

Conditions d'emploi des personnels contractuels sur budget des CFA et CFPPA des EPLEFPA

Fiche sur l'attribution de l'ISOE aux agents contractuels sur budget (ACB) formateurs en CFA ou CFPPA

Cette fiche se fonde sur une analyse de la direction des affaires juridiques (DAJ) du ministère en charge de l'agriculture, produite à la demande de la DGER dans le cadre des travaux de la Commission nationale de suivi des conditions d'emploi des personnels contractuels sur budget des CFA et CFPPA des EPLEFPA.

1. Explication des éléments de droit

- L'ISOE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves), instituée par le décret n°94-50 du 12 janvier 1994, modifié par le décret n°2023-808 du 22 août 2023, est une prime qui a vocation à être versée aux personnels enseignants en lycée, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. L'ISOE a fait l'objet d'un doublement pour atteindre 2 550€ par an dans le cadre des mesures du « Pacte enseignant », avec effet au 1^{er} septembre 2023.
- L'analyse juridique de la DAJ conclut qu'il n'y a pas lieu de verser cette prime systématiquement à tout agent formateur en CFA ou CFPPA. En effet, en vertu de l'article R.811-23 du CRPM, il appartient à chaque EPLEFPA de fixer les conditions d'emploi de ses ACB, à travers un protocole local qui doit être adopté par le conseil d'administration (CA). Dans ce cadre, il définit en particulier les dispositions relatives aux primes.
- L'analyse juridique conduite avec la DAJ amène à préciser que :
 - Si une disposition locale, adoptée par le CA, prévoit le versement d'une prime aux ACB formateurs en faisant référence, d'une façon ou d'une autre, à l'ISOE, alors la revalorisation décidée pour les personnels enseignants en lycée est applicable de plein droit et automatiquement aux ACB formateurs, sans qu'une nouvelle délibération du CA ne soit nécessaire. La revalorisation s'applique avec effet au 1^{er} septembre 2023. Dans les cas où le versement n'a pas été effectué dès septembre 2023, les versements suivants doivent permettre aux ACB formateurs de bénéficier in fine du montant total correspondant à la revalorisation au 1^{er} septembre 2023.
 - Toutefois, si la disposition locale précise de manière chiffrée le montant de la prime, alors la revalorisation doit être entérinée par une nouvelle délibération du CA et ne s'appliquera qu'à partir de la date de cette délibération. L'EPLEFPA est tenu de procéder à cette nouvelle délibération sans délai.
 - En l'absence de disposition locale relative à une prime « ISOE » ou se référant à l'ISOE, si le contrat de travail signé entre un agent ACB et l'EPLEFPA prévoit le versement d'une prime en faisant référence, d'une façon ou d'une autre, à l'ISOE, alors la revalorisation décidée pour les personnels enseignants en lycée est applicable de plein droit et automatiquement à cet agent ACB, sans qu'une nouvelle délibération du CA ne soit nécessaire. La revalorisation s'applique avec effet au 1^{er} septembre 2023. Dans les cas où le versement n'a pas été effectué dès septembre 2023, les versements suivants doivent permettre à l'agent ACB de bénéficier in fine du montant total correspondant à la revalorisation au 1^{er} septembre 2023.
 - Toutefois, si le contenu du contrat de travail précise de manière chiffrée le montant de la prime, alors la revalorisation doit être entérinée par un avenant au contrat de travail. L'EPLEFPA est tenu de procéder à cet avenant sans délai. La revalorisation s'applique avec effet au 1^{er} septembre 2023. Dans les cas où le versement n'a pas été effectué dès septembre 2023, les versements suivants doivent permettre à l'agent ACB de bénéficier in fine du montant total correspondant à la revalorisation au 1^{er} septembre 2023.

- S'il n'y a pas de disposition locale relative à une prime « ISOE » ou se référant à l'ISOE et si le contrat de travail ne prévoit pas non plus le versement d'une telle prime, alors il n'y a pas lieu de verser une telle prime et a fortiori pas de verser une prime revalorisée.
- Sur le bulletin de salaire d'un agent, au-delà des montants qui y figurent, les termes relatifs aux primes n'ont pas de valeur juridique.

Note : en toute logique, le contenu du contrat de travail devrait être cohérent avec les délibérations locales relatives aux primes adoptées en CA. Si ce n'est pas le cas, il conviendra de mettre les éléments en cohérence à l'avenir. Quoi qu'il en soit, la revalorisation de la prime « ISOE » doit être appliquée dans les conditions indiquées ci-dessus.

Si des situations locales spécifiques n'étaient pas explicitement couvertes par les éléments ci-dessus, une analyse complémentaire sera conduite par la DGER en lien avec la direction des affaires juridiques.

2. Application du droit

- Si un EPLEFPA a pris une délibération locale ou signé un contrat de travail faisant référence à l'ISOE, il est tenu d'appliquer la revalorisation de la prime « ISOE » (dans les conditions indiquées ci-dessus).
- Un EPLEFPA peut toujours proposer de modifier les dispositions locales relatives aux primes, mais cela ne peut se faire sans une délibération en CA avec un vote favorable majoritaire. Le dialogue social local doit être un préalable indispensable. En cas de modification des dispositions locales par délibération du CA, la modification ne peut pas avoir d'effet rétroactif. Ainsi, si un établissement décidait de faire évoluer les dispositions locales relatives aux primes en supprimant la référence à l'ISOE, il reste tenu d'appliquer la revalorisation pour la période couverte par les dispositions antérieures.