

Secrétariat général

Paris le 21 juin 2007

Direction générale
Des ressources
humaines

Mission seconde
carrière

SECONDE CARRIERE

SG/DGRH/MISECA
PhG/sf/n°33

FICHE TECHNIQUE

Affaire suivie par
Philippe GARNIER

Téléphone
01 55 55 42 31
Fax
01 55 55 40 07
Mél.
Philippe.garnier
@education.gouv.fr

34 rue de Châteaudun
75436 Paris cedex 09

Objet : Situation réglementaire et salariale des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés bénéficiant des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (dispositif de seconde carrière).

Diverses questions ont été posées à la DGRH sur certaines des conditions de mise en œuvre de la procédure de détachement des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, dans le cadre de l'opération dite de seconde carrière (application de l'article 77 de la loi du 21 août 2003 citée en objet et du décret n° 2005-959 du 9 août 2005).

1) Le détachement

En premier lieu, certains enseignants candidats potentiels s'interrogent sur les modalités spécifiques du détachement (reclassement, durée, services antérieurs assimilés dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, droit au détachement ultérieur dans leur ancien corps après intégration dans leur nouveau corps ou cadre d'emplois).

Ces différents points sont clairement explicités à l'article 77 de la loi (alinéas 4 et 5) et aux articles 5, 7 et 8 du décret.

Ainsi, les règles classiques du détachement applicables dans la fonction publique sont retenues, de même que celles concernant l'intégration.

D'une part, le grade et l'échelon du reclassement correspondent à la date du détachement à un grade équivalent dans la situation d'origine et à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans la dite situation.

Ces règles ne doivent pas poser de difficultés particulières, dans la mesure où les structures des corps des personnels enseignants, d'une part, et celles des corps ou cadres d'emplois d'accueil, d'autre part, ont été, sauf rares exceptions, alignés sur le cadre statutaire de la catégorie dite A-type depuis la mise en œuvre des protocoles sur la refonte des grilles hiérarchiques appliqués dans les années 90. Le



caractère homogène des échelonnements indiciaires se trouve en outre renforcé, à l'occasion des fusions des corps d'attachés des services centraux et déconcentrés intervenues récemment, puisque la constitution d'un principalat à classe unique aboutit, comme pour les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, à une construction à 2 grades pour l'ensemble de ces carrières.

Il en va généralement de même pour les autres corps de niveau hiérarchique semblable dont la dénomination est différente (conseiller, inspecteur, ingénieur de travaux...).

Bien entendu, ce parallélisme n'est pas toujours la règle, notamment lorsque le candidat est issu des corps des professeurs agrégés ou de chaires supérieures ou qu'il est classé dans un corps dont les structures sont différentes de celles de la catégorie A type. Toute difficulté survenant à cet égard pourra être signalée à la mission seconde carrière.

La durée du détachement est d'un an, période éventuellement prolongeable dans la limite totale de 2 ans.

Quant à l'intégration à l'issue du détachement, elle s'opère au grade et à l'échelon occupés au moment du détachement, avec conservation de l'ancienneté acquise dans le dit échelon (soit entre 1 et 2 ans).

2) L'assimilation des services

L'assimilation des services prévue à l'article 8 du décret, permet de considérer les services accomplis dans le corps et grade d'origine comme des services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Ces précisions réglementaires ont pour objectif de permettre ultérieurement des avancements de grade, voire des promotions de corps ou des nominations sur emploi fonctionnel, au bénéfice des personnels intégrés, dès lors que les statuts particuliers prévoient des conditions d'ancienneté de services dans le corps ou cadre d'emploi d'accueil pour être ainsi promu ou nommé.

3) Eléments complémentaires (organisation du travail et carrières)

Cela précisé, il appartient aux correspondants des administrations et services chargés de la gestion des ressources humaines de fournir aux missions carrières les fiches de carrière des corps de détachement indiquant les grades, les échelons et leurs durées minimum et maximum, les indices majorés et les perspectives d'avancement (ratios promus – promouvables). De fait, les fiches de postes ne comprennent pas ce type de renseignement, pas plus (sauf dans certaines publications de la fonction publique territoriale) qu'elles n'abordent les questions d'organisation du temps de travail et de rémunération accessoires (indemnités, primes...).

Sur ces deux derniers points, il convient d'être attentif. Même si les personnels savent que le changement de fonctions s'accompagne d'une modification substantielle du rythme de travail, ils n'en connaissent évidemment pas les données précises (cadre hebdomadaire, congés, ARTT, périodes de présence contrainte, organisation individuelle et collective des tâches).

De même, la rémunération globale (annuelle ou mensuelle) comprenant tous les éléments du revenu des corps et grades d'accueil doit être clairement indiquée. Ce type de renseignement doit faire apparaître le salaire net moyen servi au moment du détachement et les perspectives raisonnablement attendues à moyen terme après intégration.



3 / 3

Qu'il s'agisse de l'organisation du temps de travail ou des rémunérations, il est suggéré de demander aux responsables dont les coordonnées figurent sur les fiches de postes de fournir les renseignements nécessaires et de signaler aux personnels intéressés, parallèlement à la diffusion des fiches, qu'ils peuvent solliciter les missions carrières sur ces deux points pour compléter leur appréciation des métiers en question.

Les directions d'administration centrale chargées de la gestion des personnels seront sensibilisées au besoin d'informations dans les domaines ci-dessus évoqués ; les services déconcentrés des ministères concernés restent bien entendu les interlocuteurs des rectorats, compte tenu des profils et caractéristiques spécifiques de chaque poste (même si le cadre général des obligations de service et des rémunérations est défini pour l'ensemble des corps au plan national).