

Ministère de la Culture et de la Communication

La Ministre

**Protocole d'accord relatif au plan d'accès à l'emploi titulaire
dans les écoles nationales supérieures d'architecture (ENSA)**

À la suite de la consultation présidée par Monsieur Vincent Feltesse en 2013, dans le contexte des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche, la ministre de la Culture et de la Communication a adressé le 30 décembre 2013 une feuille de route aux directeurs d'écoles nationale supérieure d'architecture (ENSA) en vue de la pleine inscription des écoles dans le paysage national et international de l'enseignement supérieur et de la recherche.

C'est dans ce cadre qu'une réforme globale des ENSA a été engagée depuis 2014. Elle porte tant sur l'organisation des écoles que sur les statuts des personnels enseignants et sur les équilibres entre les catégories d'enseignants des écoles.

Sur la base des conclusions du rapport de Messieurs Vincent Feltesse et Jean-Pierre Duport relatif à « l'enseignement supérieur et la recherche en architecture » (2013) et des recommandations du rapport conjoint des inspections générales des affaires culturelles (IGAC) et de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) rendu en 2014 (« Une ambition pour la recherche dans les ENSA »), ont été élaborés des projets de décrets renouvelant profondément les dispositions réglementaires existantes.

Parallèlement au statut d'enseignant-chercheur pour les professeurs et maîtres de conférences des ENSA devaient être précisés la part et les missions des autres catégories d'enseignants, associés, contractuels et vacataires. Cette réflexion est en cohérence avec l'instruction ministérielle du 23 juillet 2013 qui a clarifié les principes et les modalités de recrutement d'enseignants non titulaires, et a engagé un processus de régularisation des conditions de recrutement, de résorption de la précarité, et de sécurisation des parcours au sein des écoles.

À la demande du cabinet de la ministre de la Culture et de la Communication, un cycle de réunions a été lancé entre les différentes parties prenantes. Quatre réunions se sont tenues les 23 juin, 30 juin, 13 juillet et 15 septembre 2016 entre la direction générale des patrimoines (service de l'architecture) et le secrétariat général (service des ressources humaines), des directeurs d'écoles et les organisations syndicales représentées au comité technique ministériel. Elles avaient pour objet, en cohérence avec le statut d'enseignant-chercheur, de dresser un état des lieux de la situation des contractuels dans les écoles et d'étudier les modalités d'un plan d'accès à l'emploi titulaire.

Le cabinet de la Ministre a réuni les organisations syndicales le 27 juillet et le 14 novembre 2016 pour annoncer la transmission, pour avis, des projets de textes réglementaires aux partenaires ministériels et la validation d'un plan pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

L'accès par concours de type interne (deuxième catégorie de concours) à l'emploi titulaire de contractuels investis dans les écoles nécessite, en parallèle, de mettre en place les conditions de la non reconstitution des d'enseignants précaires.

Le présent protocole d'accord traduit l'objectif du ministère de la Culture et de la Communication :

- de consolider l'excellence pédagogique et scientifique des écoles autour d'une communauté d'enseignants et de chercheurs stable et impliquée dans les différentes missions du service public de l'enseignement supérieur ;
- de soutenir l'accès à l'emploi titulaire des enseignants contractuels des ENSA par la mise en place d'un mécanisme de recrutement spécifique sur 5 ans ;
- de mettre en place les règles et les outils nécessaires permettant de prévenir la reconstitution de la précarité.

1 – L'ancrage des ENSA dans le développement de la recherche nécessite de renforcer les communautés pédagogiques et scientifiques des écoles

1.1 – Situation 2016 : tableau des catégories d'enseignants

SITUATION T2	ETP	%/total ETP	p.m. nombre PP
Professeurs T2	108	7,00%	108
Maîtres assistants T2	661	40,00%	665
Enseignants associés T2	257	16,00%	366
Sous-total T2	1026	63,00%	1139
SITUATION T3	ETP	%/total ETP	p.m. nombre PP
CDI	206	13,00%	463
CDD (3 ans et +) T3	126	8,00%	406
CDD (-3ans) T3	167	10,00%	564
Lettres d'engagement	98	6,00%	1036
Sous-total T3	597	37,00%	2469
Total T2 et T3	1623	100,00%	3608

1.2 – Cibles de recrutements

Le nombre d'enseignants-chercheurs doit être renforcé à la hauteur des références de l'enseignement supérieur relevant d'écoles ou d'universités de type technologique ou à vocation professionnalisante : enseignants-chercheurs (60 %), enseignants associés (20 %), contractuels et vacataires (20 %).

JC JB PLF RD M AA

Dans cette perspective, la part de professeurs des ENSA par rapport aux maîtres de conférences devra être accrue (de 7 à 10 % des ETP), dans un objectif d'attractivité des ENSA et de reconnaissance professionnelle, pédagogique et scientifique.

Pour les ENSA, un transfert d'emploi du titre 3 au titre 2 de 190 ETP, auquel s'ajoutent depuis 2016 des créations nettes d'emploi liées à la mise en place du statut d'enseignant-chercheur (150 EPT sur la période 2016-2020), permettra d'atteindre une cible de 77 % d'enseignants-chercheurs (professeurs, maîtres de conférences et enseignants associés) et de 23 % d'enseignants contractuels et vacataires. La réussite de cette trajectoire implique, en conséquence, le remplacement des départs en retraite des enseignants-chercheurs et l'ouverture des postes vacants aux concours de recrutement.

SITUATION 2016	ETP 2016	%	SITUATION 2023	ETP 2023	%
T2	1026	63,20%	+190 ETP transferts +150 ETP enseignants chercheurs	1366	77,00%
T3	597	36,80%	190 transferts (-)	407	23,00%
Total	1623	100,00%		1773	100,00%

1.3 – Mise en œuvre des objectifs généraux école par école

Les travaux des 13 juin, 30 juin et 13 juillet ont mis en valeur la forte diversité de l'organisation des ressources humaines enseignantes eu sein des différentes ENSA. Cette diversité se traduit aussi dans les différents types d'interventions pédagogiques confiées aux agents titulaires, associés/invités ou aux contractuels.

Suite à l'adoption des nouveaux cadres réglementaires, un suivi sera effectué par chaque école afin d'assurer la compatibilité de sa structure d'emploi avec les objectifs généraux fixés dans le présent protocole. Les trajectoires d'emploi constitueront un volet stratégique des projets d'établissement, puis des contrats pluriannuels d'établissement ainsi que des accréditations. Les instances pédagogiques et scientifiques, les comités techniques et les conseils d'administration, valideront au sein de chaque école les modalités d'atteinte des objectifs généraux, en fonction des impératifs pédagogiques, disciplinaires, scientifiques et professionnels.

La tutelle des ENSA, assurée par le Ministère chargé de l'architecture, veillera à l'accomplissement de ces engagements pour l'ensemble du réseau des ENSA.

2 – La mise en place d'un plan d'accès spécifique à l'emploi titulaire des enseignants contractuels des ENSA

Le Ministère de la culture et de la communication s'engage à mettre en place un plan de recrutement spécifique permettant de faciliter l'accès à l'emploi titulaire des enseignants

contractuels des ENSA. Une disposition transitoire inscrite dans le projet de décret en Conseil d'État relatif au statut des enseignants-chercheurs permettra ainsi d'élargir significativement pendant 5 ans l'accès à la deuxième catégorie de concours (concours interne). D'une part les conditions d'éligibilité à la deuxième catégorie de concours sont assouplies par rapport au décret du 1^{er} avril 1994, et d'autre part la proportion des emplois ouverts au titre de cette catégorie sera ainsi portée à 50 % au lieu de 30 %.

Sont concernés par ce dispositif, les enseignants associés ou les enseignants contractuels qui justifient, au 1^{er} janvier de l'année du concours, d'au moins quatre années de service à mi-temps, calculées sur les huit années qui précèdent. Pour mémoire, le temps de service annuel de référence d'un enseignant-chercheur est fixé à 320 heures ETD.

Le tableau ci-après fait état du nombre de postes prévisionnels ouverts au concours à compter de la date de publication du décret relatifs aux enseignants-chercheurs :

De 2016 à 2023	ETP enseignants-chercheurs	Transfert T3 vers T2	Prévisions flux, remplacement des vacances et des départs en retraite...	Postes à ouvrir ½ externe ; ½ interne
2016	30 (dont 30 décharges)	0	60	58 (postes effectifs)
2017	30 (dont 30 décharges)	0	60	48 (postes effectifs)
2018	30 (dont 30 décharges)	{38}	{60}	Année blanche (ab*) = mise en place des statuts
2019	30 (dont 20 concours, 10 décharges)	38 + 12 ab*	60 + 20 ab	150
2020	30 (dont 30 concours)	38 + 12 ab	60 + 20 ab	160
2021	0	38 + 14 ab	60 + 20 ab	132
2022	0	38	60	98
2023	0	0	60	60
Total général	150 = 100 décharges + 50 concours	190 (38x5)	480	706 en tenant compte du réalisé

(*ab = année blanche au concours, en raison du temps nécessaire à la mise en place des dispositions réglementaires relatives au statut d'enseignant-chercheur et au conseil national des enseignants-chercheurs des écoles d'architecture)

La mise en place de ce plan d'accès spécifique à l'emploi titulaire n'exclut pas pour les agents la possibilité de passer les concours réservés Sauvadet (concours ouvert aux enseignants contractuels pour l'accès au corps de maîtres assistants en application du décret de 2013¹). Dans le cadre de la

1 Décret n° 2015-153 du 10 février 2015 modifiant le décret n° 2013-419 du 22 mai 2013 relatif à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État relevant du ministre chargé de la culture

prolongation de ce dispositif jusqu'en 2018, un travail d'identification des agents contractuels susceptibles de remplir les conditions d'accès au dispositif Sauvadet 2 sera effectué dans chaque école par le Ministère.

En vue de l'accès à l'emploi titulaire, les écoles mettront en place avec le Ministère chargé de l'architecture des dispositifs d'accompagnement personnalisé aux concours.

3 – Les mécanismes à mettre en place pour prévenir la reconstitution de la précarité

3.1 – Une application stricte des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de recours aux agents contractuels

Le Ministère de la culture et de la communication prend l'engagement de s'assurer de la bonne application par les ENSA des dispositions en vigueur, notamment de l'instruction du 23 juillet 2013 relative au cadre de recrutement des enseignants non titulaires des ENSA à compter de la rentrée 2017. Les ENSA continueront de s'y référer pour fiabiliser leur procédure de recrutement.

Le Ministère de la culture et de la communication mettra en place les outils nécessaires permettant d'harmoniser les pratiques des écoles dans la gestion des personnels enseignants contractuels.

3.2 – Des vecteurs juridiques plus adaptés

La création du statut d'enseignant-chercheur, structurante pour les ENSA, impose en parallèle de clarifier les dispositions juridiques relatives aux autres enseignants et intervenants.

– Un statut d'enseignant associé et invité rénové

Les enseignants associés sont nommés pour exercer leurs missions pour une durée maximale limitée dans le temps. Actuellement environ 16 % des effectifs enseignants (en ETP) des ENSA sont des associés à plein temps ou à temps incomplet. Par ailleurs, il est fait rarement recours à des enseignants invités.

Le décret n° 93-368 du 12 mars 1993 relatif aux personnels enseignants associés ou invités dans les écoles d'architecture sera modifié afin de permettre aux établissements de recruter ou à plein temps ou à mi-temps pour une durée limitée dans le temps des professionnels qui pourront ainsi enrichir les cursus de formation de leurs pratiques et compétences spécifiques. Le projet de décret met en valeur la catégorie des enseignants invités, afin d'encourager les écoles à faire appel à des professeurs invités.

Ces évolutions juridiques justifient l'augmentation du nombre d'associés et d'invités dans les écoles, dans une limite qui ne doit pas dépasser 20 % des effectifs en ETP (afin de ne pas réduire le nombre de postes de titulaires ouverts aux concours de recrutement). Cette augmentation mesurée a plusieurs objectifs : elle facilite l'accès à l'emploi titulaire, car dans les écoles d'architecture, l'association est parfois une étape importante dans la reconnaissance pédagogique, scientifique et professionnelle avant le choix individuel de s'engager dans une carrière d'enseignant titulaire ; et elle permettra aussi à des contractuels depuis longtemps engagés dans les écoles, de bénéficier, à défaut d'une intégration en tant qu'enseignant-chercheur, d'un statut doté d'une forte visibilité.

– Une base juridique adaptée pour répondre aux besoins ponctuels des écoles : le cadre de recrutement pour les intervenants extérieurs

La mise en place d'un cadre de recrutement pour les **interventions extérieures** permet aux écoles de recruter pour des durées de service limitées (plafond maximal annuel de 48 heures ETD/an pour la moitié de ces interventions au sein d'un même établissement), des personnalités intervenant dans les établissements pour leurs compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel. Ces interventions concernent principalement les séminaires de spécialisation, les jurys, l'habilitation à la maîtrise d'œuvre en nom propre (HMONP), des formations aux diplômes d'établissement ou de spécialisation en architecture, les disciplines complémentaires du socle commun du cursus licence et master. Les intervenants, qui ont nécessairement une activité principale hors de l'établissement, apportent leur contribution aux formations.

Le cadre de recrutement pour les interventions extérieures prévoit aussi la rémunération des intervenants dans les conditions déterminées par arrêté des Ministères de la culture et du budget, en référence au taux de rémunération actuels. Il permet donc aussi de prendre le relais des lettres d'engagement.

L'instruction du 23 juillet 2013 sera complétée par des instructions complémentaires pour encadrer l'application de ce dispositif juridique. Ces travaux associeront les organisations syndicales signataires dudit protocole.

Ce nouveau cadre de recrutement ne s'applique pas aux enseignants recrutés sur un contrat à durée déterminée ou indéterminée, en fonction à la date de la publication du décret.

4 – Les outils de suivi du protocole

Concernant les concours internes, les présidents des comités de sélection transmettront leurs rapports relatifs pour l'accès à l'emploi titulaire au Conseil national des enseignants-chercheurs, qui établira pour chaque rentrée universitaire une synthèse générale transmise au ministre chargé de l'architecture.

Sera mis en place un suivi spécifique en CT commun ENSA, à travers :

- un bilan et une analyse annuels du plan de recrutement et de l'accès à l'emploi titulaire des enseignants contractuels ;
- un bilan et une analyse annuels de l'emploi contractuel par ENSA et pour le réseau.

Le bilan et l'analyse annuels de l'emploi contractuel dans les ENSA sera également présenté en CT M pour information.

Le présent protocole est soumis à la signature des organisations syndicales siégeant au comité technique du CT M.

Conformément à l'accord de méthode relatif à la négociation collective signé le 8 avril 2014, le présent protocole est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel le protocole est négocié (le CT M en l'espèce).

La publicité et les modalités de suivi assurées à ce protocole, une fois validé, sont celles prévues par l'accord de méthode du 8 avril 2014. Le présent protocole fera notamment l'objet d'un suivi dans le cadre d'un comité institué en application de l'article 6 de l'accord de méthode précité.

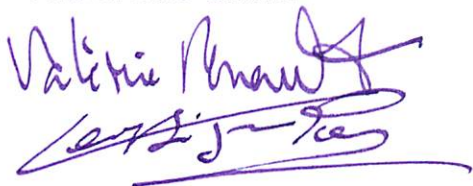
Paris le 21 AVR. 2017

La ministre de la culture et de la communication



Pour les représentants du personnel :

Pour la CGT-Culture



Pour la CFDT-Culture



Pour SUD Culture Solidaire

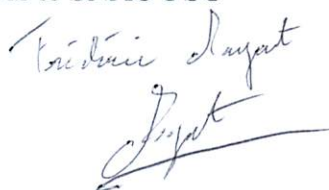
Par délégation de signature
Patrick Botter


Pour la liste commune UNSA/CFTC-Culture

Le Flanchec Pascal
Le Flanchec P. CFTC - culture
P/JL. SARROLA

J. Chayeton
UNSA - SNVC

Pour le SNAC-FSU



ANNEXE

Les bases juridiques et la concertation

– Code de l'éducation

Le code de l'éducation permet aux écoles nationales supérieures d'architecture de disposer de tous les cadres de recrutement de l'enseignement supérieur (Art. L 952-1).

L'article L. 752-1 du code de l'éducation (les écoles d'architecture) permet de rendre applicables et d'adapter les dispositions utiles par décret en Conseil d'État. Cet article est la base légale pour les décrets relatifs aux enseignants-chercheurs des ENSA, aux enseignants associés et aux intervenants extérieurs, et spécifiques au Ministère de la culture et de la communication.

– **La loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine** a mis en place le fondement du statut des enseignants-chercheurs pour les ENSA : elle consacre désormais pour les enseignants-chercheurs des ENSA le principe d'indépendance dans l'exercice de leurs missions (art. L. 952-2 du code de l'éducation) :

« Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité. »

– Instruction de la Ministre de la culture et de la communication du 23 juillet 2013

Les cadres de recrutement du code de l'éducation de l'éducation n'excluent pas d'autres types de contrats relevant du droit commun de la Fonction publique.

La ministre de la Culture et de la Communication a rappelé dans l'instruction du 23 juillet 2013 les conditions d'établissement de contrats de travail à durée déterminée qui garantissent le lien juridique durable entre les établissements et les enseignants contractuels.

La sécurisation de la relation contractuelle favorise la qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le recrutement engage la responsabilité sociale de l'établissement en même temps qu'elle engage la responsabilité pédagogique et scientifique des instances chargées de la pédagogie et de la recherche.