

# CADRE DE GESTION DES PERSONNELS CONTRACTUELS DU 2<sup>nd</sup> DEGRÉ ENSEIGNANTS, D'ÉDUCATION ET PSYCHOLOGUES (HORS CONTRACTUELS ALTERNANTS)

## Références :

- Le code général de la Fonction Publique
- Loi du 11 janvier 194 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat,
- 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,
- Décret n°93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes,
- Circulaire n° 2017-038 du 20-3-2017 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologues dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.
- Protocole d'évaluation et d'accompagnement des personnels contractuels d'enseignement et d'éducation du second degré validé en comité technique académique du 14 octobre 2019 (annexe N 2).
- Protocole fixant les règles de Cdisation des personnels non titulaires validé en Comité technique académique du 11 octobre 2016 (annexe N°3).

## Objectifs :

- Révision du protocole de recrutement des personnels contractuels mis en place à compter de la rentrée 2017 dans l'académie de Limoges,
- Sécurisation du processus de recrutement des personnels contractuels
- Anticipation du remplacement et de la suppléance
- Evaluation des personnels contractuels

Les agents contractuels peuvent être 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, en application des articles 4, 6, 6 bis, 6 quater et 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984. Sous réserve des dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé, ils sont régis par celles du présent décret.

## I/ Conditions de recrutement et d'emploi :

Le recrutement d'un personnel contractuel du 2<sup>nd</sup> degré public doit répondre à plusieurs exigences :

## 1° Conditions réglementaires :

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

-s'il dispose de la nationalité française : il doit jouir de ses droits civiques, si les mentions au bulletin N°2 du 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.

-s'il dispose de la nationalité étrangère : il ne doit pas avoir 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

-S'il n'est pas inscrit au fichier des auteurs d'infractions terroristes (FIJAIT) ou au fichier des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV).

## 2° Conditions de diplôme :

Les agents contractuels sont recrutés selon les fonctions exercées :

a) Soit parmi les candidats remplissant les conditions de diplôme définies par les statuts particuliers des corps de fonctionnaires exerçant ces fonctions pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement desdits corps et en application du décret N°2004-592 du 17 juin 2004, les contractuels en éducation physique et sportive (EPS) doivent détenir les qualifications en sauvetage aquatique et secourisme requises.

b) Soit, pour les disciplines d'enseignement professionnel et technologique, parmi les candidats justifiant d'une activité ou d'une pratique professionnelle telles que définies par les statuts particuliers des corps de fonctionnaires exerçant ces fonctions pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement desdits corps.

## II/ Modalités de rémunération :

En se référant à la grille nationale, les dispositions indiquées ci-dessous définissent un espace indiciaire à l'intérieur duquel la rémunération de l'agent contractuel est fixée.

### 1) Règles de détermination de la rémunération :

#### a/ Contractuels enseignants et d'éducation :

Les candidats sont classés pour la détermination de leur contrat dans l'une des deux catégories suivantes : première catégorie / deuxième catégorie.

Les agents contractuels remplissant les conditions de diplôme pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement des corps considérés (soit BAC +3) sont classés en première catégorie.

Les agents contractuels détenant un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le BAC sont classés en deuxième catégorie.

Dans les disciplines d'enseignement général et pour les CPE, le recrutement est réalisé à partir de BAC+3 et/ou à titre exceptionnel à niveau BAC+2.

Les titulaires d'un diplôme de niveau BAC+5 et plus sont rémunérés sur 2 niveaux supplémentaires.

Dans les disciplines d'enseignement professionnel, les recrutements sont réalisés à Bac +3 / Bac + 2 (BTS ou DUT) ou autre niveau de diplôme (Baccalauréat / Baccalauréat professionnel / Brevet professionnel / Brevet de maîtrise / CAP / BEP) assorti d'une expérience professionnelle en relation avec la discipline enseignée.

Pour l'enseignement de l'EPS, les agents contractuels doivent détenir une licence STAPS « éducation et motricité », une attestation de réussite au test de sauvetage aquatique et au diplôme de secouriste (PSC1).

Pour les professeurs d'EPS contractuels, le forfait AS est inclus dans le contrat.

L'académie porte une attention toute particulière sur des zones ou territoires connaissant des difficultés particulières de recrutement : rural isolé, zones mal desservies par les transports en communs... mais également sur les disciplines en tension (économie gestion, anglais, technologie, sciences physiques, espagnol, disciplines professionnelles notamment).

Les disciplines en tension sont repérées à compter du mois d'avril.

Pour faciliter le recrutement sur ces zones ou dans ces disciplines, un sur-classement à minima de 3 niveaux supplémentaires peut être proposé aux personnels contractuels. Ce sur-classement est temporaire et limité à la période d'affectation concernée. Elle n'est donc pas garantie pour les autres recrutements éventuels.

Un agent déjà en contrat sur un établissement peut se voir proposer un complément de remplacement répondant à la bonification indiquée ci-dessus. En ce cas, l'indice portant la bonification est appliqué sur la totalité du temps effectué. La bonification cesse à la fin du remplacement bonifiable. Ce dispositif s'applique également aux CDD à l'année et aux CDI et est basé sur le volontariat.

#### b/ Contractuels CFP :

Le Décret n°93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes prévoit la rémunération des contractuels recrutés en qualité de conseillers en formation professionnelle est déterminée selon les règles fixées ci-dessous :

Les candidats sont classés dans l'une des catégories en fonction des diplômes et titres qu'ils détiennent ou dans des conditions définies par les recteurs d'académie en fonction de leur qualification professionnelle antérieure.

Les titres ou diplômes retenus pour le classement dans chacune des catégories sont les suivants :

- peuvent être classés en 3e catégorie les candidats justifiant au moins d'un titre ou diplôme équivalent sanctionnant trois années d'études après le baccalauréat.

- peuvent être classés en 2e catégorie les candidats justifiant au moins d'un titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études d'au moins quatre années après le baccalauréat ;

- peuvent être classés en 1re catégorie les candidats justifiant au moins d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins cinq années d'études après le baccalauréat.

En application du décret N°2023-519 du 28 juin 2023 chacun des indices majorés mentionnés dans les grilles présentées en annexe N 1 seront revalorisés de 5 points à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### 2) la prise en compte de l'expérience professionnelle (hors cumul emploi-retraite) :

-Pour toutes les disciplines y compris les CFP :

Les services d'enseignement ou d'éducation exercés dans une autre académie ou un autre Ministère ou auprès du CFA ou du GRETA ou auprès de l'enseignement privé seront repris en totalité.

Pour les CFP uniquement et sur validation du DRAFPICA Adjoint, les services en lien avec la mission de conseiller en formation professionnelle sont repris en totalité.

Les services à temps partiel et temps incomplets seront assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté. Toutefois, les périodes d'activité d'une durée inférieure à un mi-temps seront comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectivement accompli.

Toute expérience d'enseignement sera prise en compte même si elle porte sur une discipline autre que celle pour laquelle l'agent est recruté.

Les services d'AED seront repris à hauteur des 100/135 pour l'ensemble des professeurs contractuels.

Les services réalisés à partir de l'âge de 16 ans dans le secteur privé (y compris l'apprentissage et l'alternance) feront l'objet d'une reprise à hauteur des 2/3 pour tous les contractuels.

### 3) Indemnités compensatrices de congés payés (ICCA) et autres indemnités

Si les vacances (vacances d'automne, de fin d'année, d'hiver et de printemps) ne sont pas incluses dans le contrat de suppléance ou de remplacement, ces dernières donnent lieu au versement, par avenant, d'indemnités compensatrices de congés payés calculées sur la période du contrat précédant les vacances pour une durée égale à la moitié du contrat et plafonnées à la durée de la période des vacances.

Pour les vacances d'été, si ces dernières ne sont pas incluses dans le contrat, elles donnent lieu au versement d'indemnités compensatrices de congés payés calculées sur la totalité des périodes de contrats depuis le début de l'année si le personnel contractuel a été de nouveau mobilisé sur la dernière période après les vacances de printemps. Si le personnel contractuel n'est pas remobilisé sur la dernière période, la situation dans le cadre des ICCA n'est pas étudiée au titre des ICCA d'été.

A cette rémunération principale s'ajoutent les primes et indemnités statutaires tels que l'ISOE part fixe, le SFT, les heures supplémentaires années (HSA) si le service en prévoit, l'indemnité de professeur principal si le personnel contractuel assure cette mission, la part fonctionnelle de l'ISOE si le professeur contractuel assure une des missions y ouvrant droit ...

Les professeurs contractuels sont également éligibles au versement des frais de déplacement prévus par le décret N°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié s'ils remplissent les conditions prévues notamment en exerçant leur service dans des communes différentes.

Ils peuvent également prétendre à la prise en charge des abonnements de titres de transport et peuvent prétendre au forfait mobilité durable le cas échéant.

### 4) Réévaluation de la rémunération :

La rémunération des personnels contractuels fait également l'objet d'une réévaluation tous les 3 ans sauf pour le passage entre le 1<sup>er</sup>, le second niveau, le troisième et le 4<sup>ème</sup> niveau où le temps de passage est réduit à 2 ans.

Le protocole relatif à cette réévaluation a été validé en comité technique académique le 14 octobre 2019 rappelé en annexe N°2 et ce au regard des résultats des évaluations professionnelles.

Modalité :

- gain d'un niveau conformément aux grilles fixées en annexe N 1 et en fonction des temps de passage déterminés entre les différents niveaux
- Lors du reclassement au 1/09/23, conséquence de ce protocole, le reliquat d'ancienneté est conservé, ce reclassement est automatique sans évaluation préalable,
- Les reclassements postérieurs sont effectués sous mode d'évaluation. Le reclassement est accordé par le recteur sauf avis défavorable de l'inspecteur, avis basé sur les entretiens d'évaluation conduits par l'inspecteur et le chef d'établissement sur la période précédant cette réévaluation. L'évaluation fait l'objet d'une campagne annuelle. La CCP est réunie en cas de demande de révision et elle est informée des campagnes de réévaluation.

Les règles de rémunération étant académiques, le niveau de rémunération précédemment détenu dans une autre académie ne sera pas automatiquement repris.

Ces nouvelles dispositions donneront lieu à des reclassements pour les personnels contractuels.

## III/ Les modalités d'affectation :

### a) Le contrat :

Les personnels contractuels sont recrutés et affectés en fonction des besoins non pourvus par des personnels titulaires.

L'académie porte une attention toute particulière à l'affectation des personnels contractuels et propose :

-des contrats à durée déterminée sur des besoins restés vacants après le mouvement des titulaires ou pour la durée des absences (suppléances ou remplacements) exprimées par les établissements. Le paiement des

vacances fera l'objet d'un avenant au prorata des droits acquis. Cependant, si la suppléance se prolonge après les vacances, le contrat sera prolongé de manière à englober la période des vacances concernée.

- des contrats à durée déterminée sur zones de remplacement avec rattachement sur un établissement.

Ces personnels sont mobilisables dans un rayon de 60km autour de l'établissement de rattachement.

Lorsque l'agent n'est pas occupé par des remplacements ou des suppléances, il effectue son service au sein de l'établissement de rattachement à hauteur de la quotité de son contrat.

-et des contrats à durée indéterminée : Un contrat à durée indéterminée est conclu en application du protocole de cdisation validé en comité technique académique le 11 octobre 2016 (annexé au présent protocole : annexe N 3) et ce de manière express dès lors que le personnel contractuel justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

La durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans des emplois occupés. Elle 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 partiel sont assimilés à du temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois ; les deux mois d'été sont neutralisés pour le calcul de l'ancienneté destinée à déterminer leur cdisation.

Ils sont alors affectés en zone académique avec un établissement de rattachement administratif. Ces personnels sont mobilisables dans un rayon de 60km autour de l'établissement de rattachement. Hors affectations en remplacement et en suppléance, ils exercent leur activité dans l'établissement de rattachement.

En cas de modifications des besoins sur l'académie, cette affectation peut être fermée. De fait, l'agent se voit proposer un autre rattachement administratif, tenant compte des besoins de l'académie (le lieu de résidence de l'agent et ses souhaits d'affectation sont analysés). Si l'agent oppose deux refus aux propositions de l'administration, ou en l'absence de besoins académiques, il peut être procédé au licenciement de l'agent.

Les modifications de rattachement administratif sont identifiées en septembre.

Les changements de rattachement administratif interviennent à la demande de l'administration, cette dernière sollicite cependant l'accord de l'agent avant modification.

Si l'agent sollicite une demande de changement de rattachement administratif, cette demande est analysée au vu des besoins, c'est l'administration qui décide de donner suite ou non à cette demande.

La CCP est informée fin septembre des bilans des affectations et des modifications de rattachement.

#### b) Portabilité du CDI :

Si un agent contractuel bénéficie d'un contrat en CDI dans une autre académie ou un autre département ministériel et en fonction des besoins de l'académie et sous réserve de l'avis des inspecteurs de la discipline ou du DRAFPICA adjoint pour les CFP, l'académie propose une reprise en CDI.

Cependant, les termes de la rémunération peuvent être modifiés par rapport au précédent contrat CDI de l'ancienne académie.

La reprise du CDI se fait selon les conditions de l'académie.

### IV/ L'accompagnement et la formation :

#### a/ La prise de poste :

Avant sa prise de poste, chaque nouveau contractuel fait l'objet d'une évaluation par l'inspecteur de la discipline ou par le DRAFPICA Adjoint (entretien de recrutement).

Lors de cet entretien, l'inspecteur valide ou non la candidature.

L'EPL d'affectation du nouveau contractuel met en place un parcours de découverte et d'intégration au sein des équipes en place. Ce parcours doit à minima comporter une présentation de l'établissement, de son organisation et de son fonctionnement, du projet d'établissement et des équipes.

Si besoin, un délai de 48h peut être accordé au contractuel pour la prise de poste. Celui-ci pourra être utilisé pour une mise à niveau auprès d'un collègue ou pour une formation et pour préparer ses interventions devant les classes. Le contrat de travail intègre ce délai.

## b/ L'accompagnement et la formation :

Le corps d'inspection détermine les éventuels besoins en termes de formation et d'accompagnement notamment dans les domaines de la pédagogie et de la gestion de classe.

Le contractuel nouvellement recruté bénéficie d'une formation dès que possible pour l'accompagner dans sa prise de poste. Des formations complémentaires peuvent lui être proposées dans le courant de l'année à l'initiative de l'inspecteur ou de la DRH.

Ces besoins sont identifiés sur une fiche qui sera transmise à l'EAFC.

L'EAFC organise la formation du contractuel en lien avec l'inspecteur de la discipline.

Le guide administratif d'accueil des personnels non titulaires est communiqué aux personnels soit par les services académiques ou par les chefs d'établissement.

L'inspecteur, à qui il appartient d'en estimer le besoin, propose, sur la base du volontariat, un enseignant (ou CPE ou Psy-EN) titulaire destiné à être tuteur du nouveau contractuel. Ce dernier sera chargé de l'accompagner dans sa prise de poste.

Ce dernier accompagnera l'enseignant contractuel dans le cadre de sa prise de poste.

La fonction de tuteur donne lieu au versement d'une indemnité de tutorat après service fait au montant fixé par la réglementation en vigueur et selon l'effectivité de l'encadrement.

Le tuteur est prioritairement choisi au sein de l'établissement et relève de l'appréciation du corps d'inspection.

En cas de difficultés constatées au cours du contrat, le chef d'établissement contacte l'inspecteur de la discipline et le bureau du remplacement. Les modalités d'accompagnement et de formation seront alors revues et/ou complétées en cas de besoin.

Pour les CFP, l'accompagnement et la formation seront déterminés par le DRAFPICA adjoint.

## V/ Evaluation :

Protocole mis en place depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019 (validé en comité technique académique le 14 octobre 2019 et annexé à ce protocole).

Il est vivement conseillé aux contractuels de préparer les concours d'enseignement et de suivre les modules de formation prévus à cet effet. Le rectorat étudiera la possibilité d'ouverture de préparations aux concours internes.

Ce nouveau protocole prend effet au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Limoges, le 8 février 2024

La Rectrice  
Carole DRUCKER-GODARD

## ANNEXE N°1 :

Grilles de rémunération des personnels contractuels enseignants et d'éducation :

Indice de référence	IB	IM
1 <sup>ère</sup> catégorie		
Niveau 16	3 ans	821
Niveau 15	3 ans	783
Niveau 14	3 ans	741
Niveau 13	3 ans	717
Niveau 12	3 ans	687
Niveau 11	3 ans	653
Niveau 10	3 ans	609
Niveau 9	3 ans	570
Niveau 8	3 ans	537
Niveau 7	3 ans	498
Niveau 6	3 ans	482
Niveau 5	3 ans	466
Niveau 4	2 ans	451
Niveau 3	2 ans	438
Niveau 2	2 ans	431
Niveau 1	2 ans	388
2 <sup>ème</sup> catégorie		
Niveau 13	3 ans	707
Niveau 12	3 ans	677
Niveau 11	3 ans	643
Niveau 10	3 ans	597
Niveau 9	3 ans	560
Niveau 8	3 ans	527
Niveau 7	3 ans	487
Niveau 6	3 ans	472
Niveau 5	3 ans	457
Niveau 4	2 ans	425
Niveau 3	2 ans	407
Niveau 2	2 ans	389
Niveau 1	2 ans	371

Grilles de rémunération des Conseillers en formation professionnelle non titulaires (CFP) :

Indice de référence	IB	IM
1 <sup>ère</sup> catégorie (BAC + 5 et au-delà)		
Niveau 13	3 ans	821
Niveau 12	3 ans	782
Niveau 11	3 ans	751
Niveau 10	3 ans	720
Niveau 9	3 ans	687
Niveau 8	3 ans	657
Niveau 7	3 ans	627

Niveau 6	3 ans	596
Niveau 5	3 ans	562
Niveau 4	2 ans	530
Niveau 3	2 ans	498
Niveau 2	2 ans	466
Niveau 1	2 ans	434
2ème catégorie		
Niveau 16	3 ans	821
Niveau 15	3 ans	783
Niveau 14	3 ans	741
Niveau 13	3 ans	717
Niveau 12	3 ans	687
Niveau 11	3 ans	653
Niveau 10	3 ans	609
Niveau 9	3 ans	570
Niveau 8	3 ans	537
Niveau 7	3 ans	498
Niveau 6	3 ans	482
Niveau 5	3 ans	466
Niveau 4	2 ans	451
Niveau 3	2 ans	438
Niveau 2	2 ans	431
Niveau 1	2 ans	388
3ème catégorie		
Niveau 13	3 ans	707
Niveau 12	3 ans	677
Niveau 11	3 ans	643
Niveau 10	3 ans	597
Niveau 9	3 ans	560
Niveau 8	3 ans	527
Niveau 7	3 ans	487
Niveau 6	3 ans	472
Niveau 5	3 ans	457
Niveau 4	2 ans	425
Niveau 3	2 ans	407
Niveau 2	2 ans	389
Niveau 1	2 ans	371

# ANNEXE N°2

Protocole d'évaluation et d'accompagnement des personnels contractuels d'enseignement et d'éducation du second degré validé en comité technique académique du 14 octobre 2019

Références : décret n° 86-83 du 17/01/1986 – Art 1-3 et 1-4 (créé par décret n°2007-338 du 12 mars 2007)

Arrêté du 29 août 2016 relatif à l'évaluation professionnelle des 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

## **I. Rappel de la réglementation :**

**Article 1-3** Modifié par DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 2

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels

L'académie de Limoges propose une évolution de la rémunération sauf avis contraire du corps d'inspection :

- ✓ Soit au bout de 2 ans pour l'accès du 1<sup>er</sup> au 2<sup>nd</sup> niveau, du 2<sup>ème</sup> au 3<sup>ème</sup> niveau et du 3<sup>ème</sup> au 4<sup>ème</sup> niveau
- ✓ Puis tous les trois ans pour les autres niveaux de rémunération et pour l'ensemble des enseignants contractuels (CDD et CDI) et CFC.

## **II. Modalités :**

- ✓ Communication des listes des enseignants contractuels éligibles aux corps d'inspection après la rentrée et au mois de mars
- ✓ Visite réalisée systématiquement par le corps d'inspection pour tous les personnels éligibles à une réévaluation de rémunération. La grille d'évaluation, jointe en annexe, sera complétée et signée conjointement par l'inspecteur de la discipline et le chef d'établissement
- ✓ Avancement réalisé en fin d'année au mois de juin avec régularisation depuis la date d'effet de la promotion
- ✓ Etablissement d'un avenant

## **III. Motifs :**

- ✓ Permettre, le cas échéant, une réévaluation de la rémunération au vu des résultats des entretiens, ces derniers permettent d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent
- ✓ Permettre de repérer les besoins éventuels de formation

## **IV. Autres modes d'évaluation :**

Concernent tous les contractuels (hors campagne d'avancement)

- ✓ Les chefs d'établissement complètent une fiche d'évaluation à l'issue de chaque suppléance ou remplacement dès lors que cette dernière est supérieure à 4 semaines d'exercice continu dans le même établissement

Une note sera adressée aux établissements et aux corps d'inspection en début d'année scolaire pour communiquer les nouvelles modalités d'évaluation des personnels contractuels.

# ANNEXE N°3

Protocole fixant les règles de Cdisation des personnels non titulaires validé en Comité technique académique du 11 octobre 2016



## COMITE TECHNIQUE ACADEMIQUE du 11 octobre 2016 REGLES DE CDISATION des agents non titulaires enseignants en formation initiale, d'éducation et d'orientation dans les établissements du 2d degré à compter de la rentrée 2016

### I - Les principes de cdisation :

Condition 1, l'ancienneté.

A compter de la rentrée 2016, les agents non titulaires enseignants cumulant 6 ans d'ancienneté sont CDIsés en cas de reprise en contrat à compter du 01/09/2016.

Le calcul de la durée d'ancienneté est précisé dans les textes en vigueur = 6 ans de contrat sans période suspensive de 4 mois ou plus. La période des vacances est considérée comme une période d'interruption d'activité et comptabilisée dans les 4 mois si l'agent ne bénéficie pas des indemnités vacances.

Si, au contraire, l'agent bénéficie des indemnités vacances (génération d'un avenant) alors la période des vacances n'est pas incluse dans les 4 mois.

Pour les agents atteignant les 6 années d'ancienneté dans les années 2016-2017 et suivantes, la CDISATION est réalisée à la date de passage des 6 ans d'ancienneté selon les modalités de calcul réglementaires. Pour les agents qui ont déjà atteint les six ans d'ancienneté, la date de CDISATION est celle du début du premier contrat signé à compter de la rentrée 2016.

Condition 2, l'évaluation.

La CDISATION est conditionnée par l'avis favorable de l'inspecteur de la discipline. Les inspecteurs ont été sollicités en septembre 2016 sur toutes les situations. Lorsqu'un avis défavorable à la cdisation est signifié par l'inspecteur, l'agent n'est pas recruté à nouveau par l'académie, ou n'est pas repris à l'issue du CDD en cours.

L'obligation réglementaire de service.

La CDISATION est effectuée sur la base d'un temps plein qui devient l'obligation réglementaire de service. Les agents souhaitant effectuer moins d'heures de service pourront demander l'octroi d'un temps partiel. Les agents déjà en CDI au 01/09/2016 seront repris sur un temps complet à la rentrée 2016.

Modalités de gestion du CDI

- Mise en place d'un rattachement administratif par référence :
  - o à la résidence personnelle de l'agent et/ou sa dernière affectation
  - o les ressources TZR disponibles et leur RAD
  - o les besoins à couvrir : identification des zones
- Proposition de suppléance ou remplacement dans un rayon de 60 km autour de ce RAD. (règles identiques à celles des TZR)
- Si refus d'effectuer le remplacement, possibilité qu'une procédure de licenciement soit engagée envers l'agent.
- En absence de suppléance, ou dans le cas d'une suppléance ne couvrant pas l'ORS, l'agent devra se rendre dans son établissement de RAD et assurer un service à hauteur de la quotité fixée dans son CDI.
- La bivalence sera indiquée dans le contrat chaque fois que cela sera possible afin que l'agent puisse être sollicitée, le cas échéant, dans les deux disciplines mentionnées au contrat.

Les agents en CDI sont affectés à la suite du mouvement AFA des TZR.

La rémunération.

La rémunération des agents passant en CDI est recalculée sur la base d'un temps plein correspondant à l'indice de rémunération détenu lors de leur passage en CDI sur la base de l'indice du dernier contrat.

Carrière.

Les agents contractuels sont incités à passer les concours du professorat.

Document présenté en :

**GT CTA du 11/10/2016**  
**CTA du 12/10/2016**

SGA DRRH  
10/10/2016