



**ACADÉMIE
DE BORDEAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Cadre de gestion RH

enseignants contractuels du 1^{er} degré public

Académie de Bordeaux
Rentrée scolaire 2023

RÉFÉRENCES

- ✓ Code général de la Fonction publique,
- ✓ Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 modifié relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale,
- ✓ Décret n°89-825 du 9 novembre 1989 portant attribution d'une indemnité de sujétions spéciales de remplacement aux personnels assurant des déplacements dans le premier degré,
- ✓ Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique,
- ✓ Décret n°2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions,
- ✓ Arrêté du 28 janvier 2013 fixant les titres, diplômes, attestations ou qualifications équivalentes admis pour justifier des qualifications en natation et en secourisme requises des personnels relevant du ministre chargé de l'éducation et assurant l'enseignement de l'éducation physique et sportive dans le premier degré,
- ✓ Circulaire n° 2017-038 du 20-3-2017 sur les conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement,
- ✓ Circulaire ministérielle de la DAF n°2015-228 du 13 janvier 2016

INTRODUCTION

Dans l'esprit des dispositions ministérielles tendant à définir les lignes directrices de gestion des personnels fonctionnaires et celles visant à harmoniser les pratiques académiques de gestion des enseignants contractuels du 1^{er} degré public dans un dispositif de gestion rénové, l'académie de Bordeaux se dote d'un cadre de gestion RH applicable aux enseignants contractuels du 1^{er} degré en permettant à ces derniers de mieux connaître les principales dispositions académiques relatives à leurs conditions d'exercice, leur gestion administrative et leur rémunération.

Ces dispositions académiques se placent dans le cadre de gestion rénové national issu du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et ne sauraient se substituer aux textes réglementaires en vigueur.

Ce cadre de gestion ne s'applique pas aux personnels contractuels de l'enseignement privé.

Les principes de recrutement et de renouvellement des personnels enseignants s'inscrit dans le respect du principe de non-discrimination énoncés dans les articles L. 131-1 et suivants du code général de la fonction publique.

I. LE RECRUTEMENT DES PERSONNELS CONTRACTUELS

Le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin permanent de l'administration doit rester une exception justifiée par des circonstances particulières ne permettant pas le recrutement d'un fonctionnaire.

Le code général de la fonction publique pose le principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et confère au recrutement d'agents contractuels un caractère dérogatoire.

Le code général de la fonction publique prévoit en effet différents cas de recours aux agents contractuels, selon que les besoins de l'administration sont permanents ou temporaires (articles L.311-1, L.332-6 et L.332-7). Il prévoit également les conditions d'accès au contrat à durée indéterminée (article L.332-4). La circulaire fonction publique du 22 juillet 2013 a précisé les cas de recours possibles aux agents contractuels.

A. Les conditions d'un recrutement initial

Le recrutement initial d'un personnel contractuel du 1^{er} degré public doit répondre à deux exigences : des conditions réglementaires et des conditions de diplôme.

1. Conditions réglementaires

Un agent contractuel peut être engagé s'il remplit les conditions suivantes :

- si, **étant de nationalité française** : il jouit de ses droits civiques, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions, s'il se trouve en position régulière au regard du code du service national et s'il remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Le recrutement des enseignants contractuels nécessite la consultation du FIJAIS (Fichier Judiciaire Automatisé des auteurs d'Infraction Sexuelles et violentes) et du FIJAIT (fichier des auteurs d'infractions terroristes).

- si, **étant de nationalité étrangère** : il n'a pas fait l'objet de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions, s'il se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant, s'il dispose d'un titre de séjour l'autorisant à travailler.

2. Conditions de diplôme

Le recrutement des agents contractuels correspond au niveau de qualification exigé pour se présenter aux concours internes.

Les enseignants contractuels du 1^{er} degré public doivent remplir des conditions de diplômes pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement (titulaire d'un bac +3). A titre exceptionnel, les enseignants contractuels du 1^{er} degré public peuvent disposer d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence.

Les enseignants contractuels du 1^{er} degré doivent disposer de leur qualification en natation (une attestation certifiant que le candidat a réalisé un parcours d'au moins 50 mètres) et en secourisme (une attestation certifiant la qualification du candidat en secourisme reconnue de niveau au moins égal à celui de l'unité d'enseignement « prévention et secours civiques de niveau 1 ») en amont de leur prise de poste.

B. La procédure de recrutement

L'académie de Bordeaux souhaite garantir l'égal accès de tous les élèves de l'académie à un enseignement de qualité conforme aux recommandations nationales.

À cet effet, ce sont les inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) ou leurs représentants qui assurent la recevabilité pédagogique de la candidature au regard des référentiels pédagogiques en vigueur. Outre les conditions de diplômes et/ou d'expérience professionnelle, ils s'entretiendront avec les candidats afin de vérifier les aptitudes professionnelles et relationnelles nécessaires à l'exercice des fonctions proposées.

Dans le cadre du recrutement des personnels contractuels, l'académie de Bordeaux réaffirme son engagement à garantir le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité et à évaluer les candidats uniquement au regard de leurs compétences issues de leur expérience et en adéquation avec le poste à pourvoir.

La durée de la période d'essai est fixée par l'administration dans les limites suivantes :

- ✓ 3 semaines pour les CDD inférieurs à 6 mois,
- ✓ 1 mois pour les CDD inférieurs à 1 an,
- ✓ 3 mois pour les CDD égaux ou supérieurs à 2 ans,
- ✓ 4 mois pour un CDI.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au maximum égale à sa durée initiale.

Aucune période d'essai n'est prévue si le contrat est renouvelé.

Une visite conseil est organisée pendant la période d'essai et fait l'objet d'un rapport.

C. Les conditions du renouvellement du contrat

Le renouvellement du contrat à durée déterminée des « néo-recrutés » est conditionné aux besoins existants.

Le renouvellement s'appuie également sur les comptes rendus émis par le conseiller pédagogique désigné par l'IEN pour le suivi du contractuel et sur une évaluation favorable de l'IEN communiquée à l'agent. Il n'existe pas de droit au renouvellement du contrat (articles L. 332-4 et L.332-6 du code général de la fonction publique). Le renouvellement ou l'absence de renouvellement d'un contrat fait l'objet d'un préavis, dans un délai variable selon la durée pour laquelle l'agent a été recruté.

L'article 45 du décret du 17 janvier 1986 prévoit les délais de prévenance :

- ✓ 8 jours précédant la fin de contrat pour un contrat d'une durée inférieure à 6 mois,
- ✓ 1 mois pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- ✓ 2 mois pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à 2 ans,
- ✓ 3 mois pour un contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

Lorsque le renouvellement de son contrat est proposé à l'agent contractuel, celui-ci dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant son acceptation. En cas de non-réponse, il est présumé renoncer à l'emploi (article 45 du décret du 17 janvier 1986).

II. LA FORMATION

Afin de mieux accompagner l'entrée dans le métier des professeurs contractuels, les DSDEN mettent en place un dispositif d'accueil et de suivi dans une logique de parcours personnalisé dans le cadre des obligations règlementaires de services (ORS).

En fonction de l'ancienneté et de la durée du contrat, l'accompagnement est constitué :

- ✓ d'un accueil personnalisé en école,
- ✓ d'une visite conseil d'un formateur,
- ✓ d'un parcours de formation d'entrée dans le métier, à suivre sur M@gistère,
- ✓ de regroupements en présentiel ou en visio, de visios sur des thématiques telles que la gestion de classe, les outils numériques...

À l'issue de la visite conseil, l'agent contractuel bénéficie d'un accompagnement par un conseiller pédagogique désigné par l'inspecteur de l'éducation nationale sous la forme de visites d'observation en classe donnant lieu à l'élaboration d'un compte rendu permettant d'apprécier la maîtrise des compétences professionnelles et de leur évolution.

Dans le cadre des obligations de service des professeurs des écoles, le contractuel suit les heures dévolues à la formation avec un parcours adapté à ses besoins.

III. LES ÉVALUATIONS

L'entretien d'évaluation est effectué par l'inspecteur de l'éducation nationale au cours du contrat. Par ailleurs un entretien d'évaluation est réalisé par l'IEN au moins tous les trois ans.

IV. LES OBLIGATIONS DE SERVICE

Les obligations de services sont définies dans la circulaire n°2013-019 du 4 février 2013.

Le service des enseignants s'inscrit dans le cadre de l'organisation de la semaine scolaire retenue en application des dispositions du code de l'éducation relatives à l'organisation et au fonctionnement des écoles maternelles et élémentaires.

- A. Le service des personnels enseignants du premier degré s'organise en vingt-quatre heures hebdomadaires d'enseignement à tous les élèves et trois heures hebdomadaires en moyenne annuelle, soit cent-huit heures annuelles, effectuées sous la responsabilité de l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de la circonscription dans laquelle exercent les enseignants concernés.
- B. Cent-huit heures annuelles de service qui se répartissent, conformément à l'article 2 du décret du 30 juillet 2008 et précisées dans la circulaire n° 2013-019 du 4-2-2013.

V. LES MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION

A. Les principes généraux et les grilles de rémunération

Pour tous les agents publics, la rémunération est due après service fait. Elle comprend la rémunération principale brute composée du traitement de base brut et des rémunérations accessoires brutes telles que le supplément familial de traitement, les indemnités et primes instituées par les textes réglementaires et les prestations familiales obligatoires.

La rémunération des personnels contractuels enseignants est fixée par le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 et l'arrêté du 29 août 2016.

Ces dispositions définissent l'espace indiciaire à l'intérieur duquel est fixée la rémunération de l'agent, soit un traitement minimum et un traitement maximum.

On distingue deux catégories de rémunération :

- ☑ La première catégorie correspond aux agents remplissant les conditions de diplôme définies pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement des corps considérés.
- ☑ La seconde catégorie permet, en l'absence de candidats de la 1^{re} catégorie, de recruter des agents justifiant d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence.

Le fait que la rémunération de l'agent contractuel se détermine par rapport à un indice de référence n'implique pas qu'il est classé dans une grille indiciaire, à la différence des titulaires d'un corps et d'un grade.

La grille de l'académie de Bordeaux est la suivante :

CATÉGORIE 1

Niveau	Indice	
	Brut	Majoré (01.01.2023)
18	1015	821
17	966	783
16	910	741
15	869	710
14	830	680
13	791	650
12	755	623
11	722	598
10	690	573

Niveau	Indice	
	Brut	Majoré (01.01.2023)
9	657	548
8	623	523
7	591	498
6	560	475
5	529	453
4	500	431
3	469	410
2	441	388
1	408	371

CATÉGORIE 2

Niveau	Indice	
	Brut	Majoré (01.01.2023)
13	751	620
12	705	585
11	662	553
10	621	521
9	579	489
8	536	457

Niveau	Indice	
	Brut	Majoré (01.01.2023)
7	493	425
6	465	407
5	442	389
4	419	372
3	386	368
2	363	361
1	340	361

B. L'évolution de la rémunération

La rémunération des enseignants contractuels du 1^{er} degré fait l'objet d'une réévaluation tous les trois ans au regard des résultats des évaluations professionnelles, telles que définies dans l'arrêté du 29 août 2016.

VI. LES MODALITÉS D'AFFECTATION

Les personnels contractuels sont recrutés et affectés au regard de besoins vacants, non pourvus par des personnels titulaires.

Les DSDEN mettent en œuvre une politique d'affectation qualitative et individualisée, visant à la fois à garantir ses obligations d'employeur envers les personnels contractuels, à permettre aux personnels contractuels de s'engager sereinement dans leurs missions au sein du service public d'éducation et à promouvoir l'adéquation du profil de l'agent contractuel au profil du poste vacant.

A. L'affectation des personnels en contrat à durée déterminée (CDD)

Les enseignants contractuels du 1^{er} degré en CDD sont affectés sur les besoins de suppléances et peuvent être affectés sur des besoins vacants à l'année. Si un poste devient vacant en cours d'année scolaire et en fonction des autorisations de recrutement accordées à chaque département, des contrats peuvent exceptionnellement être proposés pour une durée inférieure à 12 mois.

Dans la limite des besoins identifiés, il pourra être proposé aux personnels contractuels en CDD un recrutement ou renouvellement de contrat au regard des nécessités de service.

B. La mobilité et l'affectation des personnels en contrat à durée indéterminée (CDI)

Les DSDEN affectent, dans la mesure du possible et une fois les personnels titulaires affectés, les personnels contractuels en CDI sur des postes vacants à l'année, du 1^{er} septembre au 31 août de l'année scolaire. Ils sont appelés chaque année à émettre des souhaits de mobilité et à préciser les communes et zones géographiques dans lesquelles ils souhaitent exercer leurs missions.

Au regard des besoins déterminés chaque année par la vacance de postes, après les opérations du mouvement intra départemental des personnels titulaires et des souhaits émis par les personnels contractuels, les services des DSDEN procèdent aux affectations.

Dans le cadre des opérations d'affectation, et dans la limite des besoins identifiés, les DSDEN s'engagent à proposer à l'agent contractuel en CDI une affectation au plus proche du lieu de son domicile et des vœux formulés, en tenant compte des nécessités de continuité pédagogique.

Rappel : Les agents en CDI sont recrutés sur zone départementale. Par conséquent, les affectations sont envisagées sur l'ensemble du département.

VII. LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les enseignants contractuels du 1^{er} degré affectés sur plusieurs écoles ou effectuant des remplacements peuvent prétendre aux remboursements de leurs frais de déplacement. À cette fin, les professeurs des écoles contractuels concernés suivront la procédure indiquée par la plateforme mutualisée de la DSDEN du Lot-et-Garonne.

VIII. LE DISPOSITIF DE CDISATION

A. Le processus de Cdisation

Les enseignants contractuels du 1^{er} degré justifiant de 6 années d'exercice effectif de la même fonction comme enseignant contractuel du 1^{er} degré bénéficient d'un contrat à durée indéterminée sauf évaluation défavorable. Cette durée de 6 années de service doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiels sont assimilés à des services accomplis à temps complet.

Une interruption d'activité de 4 mois entre 2 contrats rompt l'ancienneté des services inclus dans le décompte de ces 6 années.

Les enseignants contractuels du 1^{er} degré comptabilisant 5 années de service font l'objet d'une évaluation professionnelle réalisée par un inspecteur de l'éducation nationale impérativement au cours de la sixième année de service, et ce au minimum 3 mois avant la date anniversaire des 6 ans. L'agent sera informé de la proposition de passage en CDI par courrier.

Pour les enseignants contractuels du 1^{er} degré n'ayant pas eu de revalorisation au cours des 6 années précédentes le CDI, l'échelon retenu est le 3^e échelon.

B. Notification de non renouvellement

La DSDEN d'affectation de l'enseignant contractuel du 1^{er} degré notifie son intention de ne pas renouveler le contrat de l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée trois mois avant le terme de l'engagement.

C. Portabilité Cdi

Le code général de la fonction publique (article L332-5) prévoit une mesure de portabilité visant à permettre à l'agent en contrat à durée indéterminée (CDI) de conserver le bénéfice de la durée indéterminée d'un contrat, notamment à l'occasion d'un changement de département et d'académie.

Dans la mesure où les besoins de l'académie le permettent, l'académie de Bordeaux peut proposer un recrutement sous la forme d'un CDI, aux agents ayant plus de six ans d'ancienneté.

En cas d'impossibilité pour le département de proposer un CDI, elle pourra éventuellement recruter l'agent en CDD, selon ses besoins.

IX. FIN DE CONTRAT

A. Attestation pôle emploi et certificat de travail

À l'expiration du contrat, et au maximum huit jours après la fin du contrat afin que l'agent contractuel puisse faire valoir ses droits auprès de Pôle Emploi, la DSDEN délivre à l'agent une attestation employeur et un certificat de travail qui contient notamment les mentions suivantes : la date de début et de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent ainsi que les salaires versés durant les 36 mois précédant la date de fin de contrat.

B. Indemnité de fin de contrat

Depuis le 1^{er} janvier 2021, une indemnité de fin de contrat est prévue lorsque la durée des contrats (renouvellement compris) est inférieure ou égale à un an. Le montant de cette indemnité est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque les agents bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée ou sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours.

C. Motifs de licenciement

Outre les dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent peut être licencié pour l'un des motifs suivants :

- la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

L'indemnité de licenciement est régie par les articles 51 à 56 du décret du 17 janvier 1986.

D. Ruptures conventionnelles

La rupture conventionnelle est un mode de cessation définitive des fonctions, qui consiste en un accord mutuel entre un agent et son administration, donnant lieu à la signature d'une convention de rupture conventionnelle. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Sont concernés les agents en contrat à durée indéterminée.

Une circulaire précise chaque année les modalités de la procédure de rupture conventionnelle.

Nous suivre en ligne sur
ac-bordeaux.fr



@AcBordeaux

Réalisé par le service communication
du rectorat de l'académie de Bordeaux

Décembre 2023