi prévoit la transformation immédiate des contrats à durée déterminée (CDD) en contrats à durée indéterminée (CDI) de certains agents non-titulaires exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés, les EPLE et les autres établissements publics relevant du ministre de l'éducation nationale.

L'accès au CDI est, conformément à ses articles 8 et 9, réservé aux agents sous contrat remplissant les conditions à la date de publication de la loi, qui doivent avoir exercé au moins six années au cours des huit années précédant la loi. Il est ouvert notamment aux agents contractuels relevant du décret de 1981, du décret de 1989 et du décret de 1993. Sont donc exclus les assistants d'éducation et les professeurs associés.

La loi apporte également une clarification des modalités de renouvellement des CDD en CDI applicables aux agents remplissant les conditions postérieures à la date de la publication de la loi, notamment en définissant législativement ce qui ne relevait auparavant que de circulaires ou de notes de service.

Par ailleurs, conformément à l'article 1^{er} de la loi, l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels pendant quatre ans, de 2012 à 2016. En application du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 fixant les règles générales pour l'organisation de ces recrutements réservés et du décret n° 2012-1513 du 28 décembre 2012 applicable au ministère de l'éducation nationale, cette possibilité est offerte, selon certaines conditions, aux contractuels enseignants. Dans le second degré public, 2 583 postes ont été offerts en 2013 et 2 960 en 2014.

- **Un cadre de gestion rénové en discussion**

À la suite du protocole d'accord sur les mesures catégorielles signé le 30 mai 2013 par le ministre de l'éducation nationale et les organisations syndicales représentatives des personnels, la direction générale des ressources humaines a mis en place des groupes de travail autour de trois axes :

- l'amélioration des rémunérations des personnels percevant les salaires les moins élevés et la mise en place du suivi des enseignants contractuels ;
- le rapprochement des niveaux de rémunération et des perspectives de carrière des corps des enseignants et des conseillers principaux d'éducation ;
- la valorisation des parcours professionnels.

Dans ce cadre, le ministère a engagé depuis le mois de janvier 2014 un travail approfondi pour harmoniser les diverses pratiques académiques de gestion des contractuels enseignants que la mission a pu recenser (cf. 3.2.1). Il souhaite définir, au niveau national, les règles de gestion et de rémunération applicables, « *tout en préservant la souplesse nécessaire à une gestion de proximité et à la couverture de l'ensemble des besoins en personnels enseignants lorsqu'ils ne peuvent être couverts par la voie des concours* ».

Il propose un nouveau cadre de gestion conforme à l'article 3 du titre 1^{er} du statut général de la fonction publique relatif au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires qui suppose le caractère dérogatoire du recrutement d'agents contractuels. Le recours aux contractuels permet de pourvoir les emplois qui n'auraient pas pu être couverts par les concours et de répondre aux besoins définis par les articles 6 *quater*, 6 *quinquies* et 6 *sexies* de la loi du 11 janvier 1984 modifiée par la loi Sauvadet.

Le nouveau dispositif en cours de discussion, en conformité avec les dispositions récentes du décret du 17 janvier 1986, qui est applicable notamment aux personnels contractuels du second degré, porte notamment sur les cas de recours aux contrats, les niveaux de recrutement ou l'encadrement de la rémunération.

Il pose la question particulière des modalités de classement lors de la titularisation des contractuels enseignants accédant aux corps de titulaires dans le cadre des concours internes ou des concours réservés, prévus par la loi Sauvadet et ses décrets d'application. Afin d'accroître « l'attractivité » de ces voies de promotion, le ministère réfléchit à la suppression de la règle du butoir prévoyant un plafonnement de l'ancienneté, qui a été instituée par le décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951 sur les modalités de prise en compte des services accomplis en qualité d'agent non titulaire au moment du classement des personnels dans leur nouveau corps.

Ce travail devrait aboutir à l'abrogation du décret du 12 juillet 1989 sur les vacataires afin de mettre fin à la catégorie de ces emplois très précaires basés sur 200 heures de vacation au maximum pendant une année scolaire et à la modification du décret du 12 mai 1981.

3.2. Une gestion académique souple et peu encadrée

3.2.1. Une gestion adaptée au contexte des académies

Il est trop tôt pour connaître les conclusions de ces travaux engagés par le ministère sur le nouveau cadre de gestion des enseignants contractuels. La mission s'est donc contentée de présenter la diversité des pratiques actuelles des académies et la nécessité de leur harmonisation.

- **Des pratiques communes à toutes les académies lors du classement initial des agents contractuels**

La réforme de la mastérisation n'a pas modifié les dispositions règlementaires propres aux agents non-titulaires. Les professeurs contractuels sont recrutés sur la base des dispositions actuelles du décret du 12 mai 1981 qui ne fixe pas de conditions de diplôme, celui-ci n'étant

que l'un des éléments d'appréciation dont dispose le recteur pour fixer le niveau de classement du candidat dans l'une des catégories existantes.

Les académies ont très généralement classé les personnels contractuels enseignants au sein de trois catégories, en fonction des titres universitaires qu'ils détiennent dans la spécialité de recrutement :

- catégorie 1 : doctorat, diplôme d'ingénieur de certaines grandes écoles,
- catégorie 2 : master, diplôme d'études approfondies (DEA), diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), maîtrise (M1), licence (L3),
- catégorie 3 : diplôme d'études universitaires générales (DEUG), brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT).

Il faut d'ailleurs noter que cette classification est héritée de celle qui était auparavant en vigueur pour les maîtres auxiliaires (MA), comme le montre l'appellation « *ante* LMD » (la nouvelle organisation licence-master-doctorat mise en place à partir de 2003) de certains diplômes.

Le principe majoritairement retenu est celui du classement de l'agent au premier échelon de sa catégorie lors de son recrutement. Ce classement peut cependant se faire à un échelon plus élevé quand l'agent justifie d'une expérience dans l'enseignement professionnel ou technologique, ou encore quand il s'agit d'une discipline rare : par exemple, dans l'académie de Reims, un agent titulaire d'un BTS en hôtellerie-restauration, ayant 15 années d'ancienneté dans le secteur de l'hôtellerie en tant que chef de rang, est classé en catégorie 3, échelon 4. Par ailleurs, certaines académies, comme celle de Rouen, s'alignent également sur la rémunération d'un contractuel précédemment recruté dans une autre académie.

▪ Des pratiques d'avancement et des grilles indiciaires propres à chaque académie

Pour les agents en contrat à durée indéterminée (CDI), les académies ont établi des grilles de rémunération indiciaire avec des rythmes d'avancement spécifique. En général, l'avancement se fait automatiquement à l'ancienneté, sous réserve qu'un rapport pédagogique ou d'évaluation ne s'y oppose pas. Quelques académies limitent la progression indiciaire dans les matières pour lesquelles un concours de recrutement est régulièrement ouvert afin d'inciter les contractuels à s'y présenter.

Très peu d'académies en revanche proposent des grilles d'avancement pour les agents bénéficiaires de contrats à durée déterminée (CDD). À cet égard, le cas de l'académie de Dijon mérite d'être souligné : depuis 2010-2011, elle fait bénéficier les personnels en CDD d'un avancement indiciaire après trois années de service en qualité de contractuel.

Dans certaines disciplines déficitaires et/ou dans des secteurs confrontés à la concurrence du secteur privé ou géographiquement peu attrayants, et susceptibles d'entraîner des frais de transport élevés, des académies accordent des augmentations indiciaires afin de pourvoir les postes.

- **Des écarts importants de rémunération entre les académies, reflet le plus souvent des différences d'attractivité⁶¹**

Cette souplesse laissée aux académies pour la rémunération de leurs enseignants contractuels explique les écarts importants constatés sur les indices moyens de rémunération⁶². Si l'écart moyen en valeur absolue par rapport à l'indice majoré (IM) moyen national est de 2,74⁶³ pour les enseignants titulaires, il s'élève à 10,94 pour les enseignants non titulaires du programme 141.

À l'évidence, ces écarts mettent en lumière les politiques volontaristes de certaines académies peu attractives destinées à attirer des personnels contractuels et à assurer la continuité du service public. Ainsi, fort logiquement, les indices moyens les plus élevés sont relevés dans les académies de Créteil (+ 12,9 % par rapport à l'IM moyen), de Versailles (+ 10,4 %) et, à un degré moindre, de la Réunion (+ 6,6 %) mais aussi dans l'académie de Paris, où se fait sentir plus fortement qu'ailleurs l'attraction du secteur privé sur les jeunes diplômés. Ces écarts s'expliquent aussi par une ancienneté plus importante de beaucoup de contractuels dans certaines académies. À Versailles ou à Créteil par exemple, la majorité des CDI ne sont plus rémunérés au premier échelon.

À l'inverse, certaines académies très « attractives » et très demandées par des enseignants titulaires affichent des indices moyens bien plus faibles que l'indice moyen national. C'est le cas, par exemple, des académies de Montpellier (- 13,2 % par rapport à l'IM moyen) ou de Toulouse (- 9,8 %). Il convient toutefois de nuancer ces constats : l'attractivité des académies ne saurait à elle seule expliquer les différences de rémunération des enseignants non titulaires. Ainsi, l'académie de Rennes – qui figure parmi les plus demandées de France dans le cadre des mouvements des enseignants titulaires – affiche un IM moyen supérieur de 6,6 % à la moyenne nationale.

3.2.2. Une pluralité d'intervenants dans la procédure de recrutement des contractuels enseignants

- **Les différents acteurs du recrutement**

La compétence de gestion administrative des rectorats

Les rectorats possèdent, au sein de la structure chargée des personnels enseignants, une cellule dédiée à la gestion des remplacements et donc au recrutement des contractuels. Ce sont ces services académiques qui gèrent administrativement la procédure de recrutement des contractuels, avec l'expertise pédagogique et disciplinaire des corps d'inspection, le tout à flux souvent tendus et selon des procédures rarement formalisées.

⁶¹ Cf. : *L'attractivité des académies pour les enseignants du second degré public en 2012*, note d'information de la DEPP n° 13-2, octobre 2013.

⁶² Voir annexe 14 : comparaison des écarts inter académiques des IM moyens des enseignants titulaires et non titulaires du programme 141, source DAF.

⁶³ Écarts qui s'expliquent pour les enseignants titulaires par la structuration en âge et en niveau de recrutement des personnels concernés.

La règle générale veut que les candidats déposent au rectorat un dossier (curriculum vitae, diplômes, souhaits d'affectation, lettre de motivation), parfois par le biais d'une application informatique telle l'application ACLOE⁶⁴ commune aux trois académies d'Île-de-France. Le faible nombre de candidatures spontanées conduit très souvent le service à solliciter des candidats inscrits aux concours mais non reçus. Et comme cette démarche est souvent insuffisante, les rectorats travaillent désormais de façon quasi systématique avec les agences de Pôle-emploi. Ce partenariat semble maintenant bien installé : à l'instar de l'académie de Reims, certains rectorats disposent même d'un interlocuteur unique à l'agence qui centralise toutes les demandes ; en mai, celui-ci est informé des besoins par disciplines et par territoires ; en juin, après l'affectation des contractuels, la liste des postes à pourvoir lui est envoyée ; en retour, il adresse au rectorat un certain nombre de CV.

Après avoir vérifié les dossiers, la cellule rectorale les transmet aux corps d'inspection, les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) pour l'enseignement général technologique et les inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) pour l'enseignement professionnel.

Une place centrale des corps d'inspection dans la sélection des candidatures

Dans toutes les académies, les corps d'inspection sont théoriquement chargés, par spécialité, de l'expertise et de la sélection des dossiers recevables (vérification du choix de la discipline, validité des titres universitaires, analyse des dossiers) et donc de la validation pédagogique des candidatures, même s'il ne s'agit que d'un avis. Cet examen des candidatures s'opère soit au fil de l'eau, soit par vagues de dizaines, voire de centaines, de dossiers à étudier (sessions biannuelles dans l'académie de Bordeaux, mensuelles ou bimensuelles dans celle de Créteil).

En théorie, un inspecteur procède à un entretien individuel avec le candidat, afin de vérifier sa maîtrise de la langue française et son aptitude à dispenser un enseignement mais aussi, parfois, en vue de déterminer les profils correspondant le mieux au poste offert (fort logiquement, les exigences disciplinaires sont plus importantes pour enseigner en lycée).

L'entretien peut être aussi l'occasion d'étudier d'éventuelles dérogations par rapport à la discipline ou au niveau du diplôme exigé.

Il peut aussi permettre, pour les langues vivantes étrangères ou pour les lettres classiques, de tester le niveau de langue. En mathématiques, dans l'académie de Créteil, un « questionnaire à choix multiples » est, le cas échéant, proposé au candidat pour tester ses compétences disciplinaires⁶⁵.

Certaines académies prévoient toutefois des entretiens téléphoniques, de façon usuelle comme à Rouen, ou ponctuellement, quand l'urgence de certaines situations ne permet pas un entretien individuel présentiel.

La plupart du temps, la cellule rectorale suit l'avis des corps d'inspection. Il peut cependant arriver, surtout en cas de déficit important d'enseignants, qu'elle prenne contact avec un

⁶⁴ Application des candidatures en ligne ouverte pour le recrutement des personnels de l'éducation nationale.

⁶⁵ Voir annexe 15.

inspecteur pour lui demander d'abaisser son niveau d'exigence au regard du niveau des classes où le candidat est amené à intervenir. Dans le cas de nécessité de service et donc d'urgence, il peut aussi arriver qu'en cours d'année des candidats soient retenus malgré un avis défavorable des corps d'inspection.

De surcroît, même quand la procédure d'entretien existe, elle n'est pas toujours respectée, surtout quand il s'agit de suppléances de courte durée. La lourdeur et de la multiplicité des tâches des corps d'inspection ou de l'urgence du remplacement, avec des situations parfois tendues dans certaines disciplines, peuvent conduire à déroger à cette règle.

Une implication plus forte des chefs d'établissement lorsque les viviers sont insuffisants et dans les situations d'urgence

Dans ces cas, le rectorat peut procéder directement au recrutement. Il peut aussi s'adresser aux chefs d'établissement concernés. Ces derniers sont invités à proposer des noms et parfois à s'impliquer directement dans la recherche de candidats, par exemple en utilisant la voie du « bouche à oreille », en transmettant l'offre de poste par leurs personnels, en contactant d'anciens élèves, etc. C'est notamment le cas dans des lycées des métiers aux spécialités très « pointues » (arts appliqués, hôtellerie...), où les chefs d'établissement et leurs équipes ont l'avantage d'avoir des contacts réguliers avec la profession, voire avec leurs anciens élèves. À défaut, ils ont également la possibilité de faire directement appel aux services de Pôle-emploi.

Si les chefs d'établissement arrivent à identifier ou pressentir des candidats, ils font remonter l'information au rectorat. Et lorsque les corps d'inspection n'ont pu valider les candidatures avant la prise de fonction, ils sont le plus souvent appelés à valider *a posteriori*, ou à invalider le contrat, si possible avant la fin de la période d'essai.

3.2.3. *Des difficultés croissantes de recrutement auxquelles les académies s'efforcent de répondre*

Ces procédures de recrutement sont consommatrices en temps et en énergie pour les corps d'inspection et pour les services académiques, parfois pour des résultats peu satisfaisants. Elles ne débouchent pas toujours en effet sur la signature de contrat. Une partie déjà des candidats ne répond pas aux convocations des inspecteurs (jusqu'à la moitié d'entre eux dans l'académie de Créteil). Parmi ceux qui sont retenus, une fraction refuse finalement l'affectation proposée et donc le contrat, essentiellement pour des raisons d'ordre géographique (poste proposé trop éloigné de leur résidence) ou pécuniaire (nombre d'heures à assurer jugé insuffisant par rapport aux frais de déplacement ou d'hébergement à engager).

Toutes ces raisons font, par exemple, que dans l'académie de Créteil, seuls environ 10 % des candidats initialement retenus acceptent finalement un contrat. Et il n'est pas rare que certains démissionnent après quelques jours ou quelques semaines d'exercice seulement.

Ces difficultés expliquent que les académies s'emploient à constituer et à fidéliser un vivier de contractuels reconduits d'année en année. Ainsi l'académie de Rouen n'hésite pas, dans les disciplines les plus déficitaires, à conclure des contrats pour une durée supérieure à celle du besoin (par exemple six mois pour un remplacement initial de deux mois). D'autres académies

font le choix d'élever le niveau de la rémunération, notamment pour faire face à la concurrence de salaires plus élevés en entreprise, ou font l'effort d'accompagner les contractuels qui décident de préparer les concours. Enfin, la plupart des académies donnent aux contractuels déjà recrutés la priorité dès qu'un nouveau besoin en remplacement apparaît.

En parallèle, les rectorats commencent à développer une politique de sensibilisation et de communication, notamment en collaboration avec les universités ou les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS). Ainsi, l'académie de Créteil a lancé en décembre 2013 une opération de communication et d'information autour des métiers de l'enseignement avec l'université Paris-Est Créteil (UPEC) et Pôle-emploi. Par ailleurs, depuis deux ans, elle expérimente un contrat de quatre heures destiné aux étudiants en première ou deuxième année de master en mathématiques, principale discipline déficitaire. Pour trouver des candidats, des académies, comme celle de Rouen, s'appuient aussi sur le réseau relationnel de leurs contractuels enseignants.

De plus en plus d'académies sollicitent leurs AED pour effectuer des remplacements d'enseignants. Le rectorat de Créteil par exemple a récemment interrogé les 6 000 AED de l'académie afin de recenser ceux qui pourraient être intéressés par le métier d'enseignant et il a obtenu 1 200 réponses. Il souhaiterait en effet leur proposer d'effectuer des remplacements en qualité d'enseignant, sans leur faire perdre le bénéfice de leur contrat d'AED. Or, la réglementation actuelle ne permet pas de suspendre le contrat de l'assistant d'éducation pour le réintégrer ensuite sur son poste initial à l'issue de sa mission d'enseignement. Pour contourner cette difficulté, certaines académies procèdent à des montages juridiques complexes et fragiles : ainsi l'une d'entre elles suspend le contrat d'AED, tout en l'invitant à formuler une demande d'autorisation d'absence sans rémunération et une demande d'autorisation de cumul.

Enfin, quelques rectorats ont tenté de faire appel aux retraités, comme cela leur avait été un temps suggéré par l'administration centrale, mais ils ont rencontré peu de succès.

3.2.4. Des pratiques d'évaluation également très diverses

- **Des modalités d'inspection variables selon les académies et les disciplines**

Il conviendrait normalement de prévoir une inspection la première année, et même si possible dès le premier mois, afin de repérer à temps des insuffisances ou des dysfonctionnements et, le cas échéant, de mettre en place un accompagnement et des formations adaptées, mais aussi d'anticiper d'éventuels non-renouvellements de contrat.

Les académies prévoient une « visite-conseil » des corps d'inspection ou de professeurs chargés d'inspection, pour certaines, dès la première année de prise de fonction, parfois dans les premières semaines (comme le fait l'académie de Reims), et, pour la plupart (comme celle de Bordeaux), la deuxième année.

Ces inspections constituent une garantie *a minima* pour la qualité de l'enseignement dispensé. Toutefois, la plupart des interlocuteurs rencontrés s'accordent pour dire qu'en raison de la masse de travail croissante des corps d'inspection territoriaux, la réalité est un peu différente,

même si des progrès semblent partout observés. Elle est variable selon les disciplines : ainsi à Créteil, une visite d'inspecteurs est prévue à partir de la deuxième année mais seulement pour les disciplines dans lesquelles les contractuels ne sont pas trop nombreux.

Même si le rectorat prévoit des inspections régulières et systématiques, force est de constater que dans les disciplines à forts effectifs, la première visite ne concerne souvent que les contractuels en difficulté, de manière à anticiper une éventuelle rupture de contrat à l'initiative de l'employeur ou le non-renouvellement.

▪ **Un respect insuffisant des procédures réglementaires**

Le constat général est que les procédures réglementaires actuelles ne sont pas toujours respectées, notamment par manque de disponibilité des corps d'inspection. Des académies s'efforcent cependant de mieux suivre les règles. Ainsi, l'une d'entre elles, Bordeaux, a-t-elle demandé aux chefs d'établissements de procéder à ces évaluations avant la fin de l'année scolaire, en fournissant un guide d'évaluation, une fiche de poste type ainsi qu'une fiche de compte rendu.

Elle a également rendu obligatoire d'une part une visite conseil en seconde année de contrat, notamment en vue d'alerter les services du rectorat sur les contractuels à accompagner ou à ne pas renouveler, et d'autre part une inspection systématique lors de la cinquième année d'emploi, c'est-à-dire avant que les personnels concernés ne se voient offrir un CDI.

En réalité, les académies commencent à se préoccuper de l'évaluation systématique des contractuels enseignants l'année précédant la « CDIisation », ce qui est parfois trop tard pour le bon fonctionnement du système. Et là encore, ce sont bien souvent les chefs d'établissement qui procèdent à un minimum de régulation lors de l'entretien annuel et, le cas échéant, alertent le rectorat.

3.3. Des dispositifs d'accueil, d'accompagnement et de formation très inégaux mais globalement insuffisants

3.3.1. *L'accueil des contractuels : un partage des rôles entre l'académie et l'EPL*

En règle générale, les académies fournissent aux contractuels un livret d'accueil, souvent commun à toutes les disciplines, parfois spécifique. Véritables « kits de démarrage » conçus par les corps d'inspection, ces livrets contiennent à la fois des informations de nature administrative (rémunération, obligation réglementaire de service, durée du contrat et modalité de résiliation, droits spécifiques du contractuel en CDI...), mais aussi parfois des indications de nature pédagogique (gestion de classe, évaluation, difficultés d'apprentissage...) et didactique (construction de situations d'enseignement). C'est ainsi par exemple que l'académie de Créteil a élaboré des guides pédagogiques à l'attention des contractuels nombreux – en lettres et en mathématiques.⁶⁶

⁶⁶ Voir annexes 16 et 17.

Des académies organisent en plus, en début d'année scolaire, une journée d'accueil institutionnel par les autorités administratives, journée au cours de laquelle sont abordées, en présence de tous les contractuels déjà recrutés, les questions de portée générale. L'accueil des professeurs contractuels au sein de l'établissement relève ensuite de la responsabilité des chefs d'établissements. Afin de faciliter leur tâche et d'institutionnaliser les pratiques d'accueil des contractuels en EPLE, quelques académies ont élaboré un livret destiné aux chefs d'établissement.

Il convient cependant de remarquer que, dans la majorité des établissements visités par la mission, **l'accueil des contractuels dans l'EPLE ne diffère pas fondamentalement de celui qui est réservé aux titulaires nouvellement affectés.**

3.3.2. *Un tutorat insuffisant et trop peu reconnu*

L'accompagnement des contractuels non signalés comme étant en difficulté s'organise le plus souvent au sein de l'EPLE où le chef d'établissement peut solliciter un enseignant ou une équipe disciplinaire pour mettre en place un tutorat. Mais, à la différence des tutorats dont bénéficient les « M1 » (première année de cursus de master) ou les professeurs stagiaires, il n'est jamais organisé que de façon informelle et n'est le plus souvent pas rémunéré⁶⁷. Un frein essentiel à cet accompagnement est celui de la concentration de contractuels sur certains établissements considérés comme peu attractifs en raison de leur situation géographique (zones rurales excentrées) ou de leur difficulté scolaire (territoire relevant de l'éducation prioritaire), qui sont désertés par les titulaires dès que le barème leur permet d'obtenir une mutation. Ainsi, sur les 350 collèges de l'académie de Créteil, 90 ont en mathématiques une équipe comprenant plus de 25 % de contractuels, alors que 113 collèges n'en accueillent aucun. Dans certains collèges très « sensibles » du département de la Seine-Saint-Denis, il n'est pas rare d'avoir une (voire plusieurs) équipe disciplinaire entièrement constituée de contractuels. Seule une stabilisation de personnels titulaires sur ces établissements réputés « difficiles » permettrait d'assurer une meilleure répartition des enseignants contractuels sur l'ensemble d'un territoire et, dès lors, faciliter leur accompagnement au quotidien par des équipes locales comportant un nombre suffisant de titulaires.

Certaines académies qui emploient peu de contractuels réussissent à rémunérer des tuteurs, sous forme de vacances d'un montant annuel compris entre 400 et 500 euros, dès lors que l'enseignant est affecté dans l'établissement sur une durée relativement longue. Les contraintes budgétaires et l'importance de l'effectif des contractuels dans les autres académies ne permettent pas de systématiser ce dispositif d'accompagnement, notamment dans les disciplines fortement consommatrices : le tutorat est alors réservé aux seuls contractuels en difficulté (au même titre qu'aux titulaires en difficulté) ; il est assuré par un professeur titulaire choisi par les corps d'inspection, qui peut être en poste dans un autre établissement que celui du contractuel. Cet accompagnement des contractuels en difficulté a été constaté dans toutes les académies visitées.

⁶⁷ Certains chefs d'établissement réussissent cependant à « dégager » quelques HSE pour reconnaître cette mission.

Du point de vue des inspecteurs territoriaux, le bilan de ce tutorat institutionnel est pour le moins mitigé au regard de la qualité de l'enseignement dispensé par les contractuels. En effet, les difficultés auxquelles ceux-ci se heurtent ont des origines multiples et profondes et elles vont d'une représentation obsolète de la didactique de la discipline à une ignorance complète des processus d'apprentissage. Face à ces situations, les tuteurs parent au plus pressé et tentent de résoudre les problèmes ponctuels faute de pouvoir accompagner véritablement les contractuels dans une démarche plus globale d'amélioration de leur expertise professionnelle.

3.3.3. *Un déficit de formation malgré des progrès notables*

En matière de formation, les actions spécifiques sont encore trop rares. Ces dernières pourtant se développent ici ou là, tantôt à la demande des rectorats, tantôt à l'initiative des corps d'inspection. Pour autant, même si tous ces acteurs sont conscients des besoins, leur mise en œuvre s'avère des plus inégales, et, dans certaines académies, aucune formation spécifique n'est proposée aux contractuels. Deux raisons expliquent cette situation : d'une part l'arrivée tout au long de l'année de nombreux contractuels et d'autre part une tendance à réserver la formation continue – dont les moyens ont diminué ces dernières années – aux enseignants titulaires.

▪ Des dispositifs de formation souvent inadaptés

Ce contexte fait que l'on a parfois l'impression que « *l'on fait comme l'on peut, avec ce que l'on a* ». Ici, on compte sur les réunions et les animations effectuées par les corps d'inspection, ou on organise des actions de sensibilisation et de formation, parfois en recourant à « des professeurs ressources de proximité ». Là, on ouvre aux contractuels les formations proposées aux stagiaires issus des concours. Et dans tous les cas, on rappelle que les formations présentées dans le plan académique de formation sont aussi proposées aux professeurs contractuels, en oubliant qu'elles sont peu adaptées à leurs besoins et, de ce fait, peu demandées. En effet, elles sont conçues avant tout pour des titulaires qui ont reçu une formation initiale. En outre, même quand l'information est bien diffusée, seuls les contractuels qui étaient en poste l'année précédente peuvent s'y inscrire dans les délais.

▪ Des initiatives de qualité

Des académies ont pu développer des initiatives spécifiques de qualité que les membres de la mission ont relevées.

Certaines d'entre elles essaient de proposer des actions de préparation aux concours : constitution du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), entraînement à l'oral... Dans l'académie de Reims, les corps d'inspection organisent des actions dans certaines disciplines, souvent en lettres (avec deux actions : l'une pour l'adaptation à l'emploi, l'autre en latin) et en mathématiques. Dans cette dernière discipline, du temps de la mastérisation, la même académie avait mis en place un dispositif qui permettait de remplacer les contractuels par des étudiants de deuxième année de master pour des périodes n'excédant pas deux semaines, et ainsi de les faire bénéficier d'une formation disciplinaire et didactique. En effet, pour les contractuels comme pour les enseignants titulaires, participer à une formation se traduit le plus souvent par une absence de cours pour les élèves, faute de

pouvoir assurer le remplacement des professeurs impliqués. On comprend dès lors que les chefs d'établissement – non sans raison – hésitent à laisser partir en stage plusieurs enseignants pour des durées assez longues, et qui plus est, souvent en même temps. C'est la raison pour laquelle une académie est allée jusqu'à envisager la possibilité d'organiser avec Pôle-emploi des formations pour ces personnels quand ils ne sont plus sous contrat.

Malgré ces difficultés, l'académie de Créteil s'est résolument engagée dans des dispositifs ambitieux de formation. Contrairement aux titulaires dont beaucoup attendent une mutation hors de l'académie, les contractuels constituent ici un « vivier captif ». Leur formation est donc un investissement dont l'académie espère recueillir le bénéfice à moyen et long termes. Depuis plusieurs années, les nouveaux contractuels bénéficient donc tous d'une journée de formation transversale destinée à leur fournir les clés de fonctionnement de l'institution scolaire, ainsi que d'une période de formation disciplinaire qui peut varier de deux à quatre jours selon les disciplines. Pour aller plus loin, le rectorat étudie pour 2014-2015 un projet de formation hybride. Étendue sur deux ans pour les contractuels ayant entre trois et cinq ans d'ancienneté dans les disciplines les plus importantes (1 100 personnes concernées, dont 340 en mathématiques), cette formation serait organisée sous la forme de six journées par an, dont deux dispensées à distance et quatre en présentiel, en s'appuyant sur le site ministériel M@gistère. Le parcours de formation, qui pourrait être validé par une certification académique, comporterait une présentation générale (accueil, notamment par les corps d'inspection mais aussi les collectivités territoriales), une formation disciplinaire et une incitation à préparer les concours de recrutement, pour ceux qui y sont éligibles.

À l'avenir, des académies pensent solliciter l'école supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE), tout en sachant que cela ne pourra concerner que les enseignants de disciplines à effectifs importants.

4. Préconisations

Il ressort des observations de la mission que l'EPL est en première ligne pour l'accueil, la gestion et la formation des contractuels de statuts très divers, et que les modes d'organisation actuels ne lui permettent pas d'exercer ces missions avec l'efficacité et la sérénité nécessaires. Si des problématiques communes ont pu être dégagées, la diversité des statuts des personnels étudiés a amené les inspecteurs généraux à formuler des préconisations spécifiques pour certaines catégories d'agents.

4.1. Revoir les modalités d'accueil et d'accompagnement des contractuels

- **Proposition n° 1 : Assurer un meilleur accueil de tous les agents contractuels**

Si l'EPL doit rester le premier lieu d'accueil des contractuels, il faut :

- **systematiser les réunions d'accueil institutionnel** – accueil et information – pour les nouveaux contractuels, organisées par le rectorat et déployées au niveau du bassin, du département ou de l'académie ;

- **diffuser des livrets d'information**, qui, sur une base élaborée au niveau national, adaptée et enrichie au niveau académique, voire local, préciseront, par type de contrat, les conditions d'emploi et de rémunération, les perspectives de carrière, les offres de formation, les interlocuteurs et les démarches utiles.

Si de tels livrets existent parfois pour les contractuels enseignants et les AED, ils sont le plus souvent à construire pour les contrats aidés. Pour ces derniers, outre l'expertise de l'administration centrale, les services de Pôle-emploi seront sollicités.

- **Proposition n° 2 : Rendre effectif le tutorat des CUI-CAE**

- Formaliser la démarche de tutorat, sous la forme par exemple d'une « charte du tutorat », comprenant un référentiel des missions du tuteur ;
- identifier clairement le tuteur au sein de l'établissement.

- **Proposition n° 3 : Généraliser, institutionnaliser et indemniser le tutorat pour les contractuels enseignants nouvellement recrutés**

- Ne pas limiter le tutorat aux seuls enseignants en difficulté ;
- instaurer un pilotage pédagogique des tuteurs ;
- inclure l'indemnisation du tutorat dans les réflexions en cours des groupes de travail sur le métier d'enseignant.

4.2. Systématiser et repenser la formation des contractuels dans son contenu comme dans ses modalités

- **Proposition n° 4 : Rendre effectives et obligatoires les journées académiques de formation des AED**

- Ces formations doivent comprendre des éléments théoriques (organisation de l'EPL, exercice de l'autorité, positionnement de l'AED au sein de l'EPL et de l'institution, connaissance de l'adolescent...) ainsi que des études de cas et des échanges de pratiques ;
- il faut donner à ces agents des perspectives d'évolution en cours ou en fin de contrat (pour s'en tenir à un seul exemple, il convient de diffuser systématiquement des informations pour la préparation aux concours).

- **Proposition n° 5 : Offrir aux CUI-CAE une véritable formation qui favorise leur insertion professionnelle**

- Adapter l'offre de formation à l'insertion professionnelle à la spécificité des publics et à leurs besoins ;
- renforcer l'individualisation de la formation, notamment par la généralisation de l'entretien individuel de positionnement et de formation avec chaque salarié après la présentation de l'offre de formation.

- **Proposition n° 6 : Mettre en place une formation réellement adaptée aux contractuels enseignants**

- Cette formation doit être envisagée à deux niveaux :
 - une formation de proximité assurée par le tuteur,
 - une formation disciplinaire didactique et pédagogique, organisée sous l'égide des corps d'inspection.
- A terme, cette formation spécifique, qu'il convient de distinguer de celle des stagiaires et néo-titulaires, pourrait être confiée aux établissements supérieurs du professorat et de l'éducation (ESPE).

4.3. Redéfinir les modalités de gestion des agents contractuels

- **Proposition n° 7 : Maintenir et renforcer la souplesse offerte par le décret du 6 juin 2003 sur les AED et systématiser la paye à façon**

- Laisser aux EPLE, sur la base de la philosophie originelle « généraliste » du contrat de 2003, la possibilité d'adapter les missions des AED à leurs besoins spécifiques et ne pas les « enfermer » dans des missions trop précises ;
- rappeler aux chefs d'établissement que le recrutement des étudiants boursiers doit être privilégié ;
- systématiser la paye à façon, procédure déjà utilisée dans certains établissements mutualisateurs de paye.
- modifier le décret du 6 juin 2003 afin d'autoriser la suspension du contrat d'AED pour permettre à ces agents de remplacer un enseignant sans perdre le bénéfice de leur contrat initial.

- **Proposition n° 8 : Repenser l'organisation de la gestion des contrats aidés**

Deux scénarios sont envisageables et présentés par ordre de préférence :

L'option « mutualisation académique » :

- mettre en place **un dispositif de mutualisation à compétence académique** afin de décharger les EPLE de leurs responsabilités liées à leurs qualités d'employeur et de payeur ;
- s'assurer, auprès de la direction des affaires juridiques, de la faisabilité d'une mutualisation par le biais des GIP-FCIP dont les missions seraient ainsi élargies au recrutement et à la rémunération des CUI-CAE.

L'option « établissement mutualisateur » : conforter la fonction d'établissement mutualisateur en distinguant clairement la prise en charge des agents du premier et du second degré :

- doter les EPLE d'outils de gestion et d'expertise performants et adaptés ;

- demander à la direction des affaires financières de réaliser un état des lieux national des mutualisations ;
- centraliser le recrutement et la gestion des contrats aidés du premier degré au niveau départemental, voire académique. La DSDEN serait en charge du recrutement et du suivi des CUI-CAE, en s’adossant sur un seul EPLE, à la fois employeur et payeur pour l’ensemble des écoles primaires du territoire concerné ;
- favoriser la mutualisation de la paye et la centralisation dans un seul établissement par département ou académie en accordant de véritables contreparties (dotation pérenne et en nombre suffisant d’agents administratifs qualifiés, promotion et valorisation des cadres – chefs d’établissement et agents comptables – qui acceptent ces missions).

Simplifier et professionnaliser la gestion des emplois aidés :

- alléger et dématérialiser les procédures de recrutement ;
- généraliser l’application MICADO ;
- doter les EPLE mutualisateurs d’un logiciel de paye fiable et sécurisé, interfacé avec MICADO.

• Proposition n° 9 : Concilier rigueur et souplesse dans la gestion des contractuels enseignants

- Harmoniser au niveau national les principes de rémunération et d’avancement, les rendre transparents tout en laissant aux recteurs les marges de manœuvre nécessaires pour tenir compte des spécificités et des besoins locaux ;
- harmoniser les procédures de recrutement et d’évaluation, qui doivent passer par les étapes suivantes :
 - entretien préalable obligatoire mené par un inspecteur territorial ;
 - visite-conseil dans les premiers mois assurée par un inspecteur ou par le tuteur ;
 - mise en place d’un dispositif d’alerte par le chef d’établissement en cas de problème qui doit conduire à une inspection ;
 - entretien annuel d’évaluation conduit par le chef d’établissement, qui doit éclairer les services du rectorat pour le renouvellement ou non du contrat ;
 - inspection au cours de la deuxième année ;
 - inspection avant la « CDIisation ».

En l’absence de vivier ou en situation d’urgence (remplacement non assuré dans des délais raisonnables), les services du rectorat et les IA-IPR pourront s’appuyer sur les propositions éventuelles des chefs d’établissement.

4.4. Renforcer les compétences de l'employeur face à ses nouvelles responsabilités

- **Proposition n° 10 : Former les cadres de l'EPLÉ employeur**
 - **Élaborer des formations dans le domaine juridique** à destination des chefs d'établissement, des gestionnaires et des personnels administratifs chargés de gérer au quotidien les contractuels :
 - dans le cadre de la formation initiale et continue,
 - avec l'appui de la direction des affaires juridiques pour l'élaboration des outils de référence nationaux,
 - au niveau académique ou avec le soutien de l'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) dans le cadre de regroupements interacadémiques ou nationaux.
 - **Mettre en place des formations en matière de gestion des ressources humaines :**
 - à destination des chefs d'établissements et des autres personnels associés au recrutement et à la gestion des contractuels,
 - formation aux méthodes de recrutement, de sélection des curriculum vitae, de conduite des entretiens, de suivi pendant la période d'essai...,
 - formation au management.

Conclusion

Assurément, les trois catégories de personnels contractuels étudiées dans ce rapport relèvent de problématiques propres à chacune. Si différentes qu'elles puissent être, ces situations nécessitent toutes trois d'être améliorées sur des points communs que sont l'accueil de ces personnels, leur gestion administrative et surtout leur formation, une fois qu'ils sont employés par l'EPLÉ. Il y va de l'intérêt des agents à qui l'État se doit d'offrir des perspectives de carrière dans l'éducation nationale ou ailleurs, comme de l'efficacité, de la qualité et de l'équité d'un système éducatif qui se veut résolument engagé dans la réussite de tous.

Il semble désormais acquis qu'au moins à moyen et court termes, la ressource enseignante non titulaire est indispensable au fonctionnement de l'EPLÉ. Il faut donc s'assurer que les procédures de recrutement de gestion, de formation, et d'évaluation de ces personnels leur permettent tout à la fois de dispenser un enseignement de qualité et de s'inscrire dans un vrai parcours professionnel.

S'agissant des AED, la satisfaction qu'expriment à peu près tous les acteurs concernés ne doit pas pour autant exonérer les décideurs d'assouplir et d'amender leur « statut », dont la complexification progressive au cours de ces dernières années est loin d'avoir été bien comprise par les EPLÉ.

Mais c'est surtout dans la gestion des contrats aidés que des changements urgents et profonds doivent être apportés. S'il est désormais admis que l'éducation nationale doit prendre une part importante dans l'amélioration de la situation générale de l'emploi en France, l'effectif considérable des personnels concernés, la complexité de leur prise en charge, la technicité qu'elle exige de la part des agents qui l'assument, l'importance de la masse budgétaire en jeu et, pour finir, le niveau élevé des risques inhérents à ladite prise en charge, ne sauraient s'accommoder plus longtemps de montages financiers en partie improvisés, approximatifs tant du point de vue technique que juridique, dans tous les cas fort fragiles, et dont toute la responsabilité financière, juridique et judiciaire repose sur les seuls EPLE.

À cet égard, certaines décisions ne sauraient être différées. L'accumulation incessante de dispositifs juridiquement hétérogènes vient compliquer la saine gestion et le bon fonctionnement même des EPLE. Cette complexité croissante tend inéluctablement à ce que certaines catégories de contractuels apparaissent aux yeux des établissements moins comme un utile adjuvant dans l'accomplissement de leurs missions propres que comme une charge mal supportée et d'un intérêt de moins en moins manifeste.

Dans ces conditions, il existe un risque bien réel que les acteurs se découragent, voire qu'ils se démobilisent. Aussi paraît-il à la mission qu'il est urgent d'agir en la matière : pour le système éducatif, le coût budgétaire et surtout humain d'une absence de décisions ne manquerait pas de s'avérer plus élevé à tous égards que l'adoption rapide des décisions qui apparaissent ici comme les plus nécessaires.



Françoise HOSTALIER



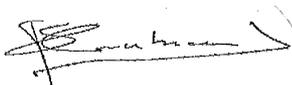
Mohamed BAZIZ



Laurent BRISSET



Anne BURBAN



Bernard COMBEAUD



Francis GOULLIER



Vincent MAESTRACCI



Pierre MOYA



Corinne BAES-HONORÉ



Annie GALICHER



Évelyne LIOUVILLE

Annexes

Annexe 1 : Liste des personnes rencontrées et des établissements visités	59
Annexe 2 : Protocole d'entretien lors des déplacements en académie	63
Annexe 3 : Protocole de visite d'établissement non mutualisateur	66
Annexe 4 : Protocole de visite d'établissement mutualisateur	69
Annexe 5 : Protocole personnels de direction	70
Annexe 6 : Protocole gestionnaire comptable	72
Annexe 7 : Statuts et missions des personnels contractuels en EPLE.....	14
Annexe 8 : Évolution des postes d'AED	75
Annexe 9 : Les AED par fonction et par académie	76
Annexe 10 : État des stocks contrats aidés public 2007-2013.....	78
Annexe 11 : Notification CUI 2008-2013	83
Annexe 12 : Enquête contrats aidés.....	87
Annexe 13 : Schéma de recrutement des CUI.....	89
Annexe 14 : Comparaison des écarts interacadémiques des IM moyens.....	90
Annexe 15 : Test mathématiques académie de Créteil.....	91
Annexe 16 : Guide pour contractuels mathématiques dans l'académie de Créteil	95
Annexe 17 : Livret d'accueil du professeur contractuel de lettres dans l'académie de Créteil	101

Liste des personnes rencontrées et des établissements visités

- **En administration centrale**
 - **Direction des affaires financières**
 - Mme Gronner, sous-directrice de l'expertise statutaire, de la masse salariale et du plafond d'emplois
 - M. Hermoso, sous-directeur du budget de la mission « enseignement scolaire ».
 - Mme Frichet, bureau du budget de la mission « enseignement scolaire »
 - M. Barillon, chargé du dossier « contrats aidés »
 - **Direction des affaires juridiques**
 - Mme Thibau-Lévêque, sous-directrice des affaires juridiques de l'enseignement scolaire
 - Mme Bougrine et M. Gibelin, bureau des consultations et du contentieux relatif aux personnels.
 - **Direction générale des ressources humaines**
 - M. Ribieras, adjoint à la directrice générale, chef de service des personnels de l'enseignement scolaire
 - Mme le Moal, sous-directrice des études de gestion prévisionnelles et statutaires
 - Mme Breuil, adjointe au chef de bureau, études statutaires et réglementaires
 - M. Thenaisie, bureau des études statutaires et réglementaires chargé des contractuels
 - **Direction générale de l'enseignement scolaire**
 - M. Pauriche, sous-directeur de la gestion des programmes budgétaires
 - Mme Fruchet, bureau du programme « Enseignement scolaire public du second degré »
 - **Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance**
 - Mme Moisan, directrice
 - M. Fournier, adjoint, chef de service
 - Mme Briant, bureau des études statistiques sur les personnels
 - **Service des technologies et des systèmes d'intervention**
 - M. Christmann, chef de service

- M. Monneret, sous-directeur des systèmes d'information
- **En académie**
 - **Académie d'Aix-Marseille**
 - M. Lacroix, secrétaire général d'académie
 - M. Lazzerini, chef de la division des personnels enseignants
 - M. Ricard, secrétaire général de la DSDEN des Bouches-du-Rhône
 - Mme Deret, adjointe à la direction des ressources humaines
 - M. Buttner, responsable du service juridique
 - Mme Fourment, doyenne des IEN-ET
 - M. Deschamp, doyen des IA-IPR
 - **Académie de Bordeaux**
 - Mme Joliat, secrétaire générale d'académie
 - M. Legrand, directeur académique des services de l'éducation nationale
 - M. Gratianette, secrétaire général de la DSDEN de Gironde
 - Mme Moune, secrétaire générale adjointe et déléguée à l'organisation scolaire et universitaire
 - Mme Gaudy, secrétaire générale adjointe, DRRH
 - Mme Blanc, directrice de la direction des personnels enseignants
 - M. Lavigne, directeur du conseil, de la vie scolaire et des affaires juridiques
 - Mme Prepoint, chef du département expertise paye-pensions (DEPP) et Mme Vigneaud, adjointe du bureau paye et contrats aidés
 - M. Borger, directeur de la pédagogie
 - M. Lagardère, chargé de mission
 - M. Lacueille, doyen des IA-IPR
 - **Académie de Créteil**
 - Mme Robine, rectrice
 - M. Alfandari, secrétaire général d'académie
 - Mme Lochereau, chargée de mission contrats aidés au secrétariat général
 - M. Bruant, secrétaire général adjoint, directeur des relations et des ressources humaines
 - M. Ernewein, chef de la division des personnels enseignants
 - M. Le Pivert, directeur de la pédagogie
 - Mme Amiot, doyenne des IPR
 - Mme Delomel, doyenne des IEN-ET

- Mme Culioli, division des établissements
- M. Jarry, conseiller départemental à la formation tout au long de la vie (département de la Seine Saint Denis)
- M. Montesinos, secrétaire général, DSDEN du Val de Marne
- Mme Vaudel division des établissements scolaires
- **Académie de Reims**
 - M. Cabourdin, recteur
 - M. Canerot, secrétaire général d'académie
 - Mme Depoyant, SGA, DRH
 - Mme Berrivin, DRH adjoint, en charge de la formation
 - M. Borloz, IA-IPR
 - Mme Viot, responsable du service AED
 - Mme Gérardin, secrétaire général de la DSDEN de la Marne
 - M. Ledoux, DAFPIC
 - M. Defard, chef de la division de la formation des personnels
- **Académie de Rouen**
 - M. Guidet, secrétaire général d'académie
 - M. Demazières, chef de la division de la formation continue des personnels
 - M. Foselle, secrétaire général adjoint DRRH
 - M. Jachimiak chef de la DPE
 - M. Murgier, chef de la division des affaires juridiques et du conseil aux établissements
 - Mme Benyahia, secrétaire général adjoint DBA
 - M. Muller, secrétaire général de la DSDEN de la Seine Maritime
 - M. Gachet, DAASEN
- **Organisations syndicales**
 - **SNPDEN (syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale)**
 - M. Tournier, secrétaire général
 - M. Bolloré, membre du bureau national
 - Mme Petitot, membre du bureau national
 - **ID (indépendance et direction)**
 - M. Lafeac, secrétaire général
 - Mme Carpentier, membre du secrétariat général

- Mme Delanous, membre du secrétariat général
- Mme Blouin, membre du secrétariat général
- **A.I (administration et intendance)**
 - M. Rocca, secrétaire général
 - M. Bob, secrétaire général adjoint
 - M. Dupasquier, secrétaire général adjoint
- **Établissements visités**
 - **Académie d’Aix-Marseille**
 - Lycée Vauvenargues, Aix en Provence
 - Lycée Pierre Mendès-France, Vitrolles
 - **Académie de Bordeaux**
 - Lycée Montesquieu, Bordeaux
 - Lycée Victor Louis, Talence
 - Collège et lycée Bertrand-de-Born, Périgueux
 - **Académie de Créteil**
 - Lycée Eiffel à Gagny
 - Lycée professionnel Timbaud à Aubervilliers
 - Collège Henri Barbusse à Saint Denis
 - **Académie de Reims**
 - Lycée Jean Jaurès à Reims
 - Lycée Marc Chagall à Reims.
 - **Académie de Rouen**
 - Collège Émile Zola à Sotteville- les- Rouen
 - Lycée Jeanne d’Arc à Rouen
 - Lycée Sembat à Sotteville- les- Rouen

Protocole d'entretien lors des déplacements en académie

1- Entretien avec le SGA et/ou les services en charge des personnels contractuels.

Question préalable : connaissez-vous le nombre de contractuels, tous statuts confondus par EPLE ? (Hors contractuels admissibles des concours enseignants 2013-2)

1.1- Les contractuels non enseignants sous statut d'AED

- Les AED « Vie scolaire »
 - Évolution sur les trois dernières années (dates d'observation en octobre 2011, octobre 2012, octobre 2013) des AED en EPLE par type de fonction : AED vie scolaire, assistants pédagogiques, APS.
 - Quelles sont les modalités d'accueil, de gestion, de formation et de rémunération de ces personnels ?
 - Comment s'opère la répartition entre départements, entre EPLE ?
 - Avez-vous des difficultés de recrutement ? Quels sont les viviers ?
 - Comment sont-ils recrutés ? Par qui ?
 - Pensez-vous que les EPLE opèrent une véritable distinction entre les différentes fonctions ?
 - Existe-t-il des notes de cadrage transmises aux EPLE ?
 - À quels problèmes êtes-vous confrontés et quelles difficultés rencontrent les EPLE avec ces personnels ? Comment y avez-vous répondu ?
 - Existe-t-il une cellule d'aide pour les établissements ? Quelles sont les questions les plus fréquemment posées ?
 - Les chefs d'établissement et les CPE sont-ils aidés et formés pour le management de ces personnels ? Si oui, présentez les dispositifs de formation ?
 - Êtes-vous en difficulté sur le hors titre 2 pour le paiement des AED ? Préfereriez-vous qu'ils soient sous plafond d'emploi titre 2 ?
 - Suggestions, propositions ?
- Les AED « Accompagnement des élèves handicapés » (titre 2 et hors titre 2).
 - Évolution sur les trois dernières années (dates d'observation octobre 2011, octobre 2012, octobre 2013) du nombre d'AVS-CO, d'AVS-M, d'AVS-I ?
 - Connaissez-vous la proportion d'enfants suivis par ces contrats par rapport aux emplois aidés ?
 - Avez-vous des difficultés de recrutement ? Quels sont les viviers ?
 - Comment sont-ils recrutés ? Par qui ?

- Quelles sont les modalités d'accueil, de gestion, de formation et de rémunération de ces personnels ?
- À quels problèmes êtes-vous confrontés et quelles difficultés rencontrent les EPLE avec ces personnels ? Comment y avez-vous répondu ?
- Existe-t-il une cellule d'aide pour les établissements ? Quelles sont les questions les plus fréquemment posées ?
- Combien d'AVS-AED sont concernés par la note DGRG du 27 août 2013 ? Sa mise en œuvre a-t-elle posé des problèmes particuliers ?
- Suggestions, propositions ?

1.2- Les contrats aidés (CUI, contrats d'avenir).

- Évolution du nombre de contrats aidés mis à disposition de l'académie sur les trois dernières années ?
- Situation à cette rentrée. Nombre de contrats possibles et nombre de contrats signés ?
- Ventilation des emplois aidés sur les différentes fonctions (handicap, vie scolaire et – à titre d'information – aide aux directeurs d'école).
- Comment s'organise le recrutement de ces personnels ?
- Y a-t-il des problèmes de vivier ?
- Quelle est la durée de contrat majoritairement choisie par les chefs d'établissement, et pourquoi ?
- Comment se met en place la formation de ces personnels ? Les crédits délégués sont-ils suffisants ? Quels sont les opérateurs ?
- Un tutorat est-il prévu ? Mis en place ? Qui l'assure ?
- Situation des contentieux ? Bilan des contentieux éventuels et suites données
- Comment s'organise la gestion et la rémunération de ces personnels ? (centre mutualisateur, GIP...) ? Difficultés de financement ?
- À quels problèmes êtes-vous confrontés et quelles difficultés rencontrent les EPLE avec ces personnels ? Comment y avez-vous répondu ?
- Existe-t-il une cellule d'aide pour les établissements ? Quelles sont les questions les plus fréquemment posées ?
- Suggestions, propositions pour sécuriser les procédures ?

1.3- Les contractuels enseignants (une rencontre avec des IA-IPR, IEN... doit être envisagée)

- Quel est le nombre et la part des contractuels enseignants par rapport aux titulaires dans votre académie ?
- Répartition par discipline.
- Quel est leur niveau de diplôme ? Y a-t-il des différences entre les disciplines ?

- Évolution sur les trois dernières années ?
- Comment s'organise le recrutement ? Existe-t-il une procédure type ? Comment sont constitués les viviers ? Quelle place des IA-IPR et des chefs d'établissement dans les procédures de recrutement ? Existe-t-il un ensemble de critères de référence à prendre en compte pour le recrutement de ces personnels ?
- Quel type de contrat proposez-vous ?
- Quelle est la durée moyenne des contrats ?
- Quelle politique salariale pour ces personnels ?
- Quelle procédure RH (avancement, promotion...).
- Combien de CDI dans ces contractuels ?
- Les concours réservés : bilan de la 1^{ère} session, les concours suivants vont-ils permettre de résorber le stock ?
- Est-ce que des établissements accueillent plus de contractuels que d'autres ? Si oui pourquoi (voir notamment la situation des établissements de l'éducation prioritaire) ?
- Quelle stratégie d'accompagnement, de suivi et d'évaluation de ces personnels ?
- Un tutorat est-il prévu ? Mis en place ?
- Suggestions, propositions ?

Protocole de visite d'établissement (établissement non mutualisateur)

Voir au minimum un collège et un lycée employeur.

Rencontre équipe de direction (chef d'établissement et/ou adjoint et adjoint gestionnaire) et CPE.

Prévoir une rencontre avec plusieurs contractuels (contrats aidés, enseignants) et un ou plusieurs tuteurs.

1.1-Les contractuels non enseignants sous statut d'AED

- 1.1.1- Les AED « Vie scolaire »
 - Quelles sont les modalités de recrutement (chef d'établissement, rôle du CPE, commission...)?
 - Quelles sont les modalités d'accueil, de gestion, de formation et de rémunération de ces personnels ?
 - Comment s'insèrent-ils dans l'équipe éducative et dans la vie scolaire ?
 - Qui les pilote ?
 - Avez-vous des difficultés de recrutement ? Quels sont les viviers ?
 - Opérez-vous une distinction entre les différentes fonctions d'AED ?
 - Opérez-vous une distinction entre un AED et CUI qui exercent des missions comparables ? Y a-t-il une prise en charge différente ?
 - Les notes de cadrage qui vous sont transmises vous semblent-elles suffisantes ?
 - A quels problèmes êtes-vous confrontés et quelles difficultés rencontrent les EPLE avec ces personnels ? Comment y avez-vous répondu ?
 - Existe-t-il une cellule d'aide pour les établissements ? Quelles sont les questions les plus fréquemment posées ?
 - Les chefs d'établissement et les CPE sont-ils aidés et formés pour le management de ces personnels ? Si oui, présentez les dispositifs de formation ?
 - Suggestions, propositions ?

- 1.1.2- Les AED « Accompagnement des élèves handicapés »
 - Quelles sont les modalités d'accueil, de gestion, de formation et de rémunération de ces personnels ?
 - Comment s'insèrent-ils dans l'équipe éducative ?

- Quels sont vos rapports avec le centre mutualisateur ?
- À quels problèmes êtes-vous confrontés et quelles difficultés rencontrent les EPLE avec ces personnels ? Comment y avez-vous répondu ?
- Existe-t-il une cellule d'aide pour les établissements ? Quelles sont les questions les plus fréquemment posées ?
- Suggestions, propositions ?

1.2- Les contrats aidés (CUI, contrats d'avenir)

- Évolution du nombre de contrats aidés mis à disposition de l'établissement sur les trois dernières années ?
- Situation à cette rentrée. Nombre de contrats possibles et nombre de contrats signés ?
- Ventilation des emplois aidés sur les différentes fonctions (handicap, vie scolaire...) ?
- Comment s'organise le recrutement de ces personnels ?
- Quelle est la durée de contrat majoritairement choisie ?
- Y a-t-il des problèmes de vivier ?
- Comment se met en place l'accueil, la formation et l'accompagnement professionnel de ces personnels ?
- Comment s'insèrent-ils dans l'équipe éducative et la vie scolaire ?
- Qui les pilote ?
- Un tutorat est-il prévu ? Mis en place ? Qui l'assure ? Sous quelle forme ?
- Avez-vous connu des situations de contentieux ?
- Comment s'organisent la gestion et la rémunération de ces personnels ? (centre mutualisateur, GIP...) ?
- À quels problèmes êtes-vous confrontés et quelles difficultés rencontrent les EPLE avec ces personnels ? Comment y avez-vous répondu ?
- Existe-t-il une cellule d'aide pour les établissements ? Quelles sont les questions les plus fréquemment posées ?
- Suggestions, propositions pour sécuriser les procédures.
- Quelles relations avec Pôle Emploi ?
- Préparez-vous la sortie du contrat et comment ?

1.3- Les contractuels enseignants

- Quel est le nombre et quelle est la part des contractuels enseignants par rapport aux titulaires dans votre établissement ?
- Répartition par discipline ?

- Êtes-vous associé au recrutement ?
- Quelles classes leur sont confiées ?
- Quelle stratégie d'accompagnement et de suivi de ces personnels ?
- Êtes-vous associé à leur évaluation et, si oui, comment ?
- Un tutorat est-il prévu ? Mis en place ?
- Suggestion, propositions ?

Protocole de visite d'établissement mutualisateur

Selon l'organisation de l'académie, il pourra s'agir d'un établissement mutualisateur pour tous les contrats ou d'un établissement spécialisé sur un type de contrat (AED, contrats aidés). Dans ce cas prévoir une visite par type de mutualisation

- Rencontrer le chef d'établissement et l'agent comptable
- Visite du service administratif
- Penser à demander le grade de l'agent comptable (APAENES, CASU, administrateur)
- Étiez-vous volontaire ou avez-vous été sollicité pour remplir cette fonction ?
- Combien d'agents administratifs s'y consacrent, et de quelle catégorie ? Cela est-il suffisant ? Un apport supplémentaire en personnels a-t-il été accordé par le rectorat ?
- Combien d'établissements suivez-vous ?
- Quels types de fonctions sont mutualisées : employeur et/ou paye ? 1^{er} ou 2nd degré ?
- Combien de contrats gérez-vous ? Combien par type ?
- Quelle est leur répartition par type de mission (vie scolaire, handicap...) ?
- Présentez les circuits de fonctionnement (recrutement, signature du contrat, rémunération, circuit d'information pour les absences, fin de contrat...)
- Quels sont vos rapports avec les services académiques ?
- Quels sont vos rapports avec les établissements qui dépendent du centre mutualisateur ?
- Avez-vous des problèmes de trésorerie ? De versement de subventions ?
- Avez-vous eu à connaître ou gérer des situations de contentieux ?

Protocole personnels de direction

Notre mission porte sur l'accueil, la gestion et la formation des contractuels en EPLE . Sont exclus de notre étude les contractuels GRETA, les contractuels TOS, les contractuels admissibles des concours enseignants 2013-2.

Notre étude porte sur trois types de personnels :

- les AED,
- les contrats aidés,
- les contractuels enseignants.

Il s'agit d'étudier les conséquences pour l'EPLE – et singulièrement pour les personnels de direction – de l'arrivée croissante de nouveaux personnels.

Le protocole proposé n'est qu'une trame pour une discussion plus large sur le thème mentionné.

• Les AED

- Le statut d'AED vous donne-t-il satisfaction ?
- Que pensez-vous des modalités de recrutement et de gestion de ces personnels ?
- Quelle est la place des CPE dans le pilotage des AED ?
- Les chefs d'établissement sont-ils suffisamment formés, aidés, outillés pour le recrutement et le management de ces personnels ?
- Les établissements pratiquent-ils une véritable distinction entre les différents types d'AED (assistant vie scolaire, assistant pédagogique, APS) ?
- À quels problèmes les établissements sont-ils confrontés avec ces personnels ?
- Les EPLE opèrent-ils une distinction entre les AED et les CUI exerçant des missions comparables ?
- Suggestions, propositions.

• Les CUI

- Que pensez-vous des modalités de recrutement, de gestion et de formation des contrats aidés ?
- À quels problèmes les EPLE sont-ils confrontés avec ces personnels ?
- Les chefs d'établissement se sentent-ils suffisamment formés, aidés pour diriger et gérer ces personnels ?
- Comment se met en place l'accueil, la formation et l'accompagnement de ces personnels ?

- Les documents d’accompagnement fournis par les services académiques vous semblent-ils suffisants ? Ressentez-vous un besoin de formation et si oui de quel type et sous quelle forme ?
 - Les cellules juridiques des rectorats apportent-elles l’aide nécessaire pour répondre aux différentes questions des personnels de direction ?
 - Suggestions, propositions.
- **Les contractuels enseignants**
 - Pensez-vous que les chefs d’établissement doivent être associés, vis-à-vis des contractuels enseignants :
 - à leur recrutement,
 - à leur formation,
 - à leur évaluation.
 - Si oui, sous quelle forme ?
 - Comment les chefs d’établissements ressentent-ils l’augmentation du nombre des contractuels enseignants dans les EPLE ?
 - Un tutorat est-il mis en place ?
 - Des documents d’accompagnement pour le suivi de ces personnels est-il mis à la disposition de ces personnels ?
 - Suggestions, propositions.

Protocole gestionnaire comptable

Notre mission porte sur l'accueil, la gestion et la formation des contractuels en EPLE. Sont exclus de notre étude les contractuels GRETA, les contractuels TOS, les contractuels admissibles des concours enseignants 2013-2.

Notre étude porte sur trois types de personnels :

- les AED,
- les contrats aidés,
- les contractuels enseignants.

Il s'agit d'étudier les conséquences pour l'EPLE – et singulièrement pour les personnels de direction et les gestionnaires comptables – de l'arrivée croissante de nouveaux personnels.

La gestion des contractuels enseignants entre peu ou pas dans le périmètre d'intervention des agents comptables. C'est la raison pour laquelle le thème n'est pas évoqué dans ce protocole. Ce dernier n'est par ailleurs qu'une trame pour une discussion plus large sur le thème mentionné.

• Les AED

- Que pensez-vous des modalités de recrutement et de gestion des AED ?
- Quelle est la place des gestionnaires comptables dans cette gestion ?
- Les mutualisations en place donnent-elles satisfaction ?
- La gestion des AED occupent-elles une place importante dans les services d'intendance ? En temps ? En personnel ?
- Que pensez-vous de Gospel ? D'autres outils sont-ils déployés ?
- Les gestionnaires, agents comptables sont-ils suffisamment formés, aidés, outillés pour assurer la gestion de ces personnels ?
- Suggestions, propositions.

• Les CUI

- Que pensez-vous des modalités de recrutement, de gestion et de formation des contrats aidés ?
- À quels problèmes les EPLE sont-ils confrontés avec ces personnels ?
- Les gestionnaires, agents comptables se sentent-ils suffisamment formés, aidés pour diriger et gérer ces personnels ?
- Comment se met en place l'accueil, la formation et l'accompagnement de ces personnels ?

- Les documents d’accompagnement fournis par les services académiques vous semblent-ils suffisants ? Ressentez-vous un besoin de formation et si oui de quel type et sous quelle forme ?
- La gestion des CUI occupe-t-elle une place importante dans les services d’intendance ? En temps ? En personnel ?
- Les personnels mis à disposition des EPLE mutualisateurs sont-ils suffisants ? En nombre ? En qualification ?
- Les cellules juridiques des rectorats apportent-elles l’aide nécessaire pour répondre aux différentes questions des agents comptables ?
- Suggestions, propositions.

Statuts et missions des personnels contractuels en EPLE

CONTRATS	MISSIONS	FINANCEMENT
<p>AED (assistant d'éducation) <i>-droit public-</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> – encadrement et surveillance des élèves – soutien et accompagnement pédagogiques – aide à l'utilisation des nouvelles technologies – participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements – aide aux devoirs et aux leçons – actions de prévention et de sécurité – accompagnement des élèves handicapés (aide mutualisée / collectif) 	<p>Financement hors titre 2 : EPLÉ employeur EPLÉ payeur (mutualisé ou non)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> – accompagnement des élèves handicapés (aide individuelle) 	<p>Financement titre 2 : DASEN employeur et payeur ou Financement hors titre 2 : EPLÉ employeur et payeur.</p>
<p>CUI – CAE (contrat unique d'insertion) <i>-droit privé-</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> – accompagnement des élèves handicapés (aide individuelle) – assistance administrative aux directeurs d'école et appui éducatif (1^{er} degré) – appui éducatif, activités centrées sur l'informatique et les nouvelles technologies, amélioration du climat scolaire – gestion de contrats aidés 	<p>Financement par l'intermédiaire de l'ASP EPLÉ employeur et payeur. Lieu d'exercice : EPLÉ ou école</p>

Évolution des postes d'AED

FICHE SUR LES ASSISTANTS D'ÉDUCATION

Evolution des postes d'assistants d'éducation par année scolaire et par fonction (ETP)

	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013 (déc 2012)	
AE 1er degré	AVS	4 313	4 351	4 866	7 048	8 568	8 878	8 151	7 936	7 839
	Assistant de scolarisation							1 140 ^{***}	1 706 ^{***}	
	Encadrement et Surveillance						1 065*	909	666	696
	Autres fonctions (y compris Renforcement CP)	3 206	3 398	3 059	1 850	1 488	1 320	1 023	464	447
	Assistants pédagogiques							89 ^{**}	232	237
	TOTAL 1 ^{er} degré	7 519	8 249	7 925	8 898	10 156	11 263	10 220	10 458	10 914
AE 2 ^e degré	AVS	1 416	1 705	2 064	2 901	3 606	4 290	4 463	4 718	4 869
	Assistant de scolarisation							621 ^{***}	1 126 ^{***}	
	Encadrement et Surveillance	22 531	20 640	33 028	37 226	39 929	40 246	40 836	41 066	41 637
	APS									439
	Autres fonctions	2 179	2 286	2 279	3 395	4 423	4 570	4 269	3 576	3 576
	Assistants pédagogiques		750	1 411	1 677	3 214	3 363	3 261	2 652	2 477
TOTAL 2 ^e degré	26 126	34 602	39 582	45 199	51 172	52 471	52 789	52 633	54 123	
TOTAL 1 ^{er} et 2 ^e degrés	33 645	42 851	47 507	54 097	61 328	63 734	63 019	63 091	65 037	

Source :DGRH- requête académique du 15 juin 2012 et EPP décembre 2012 pour AS 2012-2013

(*) L'identification de la fonction encadrement et surveillance entre les deux niveaux : 1er et 2nd degrés - a été réalisée qu'à partir de l'année scolaire 2009-2010.

(**) Depuis l'année scolaire 2010-2011, des assistants pédagogiques font aussi du soutien et de l'accompagnement pédagogique dans le 1er degré.

(***) Depuis l'année scolaire 2011-2012, des assistants de scolarisation sont recrutés pour une nouvelle mission d'accompagnement des élèves handicapés dans les 1er et 2nd degrés.

Les AED par fonction et par académie

Les AED par fonction et par académie en personne physique - Année scolaire 2012-2013

Environnement et survivance (n°)	1er degré					2d degré					Total personnel AED Fin 2013 (**)					
	AVS-CD	AVS-I	Cadre Pédagogique	AVS-M	Aspirants pédagogiques	Total 1er degré (*)	Enseignement et survivance (n°)	Assistants pédagogiques	AVS-CD	AVS-I		Enseignement et Survivance (n°/n°)	AVS-M	Assistants de préparation éléments	Total 2d degré (*)	
AUX-MARSEILLE	80	46	464	2	208	1	804	2.565	179	83	616	492	24	3.973	4.450	
AMIENS	81	52	286	1	29	13	442	1.658	107	138	257	752	15	3.663	3.948	
BESANCON	6	84	247	2	67	14	419	1.207	116	72	107	950	52	1.546	1.927	
BORDEAUX	171	89	955	4	80	25	865	2.174	251	116	188	948	124	3.314	4.198	
CAEN	107	19	217	5	104	19	469	1.227	131	52	157	932	29	1.875	2.079	
CLERMONT-FERRAND	72	43	262	4	67	25	470	1.037	7	62	39	950	48	1.446	1.872	
CORSE	27	12	106	1	33		171	352	13	17	27	80	12	363	354	
CRETEIL	5	69	729		195		1.016	4.204	479	135	182	214	41	42	5.102	6.098
DJON	32	81	312		104	6	533	1.388	245	62	243	570	67	8	1.921	2.405
GRENOBLE	82	141	640	5	216	5	1.146	2.282	16	129	238	993	107	13	3.213	4.267
GUADALOUPE	51	22	144		43	2	281	866	118	25	4	36	15	12	701	953
LILLE	16	11	67		5	5	104	305	317	30	42	45	17	7	438	514
LORRAINE	36	128	607		305	87	1.372	3.943	233	179	406	595	77	32	5.056	6.379
LIMOGES	6	27	134		29	2	165	676	22	27	9	508	37	6	897	1.172
LYON	68	92	922	3	103	51	1.247	2.564	142	191	24	446	185	20	2.768	3.954
MARTINIQUE	52	3	147		8	13	223	457	128	21		64	7	535	641	
MAYOTTE							0	70				8		84	84	
MONTPELLIER	27	88	409		115	23	758	2.168	131	105	211	617	16	18	2.569	3.711
NANCY-METZ	28	110	481		161	33	828	2.160	92	109	289	577	84	15	2.108	3.702
NANTES	76	110	710		95		1.000	2.216	142	176		780	127	14	3.324	3.905
NICE	224	139	418		137		849	1.849	22	85	126	315	69	12	2.912	2.796
ORLEANS-TOURS	66	25	394		159	24	637	1.745	200	87	166	714	64	16	2.574	3.179
PARIS	16	29	276		151	19	493	1.372	111	63	201	21	73	10	1.784	2.366
PONTIERS	12	6	135		74	5	203	1.251	98	14	208	850	94	9	2.547	2.559
REIMS	16	85	340		27	4	473	1.444	261	72		618	51	10	1.774	2.228
RENNES	22		551		171	11	755	1.943	153	8	314	921	77	12	2.714	3.453
REUNION	248	34	178		23	30	539	1.374	166	57	67	163	49	10	1.640	2.369
ROUEN	154	17	297		85	22	604	1.721	345	69	150	565	98	16	2.396	2.851
STRASBOURG	48	24	300		4	77	16	467	1.141	85	56	129	222	14	1.631	1.984
TOULOUSE	75	64	463		11	126	765	2.584	50	87	274	1.107	51	23	3.365	4.044
VERSAILLES	30	189	1.229		3	334	1.835	4.305	768	249	287	208	159	42	5.749	7.543
Bonnes :	1.904	1.813	12.064	134	3.414	523	19.885	53.688	4.610	2.494	5.142	15.346	2.078	467	73.167	86.931

(*) Dans ces colonnes (n°) 1er et 2d degré, les données sur personnes physiques ont été rajoutées dans plusieurs fonctionnaires ont été rajoutées.
(**) Cette colonne indique "Total (personnel AED) pour que soit le degré d'intervention (un AED intervenant dans le 1er et dans le 2d degré est comptabilisé une seule fois)

Source : Annuaire exp/fin 2013
 Doc 8112

M 4 J : 19 avril 2013
 Impression du : 14/11/2013 à 09:11

Les AED par fonction et par académie dans le 1er degré et 2nd degré en ETP - Année scolaire 2012-2013

	1er degré					2d degré					Total 1er et 2nd degré					
	Encadrement et surveillance (HE)	AVS-CC	AVS-I	Secours psychopédagogues	Total 1er degré	Encadrement et surveillance (HE)	AVS-CC	AVS-I	Encadrement et surveillance (HE)	AVS-M		Ateliers de Production Artistique	Total 2nd degré			
AIX-MARSEILLE	37,51	26,25	256,25	1,15	105,47	0,50	427,13	94,86	48,95	326,85	266,46	28,93	24,00	2 609,19	3 096,32	
AMIENS	44,25	17,44	174,36	1,00	14,54	6,35	257,95	111,20	103,93	161,33	364,08	61,28	15,00	2 020,67	2 278,65	
BESANCON	2,38	50,86	126,30	0,20	36,30	7,00	221,74	739,22	46,93	84,50	233,67	26,76	10,00	1 166,39	1 388,13	
BORDEAUX	105,25	45,16	279,31	1,35	49,91	10,28	491,26	1 563,60	120,50	84,25	114,49	78,65	23,00	2 604,05	3 095,33	
CAEN	57,21	10,36	123,06	2,25	85,96	8,69	267,32	686,87	64,52	100,33	334,00	18,50	8,00	1 245,02	1 512,54	
CLERMONT-FERRAND	37,40	21,00	198,60	1,30	39,30	13,00	271,35	744,82	3,25	30,46	23,90	307,04	23,95	5,00	1 199,46	1 471,01
CORSE	13,50	6,00	83,76	0,50	10,75	84,30	114,31	174,20	4,50	8,50	11,10	5,25	4,00	262,05	346,55	
CRETEIL	3,00	40,18	451,62		130,12	624,82	3 090,62	289,26	114,05	149,60	130,69	28,42	42,00	3 840,84	4 465,46	
DIJON	25,00	43,62	168,12		55,85	289,09	893,90	118,28	38,15	138,76	302,36	35,43	7,98	1 523,87	1 814,06	
GRENOBLE	30,15	81,28	370,25	3,00	137,70	2,50	644,88	1 696,68	8,50	75,21	138,40	570,03	57,45	10,00	2 516,30	3 161,18
GUADELOUPE	29,80	13,00	78,00		22,50	144,00	382,65	82,90	13,15	2,50	21,00	7,35	12,00	491,46	635,55	
LILLE	20,19	55,00	488,44		186,11	809,21	237,46	22,70	23,00	30,40	33,70	13,90	7,00	358,46	423,80	
LYONS	45,01	59,65	556,80	0,72	61,66	754,40	2 735,75	120,37	100,73	289,18	318,64	40,69	30,00	3 864,46	4 473,87	
LYONS	3,05	13,40	85,00		115,70	532,89	1 535,14	14,00	17,90	4,80	209,53	18,87	6,00	801,49	919,18	
MARTINIQUE	30,40	1,35	82,34		4,90	121,49	286,61	63,76	15,00	32,40	32,40	5,00	7,00	413,69	535,40	
MONTPELLIER	17,10	46,33	263,71		58,75	426,37	1 505,72	71,00	61,40	141,60	416,38	68,07	6,00	2 264,17	2 691,54	
NANCY-METZ	17,70	56,95	265,10		97,02	453,72	1 591,82	45,66	74,12	163,61	333,96	51,67	15,00	2 298,73	2 749,45	
NANTES	39,19	65,75	364,81	4,49	47,91	542,22	1 543,75	91,54	91,48	460,38	67,78	14,00	2 268,90	2 801,12		
NICE	91,79	45,33	210,61	0,66	62,34	424,64	1 185,15	13,20	36,62	81,31	168,51	36,74	12,00	1 632,64	1 957,18	
ORLEANS-TOURS	39,60	14,28	224,00	0,35	88,27	390,58	1 270,37	148,46	63,53	115,50	413,66	38,02	16,00	2 063,36	2 443,64	
PARIS	8,46	17,15	174,70		98,34	392,69	842,67	41,05	44,93	144,46	14,81	49,83	10,00	1 147,95	1 460,74	
POITIERS	0,26	3,00	100,36	0,50	44,30	149,91	949,77	41,05	10,56	151,26	429,55	67,00	9,00	1 646,17	1 806,28	
REIMS	10,75	84,05	197,70		1,60	279,36	813,24	120,14	42,55	239,69	32,90	10,00	1 357,09	1 636,45		
RENNES	13,36	307,90	307,90		105,63	482,39	1 305,73	6,50	5,33	298,50	476,19	50,50	12,00	2 060,05	2 575,44	
REUNION	168,63	21,30	111,37	5,79	44,50	347,03	854,36	81,94	35,03	64,76	79,07	28,66	10,00	1 154,62	1 501,65	
ROUEN	98,60	7,36	135,40	3,28	29,26	282,06	1 178,62	164,97	45,46	98,24	276,49	53,74	16,00	1 657,52	2 139,59	
STRASBOURG	34,63	17,30	169,40	0,95	43,70	283,87	902,39	46,76	43,12	99,20	125,70	16,10	14,00	1 247,26	1 531,13	
TOULOUSE	44,03	36,30	321,96	2,47	76,84	465,89	1 847,00	27,10	45,24	161,66	570,88	25,67	23,00	2 494,58	2 960,43	
VERSAILLES	24,35	114,09	625,90	0,70	166,40	963,09	3 174,44	444,88	152,77	194,90	143,90	91,46	42,00	4 244,45	5 207,54	
Somme :	1 111,56	1 004,53	7 071,76	38,56	1 926,23	245,00	11 400,58	37 149,03	2 496,40	1 647,31	3 313,43	1 200,43	463,94	54 580,30	65 969,49	

Sources : Annuaire EPP-Fevrier 2013

DGRH-B1-2

M & J : 9 avril 2013
Impression du : 14/11/2013 à 08:11

État des stocks contrats aidés public 2007-2013

Année 2009

	CES	CEC	Enquête académique*			
			CAE	CAV	TOTAL	EVOLUTION
Janvier			17 057	23 626	40 683	-0,8%
Février			18 706	24 645	43 351	6,6%
Mars			18 748	24 674	43 422	0,2%
Avril			19 467	24 799	44 266	1,9%
Mai			20 128	24 978	45 106	1,9%
Juin			20 570	24 804	45 374	0,6%
Juillet			16 284	12 241	28 525	-37,1%
Août			16 628	12 960	29 588	3,7%
Septembre			20 303	15 379	35 682	20,6%
Octobre			23 935	16 198	40 133	12,5%
Novembre			26 263	17 334	43 597	8,6%
Décembre			28 271	17 608	45 879	5,2%
Moyenne			20 530	19 937	40 467	

Enquête académique*			
CAE	CAV	TOTAL	ECART
21 724	26 585	48 309	4 887
22 875	24 271	47 146	1 772
23 827	20 340	44 167	8 485
30 216	21 330	51 546	5 667
	* hors médiateurs	47 792	

Année 2010

	CUI	CAE	CAV	TOTAL	EVOLUTION
Janvier	3 551	27 659	16 744	47 954	4,5%
Février	5 764	27 448	16 539	49 751	3,7%
Mars	10 382	25 323	15 773	51 478	3,5%
Avril	13 087	23 926	15 491	52 504	2,0%
Mai	15 943	22 393	15 285	53 621	2,1%
Juin	20 536	20 912	15 015	56 463	5,3%
Juillet	29 967	11 470	4 322	45 759	-19,0%
Août	35 278	10 907	3 979	50 164	9,6%
Septembre	42 207	6 472	3 971	52 650	5,0%
Octobre	43 378	5 205	1 791	50 374	-4,3%
Novembre	44 943	3 659	1 352	49 954	-0,8%
Décembre	45 495	2 037	823	48 355	-3,2%
<i>Moyenne</i>	25 878	15 618	9 257	50 752	

Enquête académique*				
CUI	CAE	CAV	TOTAL	ECART
8 574	26 281	18 589	53 444	1 966
17 731	23 733	17 438	58 902	2 439
30 912	11 459	8 950	51 321	-1 329
37 988	5 290	5 274	48 552	197
			* hors médiateurs	53 055

Année 2011

	CUI	CAE	CAV	TOTAL	EVOLUTION
Janvier	43 336	1 960	818	46 114	-4,6%
Février	44 217	1 734	790	46 741	1,4%
Mars	45 100	1 405	747	47 252	1,1%
Avril	43 518	1 166	688	45 372	-4,0%
Mai	44 856	964	677	46 497	2,5%
Juin	43 336	875	595	44 806	-3,6%
Juillet	33 862	701	417	34 980	-21,9%
Août	32 121	661	387	33 169	-5,2%
Septembre	29 711	232	276	30 219	-8,9%
Octobre	29 870	145	200	30 215	0,0%
Novembre	31 320	93	161	31 574	4,5%
Décembre	32 644	35	103	32 782	3,8%
<i>Moyenne</i>	<i>37 824</i>	<i>831</i>	<i>488</i>	<i>39 143</i>	

Enquête académique*				
CUI	CAE	CAV	TOTAL	ECART
38 952	3 339	4 695	46 986	-266
37 497	2 931	4 015	44 443	-363
26 277	5 162	1 856	33 295	3 076
31 424	3 720	1 492	36 636	3 854
* hors médiateurs			40 340	

Année 2012

	CUI	CAE	CAV	TOTAL	EVOLUTION
Janvier	35 254	9	81	35 344	7,8%
Février	39 001	8	69	39 078	10,6%
Mars	42 348	6	59	42 413	8,5%
Avril	43 657	5	54	43 716	3,1%
Mai	44 009	5	47	44 061	0,8%
Juin	43 568	5	30	43 603	-1,0%
Juillet	38 104	5	28	38 137	-12,5%
Août	32 543	5	28	32 576	-14,6%
Septembre	27 964	0	8	27 972	-14,1%
Octobre	29 307	0	5	29 307	4,8%
Novembre	30 915	0	4	30 919	5,5%
Décembre	31 619	0	1	31 620	2,3%
<i>Moyenne</i>	<i>36 524</i>	<i>4</i>	<i>35</i>	<i>37 011</i>	

Enquête académique*				
CUI	CAE	CAV	TOTAL	ECART
40 242	3 845	1 278	45 365	2 952
45 377	50	1 152	46 579	2 976
32 177	53	388	32 618	4 646
35 342	0	0	35 342	3 722
			39 976	

* hors médiateurs

Année 2013

	CUI	CAE	CAV	TOTAL	EVOLUTION	EAP
Janvier	32 283	0	1	32 284	2,1%	67
Février	33 071	0	0	33 071	2,4%	223
Mars	33 637	0	0	33 637	1,7%	703
Avril	33 400	0	0	33 400	-0,7%	1586
Mai	33 522	0	0	33 522	0,4%	2289
Juin	33 230	0	0	33 230	-0,9%	2761
Juillet	29 664	0	0	29 664	-10,7%	2857
Août	27 428	0	0	27 428	-7,5%	2854
Septembre	26 199	0	0	26 199	-4,5%	2827
Octobre	31 498	0	0	31 498	20,2%	1686
Novembre				0	-100,0%	
Décembre				0	#DIV/0!	
<i>Moyenne</i>	<i>31 393</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>26 161</i>		<i>1 785</i>

Enquête académique*					
CUI	CAE	CAV	TOTAL	ECART	EAP**
			35 160	2 876	
			35 451	2 380	
35 799	0	0	35 799	2 162	2 009
				2 200	2 806
				2 000	3 009
35 522	0	0	35 522	2 292	
				1 500	3 122
			32 577	5 149	3 183
			41 897	15 698	
53523	0	0	53 523	22 025	5 539
55317	0	0	55 317		
			0	0	
			37 739		

au 12 novembre

* hors médiateurs

** source: enquêtes DGRH

Notifications CUI 2008-2013

DGESCO B1-3

16/12/2013

SUIVI DES NOTIFICATIONS DES CONTRATS AIDES

	Stock au 30/06/2008 comptabilisé par les académies (1)	Stock théorique au 31/12/2008				Effectifs notifiés en fév. 2009	Dotations complémentaires au titre du plan de relance (RS 2009-2010)				Nouveau stock théorique au 01/09/2009				Transfert vers progr. 139 au 01/01/2010	
		(Source: note d'orientation conjointe n°177 du 22 août 2008)					Notification DAF C1 du 23/09/2009									
		dont accompagnateurs d'élèves handicapés	dont assistants administratifs directeurs d'école	dont autres fonctions d'EVS	Total		Médiateurs de réussite scolaire (Plan de relance)	dont accompagnateurs d'élèves handicapés	dont assistants administratifs directeurs d'école	dont autres fonctions d'EVS	Total	dont accompagnateurs d'élèves handicapés	dont assistants administratifs directeurs d'école	dont autres fonctions d'EVS		S/Total (hors médiateurs)
Aix-Marseille	2 319	428	1 236	393	2 067	321	270	176	767	446	698	1 236	569	2 503	2 824	-19
Amiens	2 173	623	638	547	1 808	185	385	131	701	516	1 008	638	678	2 324	2 509	-8
Besançon	808	148	586	42	776	102	37	77	216	114	185	586	119	890	992	-5
Bordeaux	2 464	632	1 420	247	2 299	161	37	185	383	222	669	1 420	432	2 521	2 682	-11
Caen	869	321	393	93	807	49	192	87	279	279	513	393	180	1 086	1 135	-14
Clermont-Ferrand	632	200	330	62	592	93	81	72	153	153	281	330	134	745	838	-17
Corse	321	84	146	54	284	66	25	17	42	42	109	146	71	326	392	0
Créteil	3 538	620	1 508	847	2 975	603	464	397	1 464	861	1 084	1 508	1 244	3 836	4 439	-6
Dijon	1 553	372	1 009	103	1 484	120	12	100	112	384	1 009	203	1 596	1 716	1 716	-9
Grenoble	2 021	485	791	459	1 715	194	107	200	307	307	572	791	659	2 022	2 216	-21
Guadeloupe	776	37	191	329	557	82	73	70	143	110	191	399	700	782	782	0
Guyane	784	77	167	324	568	78	19	116	135	96	167	440	703	781	781	0
Lille	4 331	923	2 319	653	3 895	448	838	485	1 323	1 761	2 319	1 138	5 218	5 666	5 666	-87
Limoges	737	177	524	21	722	24	0	41	41	177	524	62	763	787	787	-3
Lyon	1 947	887	574	292	1 753	231	45	254	299	932	574	546	2 052	2 283	2 283	-6
Martinique	454	2	87	219	308	88	56	183	239	58	87	402	547	635	635	0
Montpellier	2 974	885	1 198	534	2 617	134	98	358	456	983	1 198	892	3 073	3 207	3 207	-17
Nancy-Metz	2 134	680	1 128	195	2 003	137	53	151	204	733	1 128	346	2 207	2 344	2 344	-3
Nantes	1 892	424	1 139	197	1 760	97	165	171	336	589	1 139	368	2 096	2 193	2 193	-67
Nice	2 129	258	805	640	1 703	85	55	125	180	313	805	765	1 883	1 968	1 968	-7
Orléans-Tours	1 915	464	939	308	1 711	137	243	240	483	707	939	548	2 194	2 331	2 331	-12
Paris	857	454	80	205	719	132	0	96	96	454	80	301	815	947	947	-15
Poitiers	1 698	594	1 111	110	1 815	50	9	102	111	603	1 111	212	1 926	1 976	1 976	-10
Reims	1 271	241	777	152	1 170	118	31	86	117	272	777	238	1 287	1 405	1 405	0
Rennes	1 130	661	447	13	1 121	63	421	141	562	1 082	447	154	1 683	1 746	1 746	-58
Réunion (La)	974	60	404	306	770	288	320	81	401	380	404	387	1 171	1 459	1 459	-1
Rouen	1 796	941	574	168	1 683	218	112	124	236	1 053	574	292	1 919	2 137	2 137	-16
Strasbourg	838	159	434	146	739	92	3	118	121	162	434	284	860	952	952	-4
Toulouse	2 152	807	981	372	2 160	85	416	164	580	1 223	981	536	2 740	2 825	2 825	-20
Versailles	3 717	920	1 536	757	3 213	518	433	452	885	1 353	1 536	1 209	4 098	4 616	4 616	-10
s/t métro+DOM	51 200	13 544	23 452	8 788	45 784	5 000	5 000	0	5 000	10 000	18 544	23 452	13 788	55 784	60 784	-450
Mayotte																
TOTAL																

C:\DOCUMENT-1\UTILIS-1\LOCALS-1\Temp\notes2013\Notes2013\Notifications_CUI_2008_2013.xls (contrats aidés 2008-2013)

SUIVI DES NOTIFICATIONS DES CONTRATS AIDES

	Reventilation au 01/01/2010 des 9 550 créations sur le programme 230				Nouveau stock au 01/01/2010						Redeploiement au 01/01/2010 (à notifier)	Reventilation des 4550 (à notifier)	Nouveau stock théorique au 01/01/2010					
	Note DAF /DGESCO du 3 mars 2010												Nouvelle répartition du P230 après transfert vers le P139 et redéploiement					
	dont accompagnateurs d'élèves handicapés	dont assistants administratifs d'école	dont autres fonctions d'EVS	s/Total	dont accompagnateurs d'élèves handicapés	dont assistants administratifs directeurs d'école	dont autres fonctions d'EVS	s/Total	Médiateurs de réussite scolaire (Plan de relance)	Total			accompagnateurs d'élèves handicapés	accompagnateurs d'élèves handicapés	dont accompagnateurs d'élèves handicapés	dont assistants administratifs directeurs d'école	dont autres fonctions d'EVS	s/Total
Aix-Marseille	251		176	427	679	1 236	569	2 484	321	2 805	40	291	719	1 236	569	2 524	321	2 845
Amiens	377		131	508	1 000	636	678	2 316	185	2 501	-141	236	859	638	678	2 175	185	2 360
Besançon	32		77	109	180	586	119	885	102	987	20	52	200	586	119	905	102	1 007
Bordeaux	26		185	211	658	1 420	432	2 510	161	2 671	59	85	717	1 420	432	2 569	161	2 730
Caen	178		87	265	499	393	180	1 072	49	1 121	-40	138	459	393	180	1 032	49	1 081
Clermont-Ferrand	84		72	136	264	390	134	728	93	821	16	80	280	330	134	744	93	837
Corse	25		17	42	109	146	71	326	66	392	-52	27	57	146	71	274	66	340
Créteil	456		397	853	1 076	1 508	1 244	3 828	603	4 431	85	541	1 161	1 508	1 244	3 913	603	4 516
Dijon	3		100	103	375	1 009	203	1 587	120	1 707	27	30	402	1 009	203	1 614	120	1 734
Grenoble	86		200	286	651	791	659	2 001	194	2 195	94	180	645	791	659	2 095	194	2 289
Guadeloupe	73		70	143	110	191	399	700	82	782	-51	22	59	191	399	649	82	731
Guyane	19		116	135	96	167	440	703	78	781	19	38	115	167	440	722	78	800
Lille	751		485	1 236	1 674	2 319	1 138	5 131	448	5 579	36	789	1 712	2 319	1 138	5 169	448	5 617
Limoges	-3		41	38	174	524	62	760	24	784	4	1	178	524	62	764	24	788
Lyon	37		254	291	924	574	546	2 044	231	2 275	45	82	969	574	546	2 089	231	2 320
Martinique	56		183	239	58	87	402	547	88	635	-38	18	20	87	402	509	88	597
Montpellier	81		358	439	966	1 198	892	3 056	134	3 190	21	102	987	1 198	892	3 077	134	3 211
Nancy-Metz	60		161	201	730	1 128	346	2 204	137	2 341	69	119	799	1 128	346	2 273	137	2 410
Nantes	98		171	269	522	1 139	368	2 029	97	2 126	33	131	555	1 139	368	2 062	97	2 159
Nice	48		125	173	306	805	765	1 876	85	1 961	34	82	340	805	765	1 910	85	1 995
Orléans-Tours	231		240	471	685	939	548	2 182	137	2 319	-113	118	582	939	548	2 069	137	2 206
Paris	-15		96	81	439	80	301	800	132	932	45	30	484	80	301	845	132	977
Poitiers	-1		102	101	593	1 111	212	1 916	50	1 966	33	32	626	1 111	212	1 949	50	1 999
Reims	31		86	117	272	777	238	1 287	118	1 405	44	75	316	777	238	1 331	118	1 449
Rennes	363		141	504	1 024	447	154	1 625	63	1 688	-60	303	964	447	154	1 565	63	1 628
Réunion (La)	319		81	400	379	404	387	1 170	288	1 458	-166	153	213	404	387	1 004	288	1 292
Rouen	96		124	220	1 037	574	292	1 903	218	2 121	74	170	1 111	574	292	1 977	218	2 195
Strasbourg	-1		118	117	158	434	264	856	92	948	-4	-5	154	434	264	852	92	944
Toulouse	396		164	560	1 203	981	536	2 720	85	2 805	-110	286	1 093	981	536	2 610	85	2 695
Versailles	423		452	875	1 343	1 536	1 209	4 088	518	4 606	-25	398	1 318	1 536	1 209	4 063	518	4 581
s/t métro+DOM	4 550	0	5 000	9 550	18 094	23 452	13 788	55 334	5 000	60 334	0	4 550	18 094	23 452	13 788	55 334	5 000	60 334
Mayotte																		
TOTAL																		

SUIVI DES NOTIFICATIONS DES CONTRATS AIDES

	Ajustements au 01/01/2011				Ajustements au 01/07/2011		Nouveau stock au 01/01/2011				Nouveau stock au 01/10/2011			
	Validation Cabinet 30 juillet 2010						Notification DGESCO B1-3 n°10-472_DAF A du 30/07/2010				Notification DGESCO B1-3 n°11-0626_DAF A du 19/09/2011			
	dont accompagnateurs d'élèves handicapés	dont assistants administratifs directeurs d'école	dont autres fonctions d'EVS	s/Total	Médiateurs de réussite scolaire (Plan de relance)	Total	dont accompagnateurs d'élèves handicapés	dont assistants administratifs directeurs d'école	dont autres fonctions d'EVS	s/Total	dont accompagnateurs d'élèves handicapés	dont assistants administratifs directeurs d'école	dont autres fonctions d'EVS	s/Total
Aix-Marseille	214	-324	-569	-679	-321	-1 000	933	912	0	1 845	1 309	602	1 911	
Amiens	66	-132	-678	-744	-185	-929	925	506	0	1 431	1 180	292	1 472	
Besançon	296	-299	-119	-122	-102	-224	496	287	0	783	459	342	801	
Bordeaux	235	-408	-432	-605	-161	-766	952	1 012	0	1 964	1 234	937	2 171	
Caen	31	-103	-180	-252	-49	-301	490	290	0	780	629	176	805	
Clermont-Ferrand	83	-104	-134	-155	-93	-248	363	226	0	589	383	114	497	
Corse	8	-40	-71	-103	-66	-169	65	106	0	171	68	111	177	
Créteil	7	-323	-1 244	-1 569	-603	-2 163	1 168	1 185	0	2 353	1 535	1 254	2 789	
Dijon	138	-334	-203	-399	-120	-519	540	675	0	1 215	621	455	1 076	
Grenoble	284	-96	-659	-471	-194	-665	929	695	0	1 624	1 384	281	1 665	
Guadeloupe	0	0	-283	-283	-82	-365	59	191	116	366	219	162	685	
Guyane	20	0	-340	-320	-78	-398	135	167	100	402	191	47	479	
Lille	201	-727	-1 138	-1 664	-448	-2 112	1 913	1 592	0	3 505	2 398	1 197	3 595	
Limoges	66	-219	-62	-215	-24	-239	244	306	0	549	284	249	533	
Lyon	367	-223	-546	-402	-231	-633	1 338	351	0	1 687	1 377	198	1 575	
Martinique	19	0	-230	-211	-88	-299	39	87	172	298	131	124	552	
Montpellier	93	-322	-892	-1 121	-134	-1 255	1 080	876	0	1 956	1 231	431	1 662	
Nancy-Metz	483	-411	-346	-274	-137	-411	1 282	717	0	1 999	1 337	134	1 471	
Nantes	73	-273	-368	-568	-97	-665	628	866	0	1 494	1 335	608	1 943	
Nice	111	-209	-765	-863	-85	-948	451	596	0	1 047	671	373	1 044	
Orléans-Tours	45	-128	-648	-631	-137	-768	627	811	0	1 438	795	659	1 454	
Paris	0	-19	-301	-320	-132	-452	484	41	0	525	664	30	694	
Poitiers	75	-404	-212	-541	-50	-591	701	707	0	1 408	821	138	959	
Reims	140	-234	-238	-332	-118	-450	456	543	0	999	585	410	995	
Rennes	152	0	-154	-2	-63	-65	1 116	447	0	1 563	1 595	224	1 819	
Réunion (La)	47	-20	-387	-360	-288	-648	260	384	0	644	368	208	972	
Rouen	517	-487	-292	-262	-218	-480	1 628	87	0	1 715	1 725	173	1 898	
Strasbourg	0	-104	-264	-368	-92	-460	154	330	0	484	235	150	385	
Toulouse	0	-152	-536	-688	-85	-773	1 093	829	0	1 922	1 314	389	1 703	
Versailles	109	-219	-1 209	-1 319	-518	-1 837	1 427	1 317	0	2 744	1 961	1 159	3 120	
s/t métro+DOM	3 880	-6 314	-13 400	-15 834	-5 000	-20 834	21 974	17 138	388	39 500	28 031	11 627	40 902	
Mayotte														
TOTAL														

SUIVI DES NOTIFICATIONS DES CONTRATS AIDES

	Ajustement au 01/01/2012				Ajustement au 01/09/2012				Ajustement au 01/09/2013							
	Notification DGESCO B1-3 n°11-0930_DAF A du 13/12/2011				Notification DGESCO B1-3 n°12-0300_DAF A du 28/06/2012				Notification DGESCO B1-3 n° 2013-101DAF A du 19/06/2013							
	dont accompagnateurs d'élèves handicapés	dont assistants administratifs directeurs d'école	dont autres fonctions d'EVS	s/Total	dont accompagnateurs d'élèves handicapés	dont assistants administratifs directeurs d'école	dont autres fonctions d'EVS	s/Total	dont Outre-Mer	dont accompagnateurs d'élèves handicapés	dont assistants administratifs directeurs d'école	dont autres fonctions d'EVS	s/Total P230	AVS du privé	s/Total P230 et P139 (contingent unique en 2014)	
Aix-Marseille	1 309	602	434	2 345	1 494	155	327	1 976		2 711	524	486	3 721	162	3 883	
Amiens	1 180	292	307	1 779		936	75	295	1 306		1 292	381	346	2 019	78	2 097
Besançon	459	342	169	970		355	88	156	599		669	239	196	1 104	47	1 151
Bordeaux	1 234	937	446	2 617		1 019	242	406	1 667		1 770	491	472	2 733	192	2 925
Caen	629	176	204	1 009		513	45	180	738		954	243	237	1 434	149	1 583
Clermont-Ferrand	383	114	182	679		292	29	153	474		593	203	215	1 011	90	1 101
Corse	66	111	39	216		83	29	39	161		115	58	72	243	2	245
Créteil	1 535	1 254	812	3 601		1 585	324	752	2 661		2 521	794	794	4 109	166	4 275
Dijon	621	455	227	1 303		706	117	212	1 035		1 242	265	277	1 784	123	1 907
Grenoble	1 384	281	437	2 102		1 171	72	437	1 680		1 839	577	428	2 844	364	3 208
Guadeloupe	213	162	416	791		203	42	416	661	310	330	89	217	946	10	956
Guyane	191	47	293	531		183	12	293	488	241	272	78	316	907	3	910
Lille	2 398	1 197	641	4 236		1 839	309	510	2 658		3 535	801	711	5 047	434	5 481
Limoges	284	249	97	630		204	64	76	346		414	113	133	660	32	692
Lyon	1 377	198	406	1 981		1 223	51	376	1 652		1 784	515	428	2 727	544	3 271
Martinique	131	124	387	642		181	32	387	600	297	305	79	239	919	10	929
Montpellier	1 231	431	395	2 057		1 106	111	395	1 612		1 595	461	339	2 395	188	2 583
Nancy-Metz	1 337	134	310	1 781		1 147	35	306	1 490		2 030	399	410	2 839	48	2 887
Nantes	1 335	608	422	2 365		933	157	334	1 424		1 971	506	399	2 876	445	3 321
Nice	671	373	288	1 332		660	96	288	1 044		1 247	298	228	1 773	67	1 840
Orléans-Tours	795	659	359	1 813		858	170	356	1 384		1 404	458	381	2 243	41	2 284
Paris	664	30	296	990		710	8	234	952		1 109	252	281	1 642	231	1 873
Poitiers	821	138	243	1 202		622	36	243	901		1 249	288	263	1 800	89	1 889
Reims	585	410	206	1 201		525	106	171	802		854	254	250	1 358	49	1 407
Rennes	1 595	224	360	2 179		1 072	58	293	1 423		1 529	399	348	2 276	1 303	3 579
Réunion (La)	368	208	814	1 190		453	54	596	1 103	107	889	198	438	1 632	48	1 680
Rouen	1 725	173	297	2 195		751	45	297	1 093		1 452	366	355	2 173	52	2 225
Strasbourg	235	150	270	655		136	39	241	416		386	279	265	930	22	952
Toulouse	1 314	389	408	2 111		1 099	100	401	1 600		1 716	420	428	2 564	259	2 823
Versailles	1 961	1 159	779	3 699		1 936	299	779	3 014		3 190	974	832	4 996	149	5 145
s/t métro+DOM	28 031	11 627	10 744	50 402		24 006	3 000	9 955	36 961	955	40 967	11 000	10 783	63 705	5 397	69 102
Mayotte											38		217	255	0	255
TOTAL										955	41 005	11 000	11 000	63 960	5 397	69 357

Enquête contrats aidés

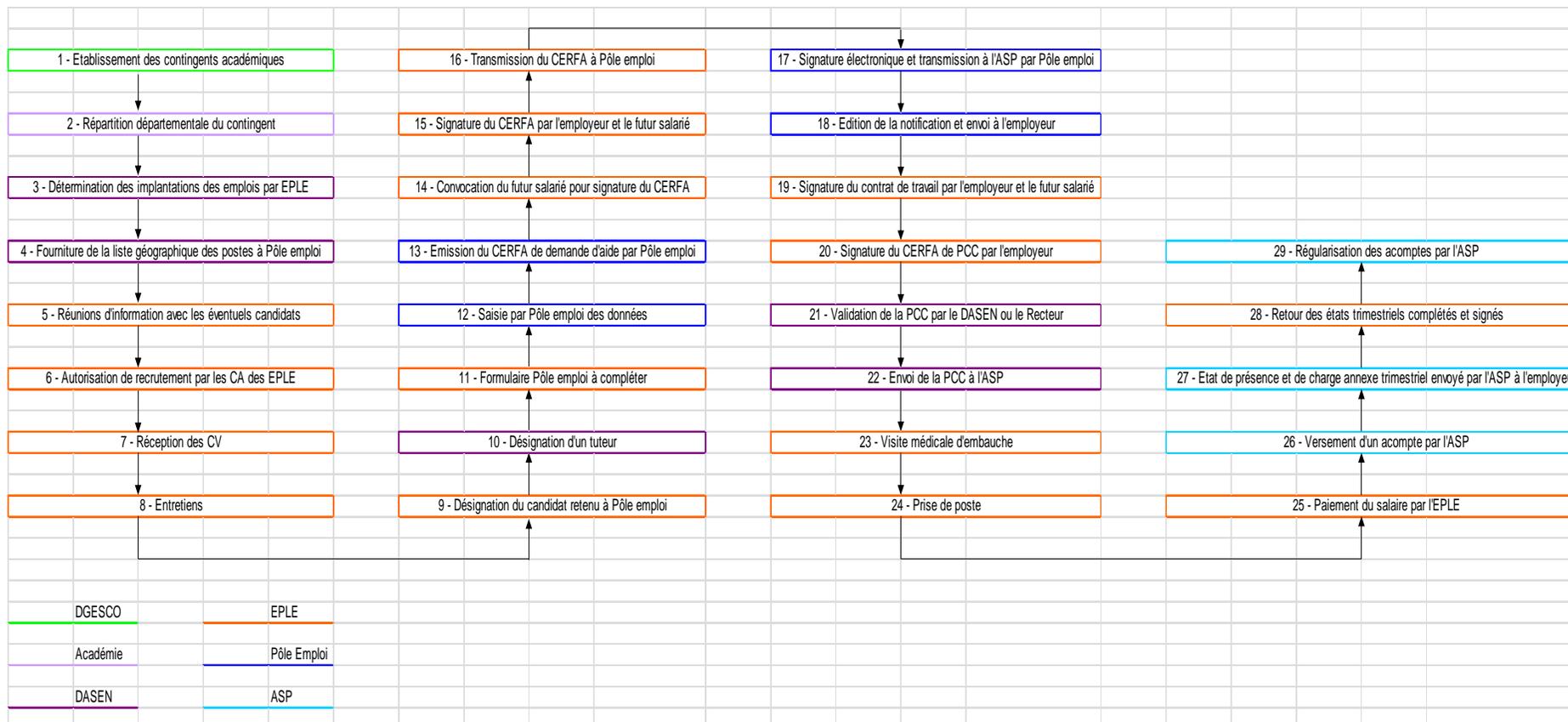
Enquête Rapide - Contrats Aidés (CUI) - situation au 20/01/2014

	Contingent au 01/09/2013	Total dernière enquête (au 13/01/2014)	TOTAL PUBLIC + PRIVE	Accompagnateurs d'élèves handicapés	Assistants administratifs aux directeurs d'école	Autres fonctions d'EVS	Total Public	Total Privé	Taux de recrutement	Variation par rapport à la dernière enquête
Aix-Marseille	3 883	3 614	3 644	1 367	1 412	865	3 622	22	94%	1%
Amiens	2 097	2 054	2 050	1 083	730	237	2 011	39	98%	0%
Besançon	1 151	1 185	1 194	590	333	271	1 152	42	104%	1%
Bordeaux	2 925	2 804	2 817	1 742	626	449	2 636	181	96%	0%
Caen	1 583	1 532	1 542	956	362	224	1 391	151	97%	1%
Clermont-Ferrand	1 101	1 066	1 070	580	189	301	929	141	97%	0%
Corse	245	239	235	84	63	88	235	0	96%	-2%
Créteil	4 275	4 132	4 167	2 112	1 090	965	4 114	53	97%	1%
Dijon	1 907	1 889	1 890	1 003	485	402	1 856	34	99%	0%
Grenoble	3 208	3 275	3 297	1 830	918	549	3 028	269	103%	1%
Guadeloupe	956	707	717	191	186	340	717	0	75%	1%
Guyane	910	668	664	223	26	415	657	7	73%	-1%
Lille	5 481	5 479	5 479	3 221	2 041	217	5 115	364	100%	0%
Limoges	692	710	710	484	142	84	681	29	103%	0%
Lyon	3 271	3 246	3 269	2 027	662	580	2 801	468	100%	1%
Martinique	929	704	741	204	218	319	735	6	80%	5%
Mayotte	255	264	264	158	6	100	264	0	104%	0%
Montpellier	2 583	2 585	2 580	1 554	494	532	2 575	5	100%	0%
Nancy-Metz	2 887	2 896	2 922	1 993	489	440	2 848	74	101%	1%

Nantes	3 321	3 026	3 036	2 068	690	278	2 625	411	91%	0%
Nice	1 840	1 810	1 794	911	509	374	1 757	37	98%	-1%
Orléans-Tours	2 284	2 119	2 179	1 013	696	470	2 144	35	95%	3%
Paris	1 873	1 689	1 741	929	130	682	1 686	55	93%	3%
Poitiers	1 889	1 871	1 894	1 457	263	174	1 805	89	100%	1%
Reims	1 407	1 359	1 378	695	486	197	1 291	87	98%	1%
Rennes	3 579	3 755	3 782	2 923	794	65	2 708	1 074	106%	1%
Réunion	1 680	1 625	1 625	888	494	243	1 620	5	97%	0%
Rouen	2 225	2 121	2 121	1 437	296	388	2 067	54	95%	0%
Strasbourg	952	915	921	415	327	179	900	21	97%	1%
Toulouse	2 823	2 785	2 767	1 732	478	557	2 691	76	98%	-1%
Versailles	5 145	5 045	5 390	2 989	1 541	860	5 314	76	105%	7%
TOTAL	69 357	67 169	67 880	38 859	17 176	11 845	63 975	3 905	98%	1%
				57%	25%	17%	94%	6%		

Contrats supplémentaires par rapport au 13/01 : 711

Schéma de recrutement des CUI



Comparaison des écarts interacadémiques des IM moyens des enseignants titulaires et non titulaires du P141

	enseignants titulaires		enseignants non titulaires	
	IM moyen enseignants titulaires du P141	taux d'écart académique par rapport à l'IM moyen national	IM moyen enseignants non titulaires du P141	taux d'écart académique par rapport à l'IM moyen national
AIX-MARSEILLE	599,56	0,8%	375,93	-6,2%
AMIENS	577,24	-2,9%	382,65	-4,5%
BESANCON	602,19	1,2%	376,53	-6,0%
BORDEAUX	608,41	2,3%	396,35	-1,1%
CAEN	597,31	0,4%	383,93	-4,2%
CLERMONT-FERRAND	601,06	1,1%	394,84	-4,0%
CORSE	609,38	2,5%	361,90	-9,7%
CRETEIL	584,32	-5,1%	452,23	12,9%
DIJON	596,37	0,3%	391,95	-2,2%
GRENOBLE	595,97	0,2%	391,89	-2,2%
GUADELOUPE	601,38	1,1%	362,08	-9,6%
GUYANE	573,60	-3,6%	367,99	-8,2%
LILLE	594,97	0,0%	379,87	-5,2%
LIMOGES	604,15	1,6%	375,48	-6,3%
LYON	599,97	0,9%	378,85	-5,5%
MARTINIQUE	605,46	1,8%	388,89	-2,9%
MONTPELLIER	579,83	-2,5%	347,63	-13,2%
NANCY-METZ	609,29	2,4%	392,38	-2,1%
NANTES	599,61	0,8%	381,43	-4,8%
NICE	596,09	0,2%	380,35	-5,1%
ORLEANS-TOURS	587,96	-1,1%	431,11	7,6%
PARIS	642,34	8,0%	459,65	14,8%
POITIERS	602,04	1,2%	382,16	-4,6%
REIMS	596,18	0,2%	414,77	3,5%
RENNES	610,90	2,7%	427,27	6,6%
REUNION	593,97	-0,1%	344,99	-13,9%
ROUEN	595,26	0,1%	374,66	-6,4%
STRASBOURG	604,86	1,7%	400,79	0,0%
TOULOUSE	599,18	0,7%	361,37	-9,6%
VERSAILLES	576,26	-3,1%	442,18	10,4%
IM moyen national	594,75	0,0%	400,69	0,0%
écart moyen en valeur absolue par rapport à l'IM moyen national	2,74		10,94	

source EMI POLCA 06 à fin juin 2013

Test mathématique académie de Créteil

NOM : Prénom :

Professeur contractuel de mathématiques – Test de recrutement – Sujet n°4

Vous disposez de 45 minutes maximum pour réaliser l'ensemble du test.
L'utilisation de la calculatrice (ou du téléphone portable) est interdite.

EXERCICE 1 : Calculer

$$A = \frac{2}{3} - \frac{1}{4}$$

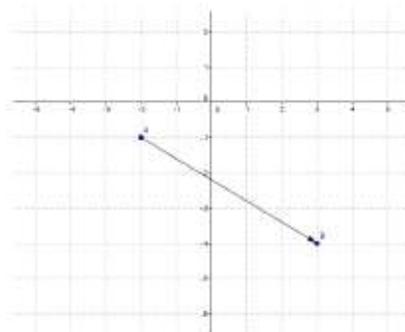
$$B = \frac{3}{7} \times \frac{14}{5}$$

$$C = \frac{7}{5} : \frac{2}{3}$$

$$D = \frac{2^{123}}{4^{50} \times 8^6}$$

EXERCICE 2 :

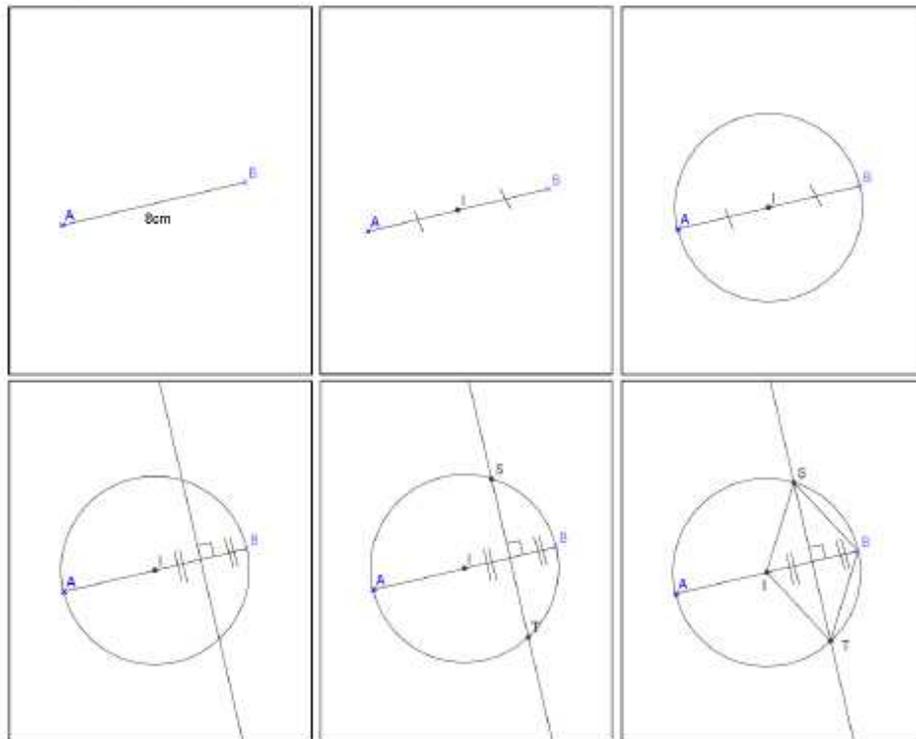
a) En utilisant le repère ci-contre, donner les coordonnées de $\overrightarrow{3AB}$.



b) Le vecteur \overrightarrow{AB} est-il colinéaire au vecteur $\vec{u}(-3; 5)$? Justifier la réponse.

EXERCICE 3 : Vous avez proposé l'exercice ci-dessous à une classe de collège. Rédigez une correction que vous pourriez distribuer aux élèves comme modèle de rédaction.

1) Rédiger un programme de construction correspondant aux six étapes ci-dessous :



- 1) _____

- 2) _____

- 3) _____

- 4) _____

- 5) _____

- 6) _____

2) Donner la nature du quadrilatère SBTI. Justifier la réponse.

3) Déterminer la longueur AS. Justifier la réponse.

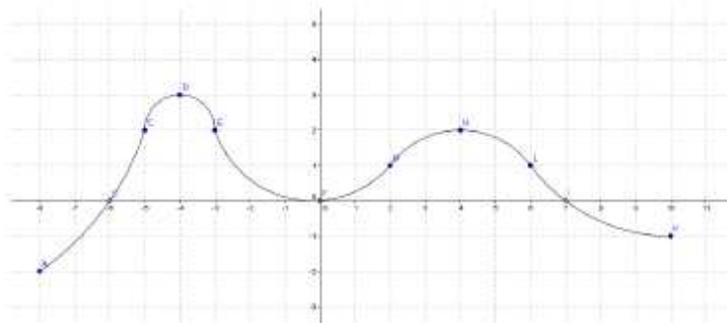
EXERCICE 4 : On lance deux dés équilibrés en même temps.

1) Quelle est la probabilité d'obtenir deux fois 6 ?

2) Quelle est la probabilité que la somme des nombres obtenus avec les deux dés soit 8 ?

3) On sait qu'un des dés a donné 3 quelle est la probabilité que l'autre dé ait donné 4 ?

EXERCICE 5 : Ci-dessous se trouve la représentation graphique d'une fonction f définie sur $[-8 ; 10]$.



- a) Donner le tableau de signe de f .
- b) Donner le tableau de signe de sa dérivée f' .
- c) Résoudre graphiquement l'équation $f(x) = 2$.
- d) Résoudre graphiquement l'inéquation $f(x) \leq 0$.

EXERCICE 6 : Déterminer les dérivées des fonctions f et g définies par :

$$f(x) = 7x^2 - 2\ln(x)$$

$$g(x) = 4x^3 e^{3x}$$

EXERCICE 7 : Calculer $I = \int_0^2 (t + e^{t/2}) dt$.

EXERCICE 8 : Résoudre dans \mathbb{C} , l'ensemble des nombres complexes, l'équation $2x^2 + 8x + 10 = 0$.

Guide pour contractuels mathématiques dans l'académie de Créteil

GUIDE PEDAGOGIQUE

Vous allez prendre en charge des élèves et donc assumer un rôle important car ils ont besoin de votre disponibilité et de vos compétences

Cf BO n° 30 du 25 juillet 2013 : Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation :

http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=73066

Vous devez donc être conscient de vos obligations et faire preuve de vigilance :

- Vos élèves sont des jeunes (souvent adolescents). Leur personnalité évolue rapidement pendant cette période de leur vie. Ils ont besoin de prouver qu'ils existent, surtout s'ils se sentent en difficulté.
- Les élèves actuels ne ressemblent pas à l'élève que vous avez été et dont vous gardez le souvenir.
- L'institution dans laquelle vous entrez compte :
 - une organisation,
 - des règles de fonctionnement qui lui sont propres et impliquent de la rigueur.

En conséquence, soyez attentif à toutes les aides que diverses personnes autour de vous peuvent vous apporter.

Vous arrivez dans l'établissement

Présentez-vous au chef d'établissement : il est votre interlocuteur et votre supérieur hiérarchique.

Il vous aidera à connaître :

L'établissement :

- ses collaborateurs (proviseur ou principal adjoint, CPE, intendant...),
- la structure du collège ou lycée,
- les horaires de l'établissement et son règlement intérieur,
- les collègues (notamment les professeurs principaux des classes qui vous seront confiées et ceux avec lesquels vous devez être amené à travailler dans les dispositifs pluridisciplinaires).

Vos obligations de service :

- vos classes, votre emploi du temps.

Vos obligations administratives :

- contrôle des absences (vous êtes responsable de vos élèves pendant les heures de classe et les interclasses),
- tenue du cahier de textes de chaque classe que vous devez renseigner systématiquement,
- relevé des notes, appréciations du trimestre sur les bulletins individuels,
- participation aux conseils de classe,
- participation aux réunions parents/professeurs.

Les outils indispensables à votre enseignement :

- manuels utilisés dans votre établissement,
- programmes (lycée : <http://eduscol.education.fr/pid26017/programmes-lycee.html> , collège : <http://eduscol.education.fr/cid48727/mathematiques-college.html>) et documents ressources <http://eduscol.education.fr/cid45766/mathematiques-pour-le-college-et-le-lycee.html>
- ressources numériques : <http://eduscol.education.fr/math>
- autres ressources sur le site Eduscol : <http://eduscol.education.fr>
- des ressources pédagogiques sur les différents sites disciplinaires des académies, à commencer par celui de Créteil : <http://maths.ac-creteil.fr/spip/>

Vous effectuez une suppléance au cours de l'année

Vous êtes concerné par ce qui précède, mais vous devez aussi prendre en compte les précisions suivantes :

- analyser le cahier de textes tenu par un professeur confirmé, ainsi que quelques cahiers d'élèves de la classe (ou des classes) que vous prendrez en charge : les élèves sont habitués à des méthodes, des rythmes de travail, ne les modifiez pas brutalement,
- demandez le compte rendu, les résultats du ou des conseils de classe précédents,
- cette lecture sera pour vous très formative, et révélatrice des difficultés et des possibilités de vos élèves. Vous pourrez mettre ces informations à profit pour, par exemple, cibler les élèves à aider ou décider d'une progressivité dans les tâches à accomplir.

I - Vous préparez vos premiers cours

Des principes à respecter :

- **Ne cherchez pas à transmettre directement des connaissances et des savoir-faire de type universitaire** : les élèves ne sont pas des étudiants spécialisés dans telle ou telle discipline.

Un cours, aussi bien en collège qu'en lycée, doit obligatoirement comporter un moment de travail autonome (individuel, par deux ou en groupe) de la part des élèves et ne peut donc se réduire à un dialogue participatif exclusivement ou à un monologue de la part du professeur.

- **Prévoyez toujours :**
 - la gestion de la durée du cours (vérifier précisément les heures de début et de fin selon les heures de la journée),
 - la rédaction précise des connaissances visées par le cours,
 - les activités et les exercices à proposer aux élèves,
 - la façon dont vous allez les solliciter,
 - le travail à leur donner à la maison,
 - la manière d'évaluer ce travail.
- Précisez aux élèves le matériel dont ils auront besoin sans exiger de fournitures excessivement coûteuses.

Préparation des cours

- Préparer un cours est un travail exigeant, qui demande attention et rigueur.
- Pour toute préparation de cours, après avoir choisi le point du programme à étudier, on détermine :
 - un contenu
 - un ou plusieurs objectifs concernant les connaissances, savoir faire et savoir être
 - des moyens

- Vous pouvez préparer le cours à l'aide d'une double fiche :

Volet 1 : programme, objectif, contenu

- déterminer le point du programme à étudier,
- se donner des objectifs (c'est-à-dire formuler le plus précisément possible ce que vous souhaitez que les élèves aient appris, compris, produit ou appliqué à la fin du cours),
- vérifier par des recherches appropriées qu'on maîtrise soi-même le sujet à traiter ; inscrire sur la fiche le fruit de ces recherches (points délicats, données à ne pas oublier...).

Volet 2 : organisation matérielle du cours et moyens envisagés pour atteindre son but

- y inscrire les différentes étapes du cours,
- et définir les activités que vous allez proposer (observation, compréhension, raisonnement, application, production écrite, production orale...) en vérifiant qu'elles permettront aux élèves d'atteindre les objectifs fixés,
- donner à chaque étape une durée souhaitable (sans rigidité) afin d'évaluer en amont la faisabilité de votre projet d'enseignement,
- indiquer brièvement de quelle façon vous prévoyez d'utiliser les supports d'enseignement aux différentes étapes.

Quelques recommandations :

Ne soyez pas trop ambitieux :

- N'omettez pas de mettre en œuvre tout ou partie de la démarche d'investigation dont le canevas existe dans le préambule des programmes du collège.
- Laissez aux élèves le temps nécessaire pour comprendre et travailler.

Le déroulement du cours peut parfois ne pas vous permettre de suivre exactement votre fiche : avec le temps, vous apprendrez à mieux connaître les possibilités de vos élèves, à tenir compte de leurs propositions, mais cette préparation rigoureuse vous aidera de toute manière à maîtriser votre enseignement.

II – Vous êtes en présence des élèves : comment mener la classe

1) Conseils généraux

Faire un cours, ce n'est pas administrer à un public passif le contenu des fiches de préparation : il faut mettre en place et exploiter des situations de classe susceptibles de faire agir les élèves, qui deviennent ainsi des participants.

Les fiches vous aideront à ordonner le cours et à lui donner un contenu substantiel. Mais il est très important aussi de :

- savoir regarder la classe, d'en observer et d'en interpréter les divers mouvements (regards, velléités de paroles, apartés, etc...) pour pouvoir associer les élèves aux activités proposées,
- savoir entendre les paroles des élèves sur les contenus travaillés et les intégrer au besoin dans votre enseignement.

2) Mise en place de conditions favorables

• **Votre présentation, votre attitude, votre regard, votre voix, vos gestes, votre façon de vous exprimer sont déterminants.**

- Vous devez voir en permanence l'ensemble des élèves quelle que soit la disposition des tables, sans perdre de vue chaque individu du groupe, et savoir réagir à leurs attitudes.

- Votre voix doit être audible par environ 30 élèves répartis dans l'espace d'une salle de classe ; il faut parler assez fort et distinctement, adapter votre débit pour maintenir l'attention et d'être compris de tous (ne craignez pas de marquer des pauses si le besoin s'en fait sentir dans la classe).

- Ne restez pas assis à votre bureau ; déplacez-vous dans la classe, cela vous aidera à mieux voir ce qu'il s'y passe et à maintenir l'attention des élèves.

- Exprimez-vous dans un français correcte et compréhensible de tous les élèves. Veillez au vocabulaire (abstrait, technique...) que vous employez : pensez si besoin à en définir certains mots et les faire réemployer ; assurez-vous que votre message est clair pour la classe (vous saurez si vous êtes compris en demandant aux élèves de reformuler ce que vous avez dit).

- Essayez le plus rapidement possible de connaître nominativement vos élèves (pour cela repérez les par un plan de classe par exemple).

- Varier les modalités de gestion de votre cours : phase dialoguée, phase d'activité, phase dialoguée...

• **Il vous faut affirmer des exigences claires et justes de comportement et de travail, instaurer un climat de confiance, établir un dialogue entre les élèves et vous.**

- Vous aurez à faire respecter les règles de comportement et de travail. Vous les aurez sans doute énoncées dès votre arrivée, mais énoncer des principes ne suffit pas, il faut les mettre en pratique : vous le ferez avec amabilité, fermeté et persévérance.

- Ne manquez pas d'accueillir les élèves à leur arrivée en classe et d'accompagner leur installation pour qu'elle se fasse dans le calme et sans perte de temps.

- Ne commencez le cours qu'après avoir établi l'attention nécessaire.

- Distribuez aux élèves des documents toujours lisibles et clairs (utiliser le manuel avec discernement, car il peut ne pas correspondre à votre projet précis).

- Vérifier que chacun a son matériel et a fait son travail sur cahier ou sur feuille. Passer dans les rangs peut être très utile.

- Ne les laissez pas prendre la parole sans y avoir été invités.
- Suivez et contrôlez leurs activités (ex : prise de notes, tenue du classeur ou du cahier) du début à la fin de l'heure. Utilisez des sollicitations claires et variées pour les guider dans le travail que vous leur demandez.
- Ecoutez-les attentivement lorsqu'ils ont la parole, explicitez et corrigez leurs erreurs, mais ayez le souci d'utiliser leurs réponses ou leurs interventions, même erronées ou hors sujet. Attention : la participation des élèves, si elle est trop étroitement guidée, peut faire illusion quant à leur activité réelle.
- Pensez à écrire lisiblement au tableau et à ordonner ce que vous y portez.
- N'oubliez pas de donner des consignes de travail, précises et faisables, à la fin de chaque cours. Indiquez clairement ce que vous attendez. Vous n'hésitez pas à accompagner ces consignes de conseils pratiques de réalisation. Faites leur remplir leur cahier de textes personnel sous votre contrôle.

3) Quelques obligations à ne pas oublier

- N'oubliez pas de faire systématiquement l'appel en début de cours.
- Soyez ponctuel (heures de début et de fin de cours) par respect des élèves et de la vie de l'établissement.
- Remplissez le cahier de textes (parfois numérique..) de la classe après chaque cours : ne vous contentez pas d'indications vagues (ex : un titre et des n° d'exercices).
- Contrôler tout travail demandé. Assurez-en la correction dans les plus brefs délais.
- Efforcez-vous d'établir des critères d'évaluation compréhensibles de tous et prévoyez plusieurs notes pour le conseil de classe qui arrive très vite.
- Efforcez-vous de remplir les bulletins en vous fondant sur des critères de compétences et faites preuve d'équité et de bienveillance.

4) Quelques erreurs à éviter en cas de situation conflictuelle

- N'ayez recours à une sanction qu'après :
 - Avoir tenté d'analyser cette situation avec le ou les élèves concernés ;
 - En avoir parlé au professeur principal de la classe, au conseiller principal d'éducation ou du chef d'établissement.
- Ne promettez jamais ce que vous ne pourrez pas tenir : ne menacez les élèves de sanctions qu'à condition de pouvoir les mettre à exécution.
- Evitez dans toute la mesure du possible d'exclure les élèves de votre cours.
- Evitez les punitions collectives qui sont le plus souvent injustes et inefficaces
- Rappelez-vous toujours qu'il vaut mieux, dans la mesure du possible, éviter de réagir à chaud, et qu'il vaut mieux demander à un élève perturbateur de rester à la fin du cours.
- Le professeur doit être juste et constant dans ses exigences. Les élèves y sont très sensibles ; par ailleurs, l'inactivité intellectuelle et l'ennui qui en découle nuisent au bon climat de la classe et provoquent des conflits.
- Le professeur doit dans ses sanctions être en accord avec le règlement intérieur de l'établissement

III- Au-delà des premiers cours, la progression

Un enseignement n'est pas une suite de cours juxtaposés mais un ensemble organisé et articulé de cours et de séquences.

- Si vous êtes suppléant pour une durée limitée en cours d'année, efforcez-vous de réfléchir à la logique et à la cohérence de votre enseignement pendant cette période déterminée.

• Si vous occupez un poste à l'année, organisez votre enseignement, pour qu'il porte ses fruits en trimestre ou demi-trimestre. Des collègues enseignant dans la discipline pourront être de bon conseil.

1) Pour une notion ou un savoir-faire donnés dont vous prévoyez l'étude, distinguez :

- Ce qui doit être préalablement connu ou maîtrisé des élèves
- Ce qui constitue la notion ou le savoir-faire envisagés

Il peut s'agir chaque fois de comportements, de méthodes, et/ou des savoirs proprement dits

2) A partir de cette analyse, prévoyez comment :

- Savoir si les élèves connaissent ou maîtrisent ce qui est préalable (dans certaines disciplines on peut avoir recours à des exercices-tests) ;
- Ménager des paliers dans l'apprentissage de la notion ou du savoir-faire envisagés ;
- Prévoir des exercices-bilans pour contrôler les acquisitions et le degré de leur assimilation.

3) Quand vous organisez les étapes de cet apprentissage :

Choisissez un ordre qui corresponde :

- à la logique des contenus (ex : aller du simple au complexe, ou inversement) ;
- aux besoins des élèves (répétition, réemploi de l'objet enseigné dans d'autres contextes, etc...)

IV- Cas des classes à examen

N'oubliez pas, parmi les travaux demandés aux élèves, l'entraînement aux épreuves de l'examen qu'ils doivent présenter en fin d'année. Ces épreuves sont décrites dans des numéros du B.O.E.N ou dans des brochures que vous trouverez auprès du documentaliste.

Si vous rencontrez des difficultés pédagogiques, vous pouvez vous adresser :

- Au professeur principal, au CPE et au chef d'établissement ;
- A l'inspecteur pédagogique régional

Vous adresserez votre lettre à l'adresse suivante :

Secrétariat des IA-IPR rectorat de Créteil
4, rue Georges Enesco
94010 Créteil Cedex
tel : 01-57-02-68-43
Madame LAZAAR
mail : ce.ipr@ac-creteil.fr

Livret d'accueil du professeur contractuel en lettres dans l'académie de Créteil

Bienvenue dans l'académie de Créteil ! Vous n'avez peut-être que vos souvenirs d'élève pour vous repérer. Ce livret vous donnera quelques pistes pour mieux comprendre les règles de fonctionnement de l'institution dans laquelle vous entrez, (sachant que chaque établissement a ses spécificités, ses habitudes, liées à son histoire, à la configuration des lieux et aux personnes qui y travaillent.)

Votre affectation

Après votre entretien avec l'IA-IPR, qui valide votre candidature, la DPE2 (service de la division des personnels enseignants chargée du remplacement) vous contactera pour toutes les formalités administratives et votre affectation.

De votre côté, pour toute question administrative, vous pourrez écrire à :
jessica.diot@ac-creteil.fr pour les Lettres Modernes
frederic.pintard@ac-creteil.fr pour les Lettres Classiques.

Pour toute question pédagogique, vous pourrez écrire au bureau des Inspecteurs de Lettres, **en précisant que vous êtes contractuel** et en donnant le nom de votre établissement et la ville :
ce.ipr2@ac-creteil.fr

A votre arrivée dans l'établissement

Présentez-vous au **chef d'établissement** (le proviseur dans un lycée, le principal dans un collège) : c'est votre supérieur hiérarchique. Il vous présentera son établissement, vous expliquera votre service, vous donnera votre emploi du temps et vous communiquera les coordonnées du professeur coordonnateur de la discipline.

Ensuite, rencontrez le **CPE** (conseiller pédagogique d'éducation), il vous renseignera sur les points suivants :

- le carnet de correspondance/de liaison des élèves ;
- le règlement intérieur ;
- la manière de faire l'appel, de renseigner le cahier de textes de la classe, de signaler les retards, de remplir les billets de sortie (infirmerie, toilettes, CPE...) ;
- les sanctions en vigueur dans l'établissement ; les usages et l'organisation de l'établissement : quels sont les horaires, à quoi correspondent les sonneries ? Comment prend-on en charge les élèves ? Faut-il aller les chercher dans la cour ou les attendre en classe ? Quel est le calendrier des semaines paires et impaires ?

Avant votre premier cours et dès réception de votre emploi du temps, procédez à une **visite de l'établissement et de vos salles** de cours pour observer la disposition des tables et le matériel que l'on y trouve (craies, feutres, brosse, ordinateur, vidéoprojecteur, TNI...).

Rencontrez le **professeur documentaliste** qui vous fournira un exemplaire de manuels utilisés.

Renseignez-vous précisément sur les possibilités de photocopies.

Si le chef d'établissement ne vous a pas présenté(e), présentez-vous de vous-même à vos collègues en **salle des professeurs**.

C'est le moment, lorsque vous rencontrerez l'équipe des professeurs de lettres, de poser les questions relatives à l'organisation de votre enseignement : les devoirs communs ou progressions communes, les exigences pour le travail à la maison, les dispositifs de soutien. Vous pouvez aussi demander des conseils pour les lectures, les œuvres qui plaisent, l'utilisation des séries de livres (s'il y en a) du CDI, du matériel vidéo, informatique...

N'oubliez pas que vos collègues n'ont pas forcément beaucoup de temps à vous consacrer (vous comprendrez vite que les temps de récréation sont des moments de pause nécessaires !) : ne posez donc pas toutes les questions à la fois, et sachez changer d'interlocuteur.

Il ne faut pas rester isolé au sein de l'équipe éducative. Par l'intermédiaire du chef d'établissement, ou selon votre intuition, essayez de trouver un interlocuteur privilégié parmi les professeurs (qu'il soit ou non dans votre discipline), à qui vous pourrez demander divers conseils.

Quand vous effectuez un remplacement en cours d'année

- Si vous ne pouvez pas prendre contact avec le professeur que vous remplacez, renseignez-vous auprès du professeur principal des classes dont vous avez la charge : profil de la classe ? y a-t-il des cas particuliers ? Écoutez attentivement tout ce qui vous est dit, mais sachez également prendre du recul, de façon à découvrir vos élèves avec le moins d'*a priori* possible.
- Consultez le cahier de textes en ligne de la classe ainsi que quelques classeurs d'élèves. Vous pourrez ainsi assurer une transition en douceur vers votre propre mode de fonctionnement.

L'enseignement des lettres

Quelques termes essentiels

- **Programmes et progression** : vous devez **impérativement** bien connaître les **programmes** en vigueur et les modalités des différents **examens**. Consultez-les sur le site Eduscol ou sur le site de ressources pour les Lettres de l'académie de Créteil : lettres.ac-creteil.fr.
- Que vous occupiez un poste à l'année ou assuriez un remplacement de durée limitée, il vous faut bâtir une progression qui couvre tout ou partie du programme, donc réfléchir à l'ordre de vos séquences.

- **Séquences** : une séquence est une suite logique et cohérente de cours consacrés à l'étude d'une œuvre ou d'un groupement, dans le cadre d'un objet d'étude tel que le définit le programme. Sur une année scolaire il convient, sans que cette règle soit impérative, de traiter au moins six séquences, huit si possible, douze maximum. La durée d'une séquence peut être très variable : entre trois et cinq semaines maximum en général. Le professeur qui débute a toujours tendance à trop étirer ses séquences dans le temps : le savoir permet d'essayer d'en réduire la durée. N'oubliez pas que les élèves ont besoin de variété ! Pour vous aider à conduire cette réflexion, nous vous invitons à lire l'article des IA-IPR de l'académie de Créteil, « Construire des séquences au collège et au lycée », que vous trouverez sur le site des lettres.
- Chacune de vos séquences doit être problématisée, c'est-à-dire que vous ne visez pas à être exhaustif sur une œuvre ou un groupe de textes, mais à faire réfléchir vos élèves sur une question précise donnée. Chacune de vos séances (attention : une séance n'est pas obligatoirement une heure) permettra ainsi d'avancer dans la résolution de la question initiale. Certaines seront davantage centrées sur l'écrit, d'autres sur l'oral, sur l'enseignement de la grammaire ou de l'orthographe, sur l'histoire des arts, mais toutes contribueront à la réflexion d'ensemble.
- Évitez le technicisme et privilégiez le bon sens : étudier *Le petit chaperon rouge* ce n'est pas trouver le schéma narratif et voir les temps du récit mais c'est comprendre ce que dit le texte aux lecteurs.
- **Lecture analytique (LA)** : étude d'un texte (court ou long) qui part des réactions spontanées des élèves pour aller vers une interprétation raisonnée. Pour vous aider dans la mise en œuvre de cet exercice complexe, vous pourrez lire l'article des IA-IPR de l'académie : « Pratiquer la lecture analytique au collège et au lycée » que vous trouverez sur le site Lettres de l'académie.
- **Œuvre intégrale (OI)** : étude en classe, sur une séquence, d'un texte long (roman, pièce de théâtre, recueil de poèmes). Attention : on n'étudie cette œuvre qu'en fonction d'une problématique précise (il ne s'agit pas d'étudier l'œuvre dans son intégralité !) et on ne se focalise pas sur les seules lectures analytiques comme mode d'approche.
- **Lecture cursive (LC)** : cette expression désigne deux pratiques. Elle est la lecture d'un livre à la maison par les élèves, évaluée ou non, et sur laquelle **l'échange** en classe ne dépasse pas en général une séance. Elle peut également porter sur un texte court que l'on n'étudie pas en lecture analytique.
- **Compétences** : développer et évaluer des compétences, dans le cadre défini dans le socle commun, consiste pour vous à réfléchir aux démarches qui permettent de **mettre les élèves en activité** pour les faire **lire, écrire et parler**.
- **Évaluation** : ne pas confondre *évaluation* et *notation*. Vous pouvez parfaitement évaluer vos élèves **sans les noter**.

On distingue en général :

- l'évaluation de début de séquence qui permet au professeur d'avoir une idée des connaissances des élèves sur la question qu'ils entendent traiter dans la séquence ;
 - l'évaluation de fin de séquence, plus importante, qui permet de vérifier ce que l'élève **a appris** et **a appris à faire** ;
 - des contrôles intermédiaires à objectifs divers.
- **Étude de la langue** : trois rubriques, grammaire, orthographe, lexique. En collège il faut consacrer environ un tiers du temps devant élèves à l'étude de la langue. N'oubliez pas que la multiplication d'exercices d'application mécanique ne fait pas progresser les élèves et qu'il faut faire découvrir et comprendre une notion aux élèves et non la leur présenter magistralement. Pour approfondissement, vous pouvez vous appuyer sur le document conçu par l'équipe des IA-IPR « Réponses à quelques questions sur l'enseignement de la grammaire » que vous trouverez en ligne sur le site Lettres de l'académie. En lycée il faut saisir chaque occasion de revenir sur un point non maîtrisé et ne pas hésiter à y consacrer une séance entière de temps en temps.
 - **Manuel** : un manuel n'est qu'un OUTIL ! Il a été conçu pour des élèves virtuels, pas pour VOS élèves. Il convient donc de ne pas utiliser tels quels les questionnaires sur les textes, qui de toutes façons ne correspondront jamais à VOTRE problématique de séquence.
 - **Écrire** : les élèves doivent écrire à tous les cours : il ne s'agit pas seulement de leur prise de notes ou de la synthèse collective recopiée, mais de leur **production écrite personnelle**, même très brève.
 - **Oral** : le professeur, qui ne doit pas monopoliser la parole pendant la totalité du cours, fera parler ses élèves, exploitera leurs interventions, même erronées, pour faire avancer la réflexion. C'est ce que l'on appelle le « cours dialogué ».
 - **EAF (Épreuves Anticipées de Français) et épreuve de littérature** : si vous avez des classes de 1^{ère} ou de TL, votre responsabilité est grande : vous préparez vos élèves à l'examen du baccalauréat. Connaissez **parfaitement**, dès le début, les modalités des différentes épreuves (écrit et oral) et, pour les élèves de Première, montrez votre descriptif de textes, même incomplet, à des collègues expérimentés pour avoir leur avis.

Faire cours : construire, élaborer une séance

La séance : quels ingrédients ?
 Un objectif d'apprentissage, de contenu
 Un ou des supports (textuel, iconographique...)
 Des activités écrites et orales pour mobiliser les élèves et développer des compétences
 Des liens avec la problématique de la séquence et avec la séance précédente
 Des reformulations au fur et à mesure de la séance et un bilan (fin de séance)

Questions à se poser, notamment :
 Quel est le temps de parole du professeur/ des élèves ? Combien participent ?
 Ai-je bien prévu des questions ouvertes et non fermées ?
 Qui lit/relit le(s) texte(s) ? Silencieusement ? A voix haute ?
 NB : il est préférable que le professeur fasse la première lecture orale afin d'en faciliter la compréhension.

Qui travaille ? Comment les mettre au travail et les faire travailler tous ?
Qui corrige ? Comment ? Quelle synthèse ?
Quels supports complémentaires au fil de la séance ?
Quelle gestion du tableau ?
Quelle utilisation des TICE ?
Ma préparation permet-elle de susciter l'intérêt des élèves puis de les mettre au travail ? Que doivent-ils avoir retenu de la séance ?

Votre fiche de préparation de cours, qui vous est personnelle, comprendra donc les éléments suivants :

- Pour vous, un rappel des apports culturels ou linguistiques nécessaires, qu'il faudra adapter au niveau de compréhension des élèves et **en fonction de votre objectif**.
- Un objectif.
- Les différentes étapes de votre cours. Il est difficile et peu recommandé en cinquante-cinq minutes de dépasser cinq à six étapes. Vous allez d'une façon générale alterner les moments où vos élèves travaillent en autonomie, complète ou guidée, seuls ou en groupe, et les moments de synthèse. Essayez de fixer une durée approximative à chaque étape et de réfléchir à la façon dont vous passerez de l'une à l'autre.
- Le travail à donner à la maison

Le professeur qui débute a tendance à bien prévoir ce qu'il va dire, mais oublie souvent de prévoir ce que feront les élèves... N'oubliez pas que vous êtes là pour les aider dans leur construction intellectuelle, pas pour transmettre un savoir de façon magistrale et trop directive. Il faut donc les **mettre en activité en les faisant lire, écrire, parler**.

Et n'oubliez pas **le nécessaire travail en amont**... Nous avons tous des lacunes dans tel ou tel domaine. Il est nécessaire, lorsqu'on enseigne, de chercher en permanence à combler ses lacunes. Reprendre une grammaire, revoir son histoire littéraire, lire ou relire ses classiques, découvrir la littérature jeunesse, lire quelques chapitres d'un ouvrage didactique, c'est aussi votre travail, tout comme aller au musée, au cinéma, lire un roman contemporain !

Face aux élèves

Gérer un groupe d'adolescents n'est pas toujours facile. Vous êtes l'adulte responsable des élèves pendant une heure de cours et devez donc tout mettre en place pour des conditions d'apprentissage réussies. Regardez-les, écoutez-les, apprenez à les connaître, **ayez confiance en eux**.

Quelques conseils à relire régulièrement et à mettre en pratique en fonction de vos conditions d'enseignement et de votre personnalité :

	À RECHERCHER	À EVITER
L'espace	Utiliser l'espace de la classe, vous déplacer	Rester derrière votre bureau sans en bouger.
La voix	Avoir une voix claire et audible, même du fond de la classe.	Débit trop rapide/trop lent. Jamais de pauses dans votre discours.
	S'exprimer dans un français courant Faire reformuler pour vous assurer de leur compréhension.	Langage trop familier/vocabulaire trop soutenu.
	Varié le ton utilisé. Les élèves doivent savoir au son de votre voix si vous êtes satisfait, mécontent, en colère.	Garder toujours le même ton, ne pas « jouer » de sa voix pour faire comprendre ce que vous attendez.
	Ne jamais crier, ou le moins possible	Crier au moindre bavardage
	Sourire, utiliser l'humour	Se croire obligé de ne jamais sourire.
Le regard	Ne jamais perdre de vue le groupe	Ne regarder QUE le groupe/ne regarder QUE des individus
	Utiliser son regard comme un signal pour rétablir le calme.	
Le corps	Rester calme, maîtriser ses émotions.	Laisser deviner par votre posture (gestes brusques, raideur trop grande) votre inquiétude.
Pour anticiper les problèmes	Repérer les signes d'ennui de la part des élèves (niveau de bruit, mouvements qui augmentent, expressions du visage, <i>etc.</i>).	Ne pas anticiper les dérapages.
	Etre bienveillant et à l'écoute des élèves, tenir compte de leur parole.	Se montrer sarcastique, humiliant, ne pas laisser les élèves s'exprimer.
	Ne pas réagir lorsque la situation est parfaitement acceptable (petits bavardages quand vous distribuez un document ou quand ils sont en groupes <i>etc.</i>).	Se mettre en colère ou marquer son agacement pour des riens.
	Veiller au rythme de la séance.	Les élèves n'aiment ni la précipitation (ils ne savent plus où ils vont) ni les temps morts : dans les deux cas l'ennui et donc les dérapages ne sont pas loin.
En cas de conflit	Rester CALME, ne pas donner dans la surenchère.	S'agiter autant que l'élève perturbateur, lui répondre sur le même ton.
	Savoir différer pour se donner le temps de la réflexion.	Vouloir punir ou demander une sanction dans l'immédiat sans avoir pris le temps de la réflexion.
	Punir le moins possible, présenter la punition comme une réponse à une règle non respectée, comme l'amende en cas d'infraction au code de la route.	Multiplier les punitions, les mots sur le carnet de correspondance
	Savoir faire un rapport d'incident à bon escient, informer le CPE, le professeur principal.	Multiplier les rapports, aller voir le CPE à chaque fin de cours.
	Ne rien dire dont on ne soit sûr, par exemple ne pas menacer d'exclusion de	Ne rien faire, accepter l'inacceptable, se

	plusieurs jours alors que c'est le chef d'établissement qui décidera.	laisser insulter sans donner de suites.
	Après un conflit, tourner définitivement la page : c'est oublié.	Revenir cours après cours sur ce qui s'est passé.
	Réserver l'exclusion de cours aux cas extrêmes.	Exclure de cours fréquemment ou pour des motifs non valables (oubli de matériel, bavardage).
Et l'essentiel !	Prendre le temps de l'analyse, savoir douter et chercher à s'améliorer.	Culpabiliser et croire que tous leurs échecs vous sont imputables.
	Faire confiance aux élèves.	Ne plus croire en eux.

Rappel de vos obligations

Comme votre contrat le stipulera, dans le cadre de vos fonctions vous êtes tenus au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement :

- transmettre et faire partager les valeurs de la République
- faire preuve de neutralité : ne jamais évoquer vos opinions religieuses ni politiques
- faire preuve de loyauté envers l'institution
- être ponctuel
- veiller à une tenue vestimentaire correcte et adaptée
- relever le nom des élèves absents
- remplir le cahier de textes en ligne
- rédiger les appréciations dans les bulletins dans les délais demandés. Dans ces appréciations, ne jamais porter de jugement sur la personne d'un élève
- faire des évaluations régulières et les rendre rapidement
- assister aux conseils de classe et aux différentes réunions obligatoires
- recevoir les parents qui le souhaitent

NB : le respect de ces deux derniers points fait partie de votre contrat et ne donne lieu à aucune augmentation de salaire