

académie
Lille

RÉGION ACADÉMIQUE
HAUTS-DE-FRANCE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Département des
Personnels
enseignants
6^{ème} Bureau

Affaire suivie par
Agnès BOCQUET
Chef de bureau

Téléphone
03 20 15 95 22

Courriel
Dpe-b6@ac-lille.fr

Rectorat
20 rue Saint Jacques
BP 709
59 033 Lille Cedex

Lille, le **20 JUIL. 2017**

Le Recteur de l'Académie de Lille

à

Mesdames et Messieurs les chefs
d'établissement et directeurs de CIO
Madame la cheffe du SAIO

Objet : modalités de mise en œuvre du nouveau cadre gestion
des agents contractuels

Références : décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 ;
décret n° 2016-1172 du 29 août 2016 ;
circulaire n°2017-038 du 20 mars 2017

PJ : Annexes :

- Annexe 1 : Grille indiciaire des personnels contractuels
- Annexe 2 : Fiche d'évaluation à destination des chefs
d'établissement
- Annexe 3 : Dossier de candidature
- Annexe 4 : Memento administratif

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre du nouveau cadre de gestion relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels exerçant les fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologues dans les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale. Ne sont concernés que les contractuels de la formation initiale sous statut scolaire.

Une grille indiciaire ainsi qu'une nouvelle fiche d'évaluation sont présentées en annexe 1 et 2. Les annexes 3 et 4 sont sur le site académique et mises à jour régulièrement.

1. Recrutement des agents contractuels

1.1. Fondement juridique du contrat

Les articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 fixent les conditions de recrutement pour un besoin permanent et les articles 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies, celles pour des besoins temporaires.

Pour les contractuels exerçant en formation initiale, l'article 1 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 ne prévoit pas de recrutement sur le fondement de l'article 6 sexies qui ne peut donc être utilisé. L'autorité de recrutement des personnels contractuels est le recteur.

1.2. Conditions de diplôme

Le recrutement se fait suivant le diplôme et/ou l'expérience professionnelle selon les disciplines ou fonctions.

Peuvent déposer leur candidature :

- De manière générale pour les différents corps d'enseignant, d'éducation et de psychologues

Les candidats remplissant les conditions de diplômes définies par les statuts particuliers des corps de fonctionnaires exerçant ces fonctions pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement.

- Pour l'enseignement professionnel et technologique

Les candidats justifiant d'une activité ou d'une pratique professionnelle telle que définie par les statuts particuliers des corps de fonctionnaires exerçant ces fonctions pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement desdits corps.

- Pour l'enseignement général et technologique

A titre exceptionnel en l'absence de candidat justifiant du niveau de qualification exigé aux concours internes, les candidats justifiant d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence.

1.3. Expérience professionnelle

La prise en compte de l'expérience professionnelle se fait à la date du recrutement au vu des documents fournis avec l'acte de candidature. Les modalités de calcul de cette expérience professionnelle sont calquées sur celles utilisées pour le reclassement des stagiaires issus des concours externes selon la nature de l'enseignement dispensé (général, technologique, professionnel).

Tout élément fourni postérieurement au recrutement ne saurait être pris en compte.

1.4. Durée du contrat à durée déterminée

- **Besoin couvrant l'année scolaire** (poste vacant)

Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante.

- **Remplacement** (absence programmée: retraite, disponibilité en cours d'année)

Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire pour effectuer un remplacement, le contrat est conclu pour une durée déterminée. Si la durée totale des remplacements successifs a finalement couvert l'année scolaire, la date de fin de contrat sera la veille de la rentrée scolaire suivante.

- **Suppléance** (absence non programmée: maladie)

Les contrats devront couvrir l'intégralité de l'absence, y compris si celle-ci inclut une ou des périodes de congés scolaires (le contrat suit le congé de l'agent remplacé, exemple : agent malade du 1^{er} décembre au 31 décembre alors contrat du 1^{er} décembre au 31 décembre).

1.5. Période d'essai

Le contrat peut comporter une période d'essai (article 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

La période d'essai est préconisée :

- lorsqu'il s'agit d'un premier contrat de recrutement ;
- lors d'un nouveau contrat.

Aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue et inscrite au contrat lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de contrat par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat. La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

3 semaines	Pour un CDD < à 6 mois
1 mois	Pour un CDD < à 1 an
3 mois	Pour un CDD ≥ à 2 ans
4 mois	Pour un CDI

Le renouvellement de la période d'essai est limité à une seule fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

1.6. Renouvellement du contrat

Le contrat peut être renouvelé pour une durée déterminée ou indéterminée, en fonction des cas de recrutement prévus par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

- Procédure

La notification doit intervenir dans les délais suivants quel que soit le motif justifiant la décision de l'administration de renouveler ou non le contrat (article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

Nombre de jours avant le terme de l'engagement	Pour l'agent recruté pour une durée
8 jours	< à 6 mois
1 mois	≥ à 6 mois et < à 2 ans
2 mois	≥ à 2 ans
3 mois	une durée indéterminée

Le non-respect du délai de préavis n'est pas susceptible d'entraîner l'illégalité de la décision de non renouvellement mais peut engager la responsabilité de l'administration (CE, 12 février 1993, n° 109722).

- Droit au renouvellement

La reconduction systématique de l'engagement des agents contractuels recrutés en CDD n'est pas un droit, un éventuel renouvellement ne résultant que des seules nécessités du service et de la manière de servir de l'agent.

Les décisions de non-renouvellement n'ont pas à être motivées. Cependant, en cas de contentieux, tout non-renouvellement qui reposerait sur un motif étranger à l'intérêt du service serait considéré comme entaché d'une erreur de droit.

- Renouvellement en contrat à durée indéterminée

Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour bénéficier de la « cédésation », (article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984) :

- être recruté par contrat pour répondre à un besoin permanent de l'État sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;
- justifier d'une ancienneté de services publics de six années continues (sans interruption supérieure à 4 mois) auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Pour le décompte de ces six ans, l'alinéa 5 de l'article 6 bis précise que « les services effectués dans les emplois occupés en application des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies (...) » sont pris en compte.

Le renouvellement du contrat en contrat à durée indéterminée doit être précédé d'un entretien conduit par l'inspecteur compétent, qui pourra se rapprocher du chef d'établissement.

- Portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI)

L'agent en contrat à durée indéterminée (CDI) conserve le bénéfice de la durée indéterminée d'un contrat, notamment à l'occasion d'un changement d'académie dans la mesure où les besoins de

l'académie le permettent (article 6 ter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984). En cas d'impossibilité pour l'académie de proposer un CDI, l'agent pourra être recruté en CDD, selon ses besoins.

Dans ces deux hypothèses, CDI ou CDD, il s'agira en tout état de cause d'un nouveau contrat.

1.7. Suspension du CDI

Si l'agent a demandé et obtenu un congé de mobilité (6 ans maximum) ou un congé pour convenances personnelles (10 ans maximum) son contrat est suspendu. Il conserve durant toute la durée de son congé sans rémunération un droit au retour et au réemploi.

Durant la suspension de son CDI, l'agent peut signer un CDD ou un CDI à temps incomplet dans une autre académie, sans être contraint de démissionner du CDI de son académie d'origine.

2. Conditions d'emplois

2.1. Fonctions exercées et lieux d'exercice

Les agents contractuels sont amenés à exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologue. Ils sont recrutés en CDD ou en CDI.

Pour le CDD, l'agent contractuel recruté est affecté dans un établissement public d'enseignement du second degré ou dans un service (CIO) dont son contrat fait expressément mention.

Pour le CDI, l'agent est recruté sur zone académique et est rattaché administrativement à un établissement ou à un service. Dans le cas où le remplacement ou la suppléance effectuée présente une quotité inférieure à 100% ou une durée inférieure à une année scolaire, l'agent est tenu de compléter son service dans l'établissement de rattachement jusqu'à ce que l'administration lui trouve une affectation complémentaire.

2.2. Obligations de services

Les personnels contractuels peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet.

Les obligations de service des contractuels enseignants sont les mêmes que celles des agents titulaires exerçant lesdites fonctions : 18 heures (20 heures pour les PEPS et 36 heures pour les documentalistes). Le régime de temps de travail applicable aux contractuels CPE ou PSYEN est identique à celui des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions.

Les contractuels enseignants recrutés à temps complet pour faire face à un besoin couvrant l'année scolaire dans le second degré et exerçant soit dans deux établissements situés dans des communes différentes, soit dans au moins trois établissements, bénéficient d'un allègement de service d'une heure ou, le cas échéant d'un versement d'une heure supplémentaire année (HSA).

Les agents contractuels ont les mêmes droits et obligations que les personnels remplacés.

2.3. Évolution du besoin

Toute évolution du besoin en cours de contrat, lorsqu'elle touche un changement de structure d'affectation, de quotité ou de discipline, fait l'objet d'un nouveau contrat.

2.4. Commission consultative paritaire

La CCP se réunit 2 fois par an (janvier et mai) et en cas de besoin lors d'une session extraordinaire. Elle est consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation des agents non titulaires.

2.5. Absences et congés

- Congés payés

Besoin couvrant l'année

Les congés payés sont compris dans le contrat (fiche de paie juillet / août).

Remplacement

En cas de contrats successifs, si le nombre de jours de contrats atteint une durée de 240 jours, un avenant couvrant la période des congés d'été sera pris à partir du mois de juin. Le paiement sera effectif après réception de l'avenant signé par l'agent.

Suppléance

Chaque situation est étudiée individuellement.

- Pour les contrats couvrant une période de congés scolaires, les congés sont déjà payés car ils font partie du contrat même si leur durée est supérieure à la durée réglementaire des congés annuels prévue par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 (2,5 jours / mois et au prorata de la quotité exercée).
- Les contrats ne comprenant pas de congés scolaires ouvrent droit à des congés payés sur la base de la durée réglementaire des congés annuels.

Un avenant sera pris à partir du mois de juin. Le paiement sera effectif après réception de l'avenant signé.

Exemple : année 2016-2017

	Contrats	Nombre de jours	Total jours travaillés	Nombre de jours de congés réglementaires	Congés réellement payés	Avenant Congés payés
Cas n°1	Du 3/10/2016 au 15/11/2016	44	105	8	14 jours (congés de Toussaint)	Pas d'avenant
	Du 3/01/2017 au 28/01/2017	26				
	Du 5/03/2017 au 08/04/2017	35				
Cas n°2	Du 01/09/2016 au 19/10/2016	49	93	8	0 jours	Avenant (8 jours)
	Du 3/11/2016 au 16/12/2016	44				

- Congé maladie

Les agents contractuels employés à temps complet ou à temps incomplet en congé de maladie peuvent prétendre à des prestations en espèce (indemnités journalières) régies par le code de la sécurité sociale. Le montant équivalent à ces prestations doit être déduit du traitement (ou demi traitement) que l'administration continue de verser aux agents.

Les agents ont obligation de communiquer au service de gestion, dans les 2 mois qui suivent l'arrêt de travail, une copie du relevé des indemnités journalières perçues. En cas de non-obtention de ce document, le service de gestion mettra en œuvre la procédure de suspension de paiement après l'avoir notifié à l'agent (se reporter au mémento administratif).

2.6. Rémunération

Les candidats sont classés en deux catégories, en fonction des diplômes qu'ils détiennent.

- **La détermination de la rémunération lors du recrutement** (se reporter à la grille indiciaire jointe en annexe 1).

- **La réévaluation de la rémunération**

Une réévaluation a lieu au moins tous les trois ans au vu des résultats de l'évaluation professionnelle (cf.2.10. Appréciation de la valeur professionnelle). Pour autant, le terme « réévaluation » n'implique aucun automatisme ni ne présume de l'évolution de la rémunération, l'administration ne pouvant s'abstenir de procéder à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel.

- **Evolution indiciaire**

Des campagnes annuelles d'avancement sont mises en place et présentées en CCP de janvier N+1 pour un avancement effectif au 01/09/N.

- o Pour les CDI, l'avancement est étudié selon le temps de passage à l'indice supérieur.
- o Pour les CDD, les agents doivent remplir les conditions d'ancienneté dans l'indice et les conditions cumulatives suivantes :
 - être en poste à la rentrée de septembre N (avant les congés d'automne) ;
 - être en poste la 1^{ère} semaine de janvier N+1 (semaine de reprise après les congés de Noël) ;
 - avoir un contrat régulièrement renouvelé (pas d'interruption supérieure à 4 mois).

2.7. Primes et indemnités

Les agents contractuels perçoivent dans les mêmes conditions que les agents titulaires exerçant les mêmes fonctions, les primes et indemnités dont ces derniers bénéficient, sauf disposition réglementaire en réservant expressément le bénéfice aux seuls fonctionnaires.

2.8. Heures supplémentaires années

Les taux des heures supplémentaires des professeurs contractuels définies à l'article 2 du décret du 6 octobre 1950 sont fixés comme suit :

CATÉGORIES	OBLIGATIONS Horaires de Service en heures	HEURE SUPPLÉMENTAIRE ANNÉE (en €)* Taux normal Brut	HEURE SUPPLÉMENTAIRE ANNÉE (en €)* (1 ^{ère} HSA) Taux majoré de 20% Brut
Professeurs contractuels de première catégorie	18	1093,21	1311,85
	20	983,89	1180,67
Professeurs contractuels de deuxième catégorie	18	1011,52	1213,82
	20	910,37	1092,44

* Montants bruts fixés par l'arrêté du 29 août 2016. Ces heures supplémentaires sont rémunérées du 1^{er} octobre au 30 juin.

2.9. Formation

Les agents contractuels **bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi** dispensée par les corps d'inspection de 2 à 3 jours selon leur parcours professionnel antérieur. Un accompagnement particulier peut être mis en place en fonction du besoin. Ils peuvent également s'inscrire au plan académique de formation (PAF).

Par ailleurs, ils ont la possibilité de solliciter un congé de formation professionnelle (CFP).

Un regard attentif sera porté sur la situation des agents recrutés en cours d'année afin d'étudier la possibilité d'une participation à une formation d'adaptation à l'emploi en dehors d'un calendrier préétabli.

2.10. Appréciation de la valeur professionnelle

Les agents en contrat à durée indéterminée et les agents engagés depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée bénéficient d'une évaluation professionnelle au moins tous les trois ans.

Toute inspection réalisée entre 2014 et 2016 servira de référence pour la périodicité de 3 ans.

La notion d'engagement depuis plus d'un an implique que, sur une période de 3 ans, les contractuels ont :

- soit bénéficié d'un contrat couvrant une année scolaire.
- soit bénéficié de plusieurs contrats successifs, sans interruptions entre 2 contrats excédant 4 mois.

Les contractuels dont les contrats sont susceptibles de faire l'objet d'un renouvellement en contrat à durée indéterminée (les CDIsables) seront prioritairement inspectés.

L'évaluation professionnelle est arrêtée par le recteur qui rédige une appréciation générale sur la base des avis du chef d'établissement ou du chef de service (sous la forme d'un compte rendu d'évaluation professionnelle) et de l'inspecteur compétent (sous la forme d'un rapport d'inspection pédagogique). Cette évaluation doit porter également sur les besoins de formation en relation avec les missions de l'agent, les compétences qu'il doit acquérir et ses projets de préparations aux concours.

L'appréciation générale de cette évaluation est notifiée à l'agent contractuel et peut donner lieu à un recours auprès du recteur, selon les modalités fixées au III. de l'article 1-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

Pour les contractuels recrutés en CDD et dans le cadre du passage au 2^{ème} indice (temps de passage égal à 1 an), seul l'avis du chef d'établissement est nécessaire.
L'évaluation de l'agent par le chef d'établissement est obligatoire avant chaque fin de contrat.

Une nouvelle fiche d'évaluation à destination des chefs d'établissement est présente en annexe 2. J'attire votre attention sur la nécessité de compléter systématiquement une fiche d'évaluation par contrat et de la retourner au département des personnels enseignants – B6.



Luc JOHANN

Evolution indiciaire

Annexe 1

GRILLE AGENT CONTRACTUEL SECOND DEGRE CATEGORIE 1 (AC2C1)

Niveau de recrutement		Temps de passage (années)	IB	INM
Enseignement professionnel	Enseignement général et technologique			
			1015	821
		3	966	783
		3	910	741
		3	869	710
		3	830	680
		3	791	650
		3	755	623
		3	722	598
		3	690	573
		3	657	548
		3	623	523
		3	591	498
		3	560	475
		3	529	453
	Master justifiant d'au moins 10 ans d'expérience professionnelle	3	500	431
CAP - BEP - BAC - DUT - BTS justifiant au moins 10 ans d'expérience professionnelle	Doctorat			
	Master justifiant d'au moins 5 ans d'expérience professionnelle Maîtrise - licence - justifiant d'au moins 10 ans d'expérience professionnelle	3	469	410
CAP - BEP - BAC - DUT - BTS justifiant au moins 5 ans d'expérience professionnelle	Master Maîtrise - Licence - justifiant d'au moins 5 ans d'expérience professionnelle	2	441	388
CAP - BEP - BAC - DUT - BTS	Licence	1	408	367

GRILLE AGENT CONTRACTUEL SECOND DEGRE CATEGORIE 2 (AC2C2)

Exclusivement réservée au recrutement dans les disciplines d'enseignement général et technologique

Conditions de classement et de recrutement	temps de passage (années)	IB	INM
		751	620
	4	705	585
	4	662	553
	4	621	521
	4	579	489
	4	536	457
	4	493	425
	3	465	407
	3	442	389
	3	419	372
diplôme de niveau III, et plus de 10 ans d'expérience professionnelle	3	386	354
diplôme de niveau III, et 5 à 10 ans d'expérience professionnelle	2	363	337
diplôme de niveau III	1	340	321

