

## ◀ Compte rendu – Groupe de Travail ministériel ▶

# Bilan du dispositif Sauvadet (concours réservés)

## Pour SUD éducation, c'est toujours insuffisant !

SUD éducation était reçu au ministère de l'Éducation avec SUD Recherche-EPST afin de discuter du bilan du dispositif Sauvadet, censé résorber la précarité dans l'Éducation et la Recherche grâce aux concours « réservés ».

### Un dispositif qui ne diminue pas le nombre de non-titulaires

Rappelons que les concours réservés ont été institués par la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent-e-s contractuel-le-s dans la fonction publique, dite loi Sauvadet. Cette loi instaurait un concours réservé aux agent-e-s contractuel-le-s ayant exercé quatre années en équivalent temps plein au 31 mars 2011 ou quatre années en équivalent temps plein à la date d'inscription au concours, dont deux effectuées avant le 31 mars 2011. Concrètement, le concours réservé consiste pour les personnels enseignants en deux étapes : l'envoi d'un dossier RAEP (Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle), composé d'un CV et d'une séance pédagogique, autour de décembre, puis un oral de présentation du dossier RAEP, autour de février.

À l'époque, notre Union syndicale Solidaires avait voté contre la loi Sauvadet, jugeant les conditions trop restrictives. Aujourd'hui, son bilan en ce qui concerne les enseignant-e-s confirme ces inquiétudes.

**SUD éducation rappelle que le dispositif Sauvadet est insuffisant car malgré ce dispositif le nombre de non-titulaires dans l'Éducation Nationale reste fixe : 232000 personnels sont non-titulaires, soit 22 % des personnels.**



### Un dispositif de tri des enseignant-e-s contractuel-le-s

SUD éducation l'affirme : il s'agit bien d'un dispositif de tri des enseignant-e-s contractuel-le-s et non de titularisation progressive d'un « stock » de personnels au vu de leur ancienneté, ainsi que le prétend le ministère.

→ D'une part, le nombre d'éligibles au concours est très insuffisant. Nombre de dossiers sont rejetés alors même que les candidat-e-s ont été reçu-e-s aux épreuves écrites. Ainsi, 8646 enseignant-e-s contractuel-le-s du second degré étaient éligibles au concours réservé 2017 – sur environ 40000 enseignant-e-s contractuel-le-s dans le second degré en tout – soit seulement 21 % des personnels concernés.

→ D'autre part, de nombreux personnels qui auraient pu être concerné-e-s n'ont pas passé les épreuves. Cette déperdition s'effectue à différentes étapes ! à l'inscription au concours tout d'abord (sur les 8649 personnels éligibles seuls 5108 se sont effectivement inscrit-e-s) puis à l'envoi du dossier ensuite.

Cette déperdition est le signe d'une désorganisation manifeste, mais aussi d'une faible attractivité du concours. En effet, une fois titularisés, de nombreux personnels sont affectés en dehors de leur académie (autour de 20%), et plus encore en dehors de leur département... ce qui, pour des collègues ayant souvent beaucoup d'ancienneté, est largement rebutant.

→ Mais l'essentiel du tri se fait une fois le dossier RAEP reçu par l'administration. À cette étape, de nombreux dossiers de collègues du second degré sont rejetés en raison de critères d'éligibilité trop restrictives. Et enfin, les épreuves orales permettent d'exclure encore de nombreux collègues de la titularisation. Dans le 1<sup>er</sup> degré, sur les 111 personnels inscrits, seuls 8 ont été admis en 2017 alors même que 20 postes étaient ouverts.

**Au terme de ce parcours de combattant-e, seuls 1074 personnels ont été titularisés, c'est-à-dire 2,685 % des contractuel-le-s actuellement en exercice !**

Précisons que les collègues ayant été refusé-e-s par les jurys de titularisation... restent contractuel-le-s et continuent d'exercer pour leurs rectorats respectifs !

Autrement dit, l'Éducation nationale juge certaines personnes, en dépit de leur ancienneté, indignes d'être fonctionnaires, mais profite néanmoins de leur force de travail, moins coûteuse que celle des titulaires qu'elle refuse d'embaucher.

Cette maltraitance des personnels, auxquels on fait passer le concours une fois, deux fois, trois fois, avant de leur refuser la titularisation bien qu'ils soient en exercice devant les élèves, est scandaleuse.

Cyniquement, le ministère justifie les échecs au concours réservé par le manque d'implication et de sérieux des candidat-e-s, accentuant la culpabilisation qui est déjà leur lot quotidien.

Le concours réservé se révèle bien être un dispositif de tri des agent-e-s contractuel-le-s, et non un plan de titularisation progressif lié à l'ancienneté, ce qui est pourtant le discours ministériel.

## Quel avenir pour le concours réservé après 2018 ?

Enfin, le ministère est aujourd'hui incapable de répondre aux questions des syndicats : quel avenir pour le concours réservé après son expiration programmé en 2018 ? Sera-t-il prolongé ?

Quelle possibilité de sortie de la précarité pour les personnels dont les missions ne sont pas prise en charge ni par un statut ni par un concours, par exemple pour les personnels exerçant des missions d'Accompagnement des Élevés en Situation de Handicap ?

**Les plans de titularisation, comme le montrent les bilans successifs des concours réservés, sont insuffisants. La seule solution sérieuse pour mettre un terme à ces situations scandaleuses, c'est l'arrêt du recours aux non-titulaires et la titularisation sans aucune discrimination des personnels en exercice.**

**Titularisation sans condition de concours, d'examen professionnel ni de nationalité de toutes et tous les précaires !**

