



De nouvelles règles nationales concernant le recrutement des enseignants non titulaires des Ecoles nationales supérieures d'architecture (ENSA)

Les effets de la loi du 12 mars 2012 relative aux agents non titulaires de la Fonction publique apportent chaque jour leur lot de surprises... surtout quand notre tutelle réalise tardivement que de **recruter une foule d'enseignants sur le mode de la vacation est désormais devenu**, en vertu de ce texte, **rigoureusement impossible**. Le Comité Technique commun aux 20 ENSA du mois de juin dernier a clairement montré l'absence totale d'anticipation de la part de la Direction générale des patrimoines et, plus globalement, du ministère.

Dans l'urgence, une circulaire du 16 août a tenté bien maladroitement de proposer un nouveau cadre d'emploi pour les enseignants non titulaires des ENSA et de nouvelles modalités de calcul des rémunérations basées sur une référence indiciaire (ce qui allait indiscutablement dans la bonne direction), ... qui se sont rapidement révélées être une usine à gaz ! En outre, celles-ci entérinaient les disparités de traitement entre écoles et généraient, à la stupéfaction de l'administration (mais si !) un surcoût non prévu de 2 millions d'euros ! Tiens, **beaucoup d'enseignants non titulaires des ENSA auraient des salaires anormalement bas ?**

Le 5 octobre, les organisations syndicales ont été reçues pour la deuxième fois par le cabinet de la Ministre. Il nous a alors été indiqué que ce dossier, qui avait été laissé en déshérence par l'ancien gouvernement, ne pouvait pas être traité et réglé de manière satisfaisante en l'espace de quelques jours, ce que

nous partageons, l'urgence étant de d'assurer dans les moins mauvaises conditions possibles la rentrée des écoles.

Un régime « transitoire » est donc immédiatement mis en place. La plupart des enseignants non titulaires doivent se voir proposer des contrats en bonne et due forme et leur rémunération, en se référant au montant global perçu l'an dernier (à service et nombre d'heures équivalents), sera annualisée, c'est-à-dire également répartie sur 12 mois. La référence à un indice de la Fonction publique entrera en application à la rentrée 2013. Cela dit, **les taux horaires précédemment appliqués restent en vigueur malgré nos demandes insistantes de supprimer le taux « TP »** qui ne correspond à aucun enseignement dans les ENSA, et qui est abusivement utilisé par plusieurs d'entre elles pour rémunérer les TD.

En novembre, s'ouvrira une concertation globale sur un nouveau cadre de gestion national applicable à tous les enseignants non titulaires des 20 ENSA.

Le Syndicat national des écoles d'architecture - CGT (SNEA) est porteur, depuis sa création, de revendications précises sur la nature et la forme des contrats, les grilles et les indices de rémunération, et sur les droits des personnels. Il est donc très fortement impliqué dans ce dossier et sur ses enjeux. L'enseignement supérieur de l'architecture et ceux qui le font vivre méritent considération, de solides garanties et une vision politique bien plus ambitieuse que celle qui prévaut aujourd'hui.

Quelques éléments de contexte

► **40 % des besoins d'enseignement dans les ENSA sont couverts par des agents non titulaires.** Pour une large part, il s'agit d'authentiques besoins permanents qui, comme le prévoit la loi, devraient être pourvus par des enseignants titulaires. **A lui seul, ce chiffre montre bien qu'il faudrait créer plusieurs centaines de postes statutaires supplémentaires.**

C'est la position que ne cesse de défendre la CGT devant les autorités ministérielles depuis de longues années, en ajoutant qu'un contingent très significatif des postes doit être ouvert, par la voie interne, aux enseignants non titulaires

déjà en fonction dans les ENSA. Mais, jusqu'ici, le ministère de la culture s'est bien gardé d'agir en ce sens.

A l'entendre, la proportion très importante d'enseignants « vacataires » serait justifiée par le fait que le programme et les contenus d'enseignement évoluent perpétuellement. Mais que l'on sache, ces évolutions concernent tout autant les enseignants titulaires, recrutés de manière durable par l'Etat, ce qui n'a jamais empêché les ENSA de se transformer et de se développer. Cet argument ne tient pas la route !

En réalité, si les ENSA emploient autant d'enseignants ultra précaires (recrutés en septembre, remerciés en juin, et

parfois avant, sans droits reconnus, ...et ce pendant plusieurs années de suite), c'est que les « vacataires » servent à chaque rentrée, voire à chaque semestre, de variable d'ajustement.

► Mis à part les maîtres-assistants associés, et les enseignants ayant bénéficié de la contractualisation de 2006 (voir infra), **l'immense majorité des enseignants non titulaires des ENSA étaient donc, jusqu'à l'année dernière, employés comme « vacataires ». Mais c'était en toute irrégularité !**

En effet, comme l'ont maintes fois rappelé la Fonction publique et le Conseil d'Etat, la notion de « vacation » obéit à une définition très stricte : elle est assimilable à une prestation de service ponctuelle, non répétitive dans le temps, et sans lien de subordination à l'autorité qui a procédé à l'engagement. A l'évidence, tel n'est pas le cas de centaines d'enseignants abusivement qualifiés de « vacataires », comme le dénonce de longue date la CGT. Les concernant, **le lien juridique avec l'établissement doit indiscutablement être matérialisé par un contrat.** Ceux-ci bénéficieront alors des garanties générales octroyées à tous les contractuels de la Fonction publique.

Disant cela, la CGT n'a jamais contesté que l'enseignement supérieur de l'architecture pouvait avoir objectivement recours à de « vrais » vacataires (interventions ponctuelles d'experts, de spécialistes, conférences thématiques, jurys, etc.), mais ceux-ci doivent strictement correspondre aux critères qui viennent d'être rappelés.

► En 2006, le Ministre Renaud Donnedieu de Vabres avait finalement reconnu le bien-fondé des arguments de la CGT, et avait donné instruction aux ENSA de contractualiser les enseignants ne pouvant être regardés comme de « vrais » vacataires. Seulement, dans la pratique, cette instruction a été appliquée a minima par les directions des écoles : à peine plus de 300 enseignants avaient pu bénéficier d'une contractualisation ! La possibilité de passer la quotité de travail de 160 h à 224 h était inscrite dans la circulaire ministérielle mais peu d'écoles l'ont utilisée, ce qui empêche aujourd'hui nombre d'enseignants d'être titularisables.

► Cinq ans plus tard, le 31 mars 2011, les organisations syndicales de la Fonction publique (à l'exception de SUD-Solidaires et de la FSU), signaient avec l'Etat, après des mois de négociation, un protocole d'accord « portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction publique ». Ledit protocole stipule en particulier que « les employeurs publics sont tenus de faire preuve d'exemplarité

dans la gestion des agents contractuels dans le respect des dispositions statutaires. (...) Au-delà, il convient de reconnaître la contribution que ces agents apportent à l'exécution du service public, de garantir l'effectivité de leurs droits individuels et collectifs et de leur offrir des parcours professionnels sécurisés dans la Fonction publique ». Cet accord a été traduit dans une loi adoptée par le Parlement en mars 2012.

C'est en vertu de ce protocole et de cette loi que le cabinet du Ministre de la culture et la Direction générale des patrimoines, tutelle des écoles d'architecture, sont à présent dans l'obligation **d'assainir et de normaliser, dans le strict respect des textes, les règles d'emplois, de recrutement et de rémunération des enseignants non titulaires des ENSA.**

Ce chantier est des plus lourds et des plus complexes compte tenu de l'extrême disparité des situations et des modes de gestion rencontrés dans les 20 ENSA.

► Le ministère ne s'y est attelé que très tardivement, à la fin du mois de mai dernier. Cela a conduit la CGT-Culture à interpeller directement la Ministre Aurélie Filippetti lors du comité technique ministériel du 10 juillet, et à lui demander la tenue d'une réunion urgente avec son cabinet. La gravité de la situation justifiait pleinement cette demande : un arrêté datant de 1988, sur lequel étaient fondés les recrutements et la rémunération des « vacataires », était abrogé depuis presque un an et rien, à cette date, ne permettait de savoir comment les enseignants seraient recrutés et payés à la rentrée. Par ailleurs, l'état des lieux des enseignants non titulaires des ENSA engagé depuis des mois (combien sont-ils, sur quelles bases juridiques sont-ils recrutés, quelles sont leurs anciennetés, quelle est la population concernée par les dispositions du protocole du 31 mars 2011 et par les mesures législatives qui en ont découlé ?) s'avérait extrêmement lacunaire.

Plusieurs réunions avec les organisations syndicales ont finalement été organisées entre mi-juillet et début octobre, dont deux présidées par le cabinet de la Ministre. Il en est ressorti les trois grands éléments suivants :

1. il est absolument nécessaire et urgent que **les enseignants non titulaires des ENSA soient recrutés, employés et rémunérés suivant des règles de gestion uniformes au plan national**, discutées avec les organisations syndicales ;

2. il est matériellement impossible que ce nouveau cadre de gestion prenne effet pour la rentrée 2012, alors même que la concertation n'a pas vraiment commencé. Il est en outre exclu, avec tout le retard pris par

l'administration, que les enseignants débutent l'année sans engagement écrit. C'est la raison pour laquelle **un cadre transitoire est provisoirement mis en place pour la rentrée 2012**, consistant a minima à procurer des contrats à l'ensemble des enseignants non titulaires qui ne seraient pas des « vrais » vacataires ;

3. les représentants de la Ministre s'engagent à **ouvrir début novembre une concertation générale** avec les organisations syndicales sur le futur cadre de gestion national des enseignants non titulaires des ENSA, qui s'achèvera au plus tard fin avril 2013. Celui-ci sera opérationnel pour la rentrée 2013.

Le cadre transitoire pour la rentrée 2012

Une circulaire signée conjointement par le Secrétaire général du ministère de la culture et le Directeur général des patrimoines, tutelle des ENSA, a été diffusée le 16 août. **Celle-ci rappelle que l'objectif de la loi est de sécuriser les parcours professionnels non titulaires ce qui signifie, pour commencer, qu'elle ne saurait être l'occasion de licencier, de réduire les quotités horaires ou les salaires des enseignants concernés.** Elle doit représenter un progrès pour les intéressés. L'objectif, poursuit la circulaire, est de « garantir aux intervenants permanents la stabilisation de leur situation contractuelle ». Cette première instruction aux ENSA a été complétée par une seconde, datée du 8 octobre, précisant les conditions transitoires pour cette rentrée.

Ces règles transitoires peuvent être résumées comme suit :

[les parties *en italique* sont directement extraites des deux circulaires du ministère]

► Les écoles sont dans l'obligation de nettement distinguer :

- Les « agents recrutés pour assurer un enseignement, dont l'intervention se répète fréquemment par une succession de vacances » ; ceux-ci « remplissent un besoin permanent et ont la qualité d'agent non titulaire » (contractuel) ;

- Les « vrais » vacataires : « le recours aux vacances doit être limité à des cas bien identifiés (ex : conférenciers, membres de jury, intervenant étranger, experts techniques, etc.). Un vacataire est un agent qui est appelé, à la demande de l'administration, à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière et qui l'effectue sans lien de subordination avec l'autorité administrative qui l'emploie ».

► Dans le premier cas, les enseignants sont recrutés par contrat. Un modèle de « contrat-type » a été diffusé aux ENSA, et toutes doivent s'y conformer.

« Les contrats proposés seront des contrats à durée déterminée :

- Pour les enseignants déjà présents dans vos effectifs depuis au moins 6 années universitaires mais qui ne sont

pas éligibles au dispositif de CDIisation issu de la loi du 12 mars 2012 (voir infra), les CDD seront d'emblée signés pour une durée de 3 ans ; dans ces contrats, il ne sera pas prévu de période d'essai.

- Dans les autres cas, les contrats à durée déterminée seront conclus a minima pour 1 an ; si l'organisation pédagogique le justifie, ils pourront l'être pour 3 ans».

Par ailleurs, s'agissant des besoins permanents de l'enseignement reconnu à temps incomplet (en l'espèce, des besoins inférieurs à 224 heures sur l'année), « le recrutement pourra s'effectuer directement en CDI conformément à l'article 6 de la loi n° 84-16 ».

Enfin, « l'article 6 bis de la loi n° 84-16 prévoit qu'au-delà de 6 années de service en contrat à durée déterminée, le contrat qui est renouvelé l'est pour une durée indéterminée. (...) Les contrats conclus en application de la circulaire DAPA du 17 octobre 2006 (la contractualisation de 2006) seront très prochainement concernés par cette disposition ».

Pour rappel, les contrats rédigés pour une durée supérieure à 1 an n'interdisent pas que le service de l'enseignant puisse évoluer dans le temps. Il est alors procédé à un avenant de contrat.

Les mois de vacances doivent être pris en compte pour l'accès à la CDIisation

Le ministère reconnaît, et écrit lui-même, dans la circulaire du 16 août 2012 : « un agent recruté pour assurer un enseignement et dont l'intervention se répète fréquemment par une succession de vacances remplit un besoin permanent et a la qualité d'agent non titulaire. » C'est la raison pour laquelle il a donné instruction aux ENSA de procurer aux enseignants concernés des contrats pris en application des articles 4 et 6 de la loi n°84-16, en laissant clairement entendre que c'est ce qui aurait dû être fait depuis longtemps : l'arrêté du 27 janvier 1988 relatif aux vacataires enseignants des écoles d'architecture « n'aurait dû s'appliquer qu'aux intervenants assurant une prestation ponctuelle, tel n'a pas été le cas dans la pratique », lit-on plus loin dans la circulaire.

La CGT n'en démord pas : les enseignants qui réunissent 6 pleines années de service (6 x 12, soit 72 mois d'enseignement effectif, de date à date) sont éligibles à la CDIisation puisque l'administration, qui ne leur avait pas fourni de contrat, était dans son tort. Avant, cela n'était pas possible à cause des interruptions que connaissaient les intéressés chaque été. Mais, le nouvel article 6 bis de la loi n°84-16, issu de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 précise désormais :

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

Cette durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés en application des articles 4,6,6 quater, 6 quinquies et 6 sexies. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

► Depuis l'abrogation l'an dernier du fameux arrêté de 1988 *relatif au recrutement et à la rémunération des vacataires enseignants dans les écoles d'architecture*, plus rien ne s'oppose à ce que la limite des 160 heures, qui prévalait les années passées, soit dépassée :

-avec un maximum à 224 heures (70 % du temps complet, fixé à 320 heures) dans les champs où interviennent également des enseignants titulaires,

-avec un maximum à 320 heures (temps complet) dans les domaines où les ENSA n'emploient pas d'enseignants titulaires (les langues par exemple).

► « *Les contrats préciseront le nombre d'heures réalisées annuellement, et la rémunération brute calculée selon les mêmes modalités qu'antérieurement.* »

Cette rémunération annuelle sera « lissée » de manière homogène sur la durée du contrat, c'est-à-dire versée à raison d'1/12^e chaque mois. Cela dit, lorsque le nombre d'heures est faible, des aménagements à cette règle sont possibles.

► Concernant les « vrais » vacataires, on ne note pas à ce stade d'évolutions particulières par rapport à l'an dernier.

La concertation qui s'ouvre en novembre

Le cabinet de la Ministre s'est engagé à ouvrir début novembre une concertation générale avec les organisations syndicales sur un futur cadre de gestion national des enseignants non titulaires des ENSA, opérationnel pour la rentrée 2013. Pour le SNEA-CGT, sept grands sujets sont à l'ordre du jour, qu'il a transmis aux autorités ministérielles :

1/ La typologie des besoins de l'enseignement dans les ENSA, et les formes de recrutement qui en découlent, doivent être identifiées en amont - Quels sont les besoins permanents ? - Quels sont les besoins permanents exclusivement assurés par des titulaires ? - A quels types d'intervention correspond le besoin permanent à temps incomplet ? Et la définition précise de la vacation au-delà de ses aspects juridiques (faut-il limiter les interventions en vacation ?).

2/ Quels doivent être les droits et les devoirs induits par l'engagement contractuel ?

3/ L'application de la CDIisation au titre de la loi du 12 mars 2012.

4/ L'harmonisation des pratiques de recrutement et de salaires entre les écoles avec la mise en place d'une grille des salaires. Dans cette démarche nous souhaitons que la référence au taux TP disparaisse.

5/ Un plan pluriannuel de titularisation réservé aux enseignants permanents maintenus abusivement dans la précarité ces dernières années.

6/ Nous souhaitons aussi que la concertation porte sur les enseignants recrutés sur l'article 5 (Maîtres Assistants associés) et en particulier sur ceux qui ont une longue ancienneté et plusieurs types de contrats ; nous souhaitons aussi évoquer une nouvelle définition de ce statut (missions, nombre, durée des contrats ...).

7/ la mise en place d'un comité de suivi des nouvelles dispositions et la mise à l'ordre du jour du CT (comité technique) transversal aux 20 ENSA, et de celui de chaque école, d'un bilan annuel des recrutements.

Paris, le 23 octobre 2012