

La crise du recrutement des enseignant-es, les suppressions de postes (13 223 depuis 2017/2018) qui ont notamment pour conséquences, de « tendre » les mutations et de dégrader nos conditions de travail en lien avec les réformes successives dans l'Éducation nationale, font naître de la rancœur à l'encontre des enseignant-es non titulaires.

À la rentrée 2024, près de 12% des postes d'enseignant-es du primaire et autant du secondaire n'étaient pas pourvus. Pour faire face à ce manque, les académies ont recours à des personnels contractuels, c'est-à-dire des non-fonctionnaires.

## STOP AUX IDÉES REÇUES

Les enseignant-es contractuel-les sont recruté-es au niveau académique par le biais d'un entretien individuel avec un-e inspecteur-trice.

Aucun texte réglementaire n'encadre le déroulement du processus de recrutement. Le seul critère est celui du niveau de diplôme minimum, le même que celui exigé pour se présenter aux concours internes :

- Bac+3 pour le CAPES et CAPET internes,
- Bac+2 pour les sections générales et professionnelles du CAPLP interne.

Car contrairement aux idées reçues et erronées, les contractuel-es enseignant-es ont des diplômes. Une partie du vivier des contractuel-les est issue de masters (MEEF par exemple). En effet, certain-es étudiant-es se tournent vers le statut de contractuel après un échec au concours externe, pour financer une année supplémentaire ou pour augmenter leurs chances de réussite en acquérant de l'expérience. Ces étudiant-es constituent une main d'œuvre privilégiée car ils-elles se destinent en général à repasser le concours.

Pour beaucoup d'enseignant-es non titulaires plus « agé-es », il s'agit d'une reconversion professionnelle. Et ils-elles se tournent vers l'enseignement après plusieurs années d'activité professionnelle dans le privé et vont enseigner une discipline en lien avec leur diplôme et leurs expériences professionnelles. Pour la plupart de cette catégorie, le statut de contractuel est retenu afin d'éviter des affectations éloignées de leur lieu de vie sociale, familiale...

Ensuite, ces enseignant-es contractuel-les, en contrat à durée déterminée (CDD), devront cumuler 6 ans, sans interruption de plus de 4 mois pour signer un CDI ou avoir cumulé 3 ans de Service public à date des résultats d'admissibilité pour être éligible au concours interne.

Ne nous méprenons pas, les conditions d'emploi des enseignant-es non titulaires sont bien moins favorables et bien plus précaires que celles dont bénéficient les titulaires et les titulaires sur zone de remplacement (TZR).

Il ne s'agit pas ici de faire une liste à la Prévert.

Mais, par exemple, qu'ils-elles soient en CDD ou en CDI, n'étant pas des fonctionnaires, les contractuel-les sont des personnels licenciables ; quand les postes viennent à manquer ou s'ils-elles refusent une affectation, ces enseignant-es s'exposent à une rupture de contrat. Aussi, un-e non titulaire sans affectation n'est pas rémunéré-e. Lorsque son contrat à durée déterminée s'arrête, le versement de son salaire aussi. Sans affectation, jusqu'au prochain contrat (ou pas), c'est direction France Travail en espérant l'ouverture de droit au versement d'une allocation de retour vers l'emploi (ARE).

Sans oublier, comme indiqué plus haut, que s'ils-elles subissent une interruption de plus 4 mois entre deux contrats, c'est le retour à la case départ. C'est ainsi que certain-es enseignant-es contractuel-les cumulent 5, 10, 15 années et plus de CDD.

Pour les enseignant-es en CDI, même traitement. Se trouver sans affectation ou refuser un poste peut entraîner un licenciement.

Après des années d'enseignement et de galères administratives, certain-es vont se décider à passer le concours externe ou interne afin d'obtenir de meilleures conditions de rémunération et de la stabilité professionnelle. C'est la raison pour laquelle, un certain nombre d'enseignant-es titulaires d'aujourd'hui ont été par le passé des contractuel-les.

Avec la mise en place du projet du budget 2025 prévoyant encore des suppressions de postes, les premières victimes à venir seront les contractuel-les, notamment du 1er degré.

Malheureusement, face à cette nouvelle cure d'austérité et comme à chaque crise économique et sociale, les incertitudes et inquiétudes individuelles peuvent amener à ressentir une mise en concurrence des TZR et des contractuel-les et à stigmatiser ces dernier-ères, enseignant-es, eux-elles aussi rappelons-le.

N'oublions pas combien la défense collective de tous-tes les enseignant-es et des personnels des Services publics est essentielle.

Ne tombons pas dans le panneau de cette mise en concurrence des personnels enseignants !

**La titularisation de tous-tes les contractuel-les est souhaitable et indispensable, y compris pour les titulaires, car elle permettrait d'enrayer la crise du recrutement d'enseignant-es expérimenté-es et améliorerait les conditions de travail de tous et toutes**