

UNE NOUVELLE GESTION DE LA PRÉCARITÉ

Les Directions des Ressources Humaines des académies franciliennes (Paris, Versailles, Créteil) se sont mises d'accord depuis la rentrée 2022 pour harmoniser les règles de gestion « afin d'éviter dans un contexte de rareté de la ressource une concurrence inutile entre académies ». L'Éducation Nationale a du mal à recruter par concours mais aussi par contrat. Pour attirer le chaland, les académies ont étendu la valorisation de l'expérience professionnelle antérieure à l'enseignement général. Celle-ci était réservée jusque-là à l'expérience en lien avec la discipline de recrutement pour l'enseignement professionnel et technologique.

UN INDICE DE DÉBUT DE CARRIÈRE À LA CARTE

Concrètement, cela permet à chaque futur·e non-titulaire d'échanger de l'expérience contre du point d'indice au moment de la signature du contrat. L'indice de début de carrière étant particulièrement bas et sans grande perspective d'évolution, cette nouvelle disposition permet de proposer des salaires plus haut pour attirer de nouveaux·elles candidat·es ou de convaincre des hésitant·es. Il est prévu un échelon supplémentaire par paquet de 3 années d'expériences pour les matières générales contre 5 années pour l'enseignement des matières professionnelles et technologiques.

Au moment de l'entretien de recrutement par l'inspecteur·trice de la matière ou du corps pour les professeur·es des écoles ou par un·e représentant·e de la direction des ressources humaines, une estimation de l'expérience est faite au vu du CV. L'appréciation de l'expérience dans des fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation est assez variable en fonction de la qualité de l'échange, de l'interlocuteur·trice, des besoins en termes de recrutement et surtout de la connaissance du·de la futur·e non-titulaire des conditions de rémunération.

UNE RÉMUNÉRATION À LA TÊTE DU CLIENT

On se retrouve à l'arrivée avec des écarts de salaires assez importants entre deux personnes recrutées au même moment avec les mêmes diplômes pour faire le même travail.

De nouveaux·elles collègues en CDD sont mieux rémunéré·es que des CDI qui n'ont pas bénéficié de reprise d'ancienneté de leur expérience antérieure et qui ont déjà été lésé·es par la mise en place de la prime d'attractivité. Le Pacte et ses briques ne vont faire qu'accentuer l'individualisation des rémunérations déjà en œuvre chez les personnels non titulaires enseignants des 1er et 2nd degrés.