



CONTRACTUEL exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation ou de psychologue

Textes de référence :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée – Statut de la Fonction publique.
- Loi n° 84 – 16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat.
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à la titularisation des agents contractuels.
- **Décret n° 86-83 du 17 janvier 1983 – Dispositions applicables aux agents non titulaires.**
- Décret n° 81-535 modifié du 12 mai 1981 – Recrutement des professeurs contractuels enseignant en CFA, sections d'apprentissage et unités de formation par apprentis.
- **Circulaire FP n°37 290 du 22 juillet 2013. Cas de recours au contrat dans la Fonction publique.**
- **Décret n°2016-1171 du 29 août 2016. Contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation.**
- **Arrêté du 29 août 2016. Rémunération et évaluation professionnelle des agents contractuels.**
- **Circulaire n°2017- 038 prise en application du décret n° 2016- 1171.**
- Loi pour une école de la confiance n° 2019-791 du 26 juillet 2019.
- Loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019.

Si le statut général de la Fonction publique affirme que les emplois civils ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires, des mesures dérogatoires permettent notamment au ministère de l'Éducation nationale de recruter des personnels désignés sous **le terme général d'agents contractuels** pour assurer la couverture des besoins d'enseignement à défaut de personnels titulaires en nombre suffisant.

La présente fiche est consacrée aux dispositions relatives aux **professeurs, CPE et psychologues contractuels de la formation initiale sous statut scolaire.**

I. CONDITIONS DE RECRUTEMENT

A - AUTORITÉ COMPÉTENTE

Les contractuels sont recrutés par le recteur d'académie ou l'IA-Dasen agissant par délégation du recteur.

B - FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT

Les agents sont recrutés au titre des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984 pour un besoin permanent, ou au titre des articles 6 quater, 6 quinquies ou 6 sexies de cette même loi pour des besoins temporaires.

Ce fondement juridique est très important pour l'accès au CDI.

Les contrats conclus au titre de l'article 4-1° peuvent l'être directement en CDI.

C - CONDITIONS DE DIPLÔME

- une licence dans les disciplines générales,
- un DEUG, un BTS, un DUT ou tout titre de niveau égal ou supérieur pour les PLP,

- « un certain niveau de diplôme ou titre ou expérience professionnelle » dans les disciplines technologiques et professionnelles,

A noter : les pères et mères de 3 enfants ainsi que les sportifs de haut niveau sont dispensés de titres ou de diplômes.

Les contractuels en EPS doivent justifier des qualités requises en sauvetage aquatique et secourisme.

Toutefois, à titre exceptionnel, dans les académies rencontrant des difficultés pour l'emploi de contractuels dans certaines disciplines, un titre ou un niveau d'au moins deux années d'étude après le baccalauréat, ou seule une deuxième année de licence validée, peut suffire pour enseigner dans le premier degré et dans les disciplines d'enseignement général ou technologique du second degré.

D - DURÉE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

- Les contrats conclus en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 sont d'une durée maximale de 3 ans, reconductibles dans la limite d'une durée maximale de 6 ans au delà desquels le CDI leur est obligatoirement proposé.

- Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire sur un besoin couvrant l'année scolaire, l'échéance est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante (31 août).

- Pour les agents recrutés en septembre pour effectuer un remplacement, le contrat est conclu pour une durée déterminée et renouvelable par décision expresse (avenant au contrat) dans la limite de l'absence du fonctionnaire à remplacer. Si la durée totale de l'absence a couvert l'année scolaire, la date de fin de contrat sera celle de la veille de la rentrée scolaire suivante.

E - RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

- L'administration respecte les délais suivants pour signifier le renouvellement ou non du contrat :
 - 8 jours avant le terme pour un agent recruté depuis moins de 6 mois ;
 - 1 mois avant le terme pour un agent recruté pour une durée sup. à 6 mois et inf. à 2 ans ;
 - 2 mois avant le terme pour un agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
 - 3 mois avant le terme pour un agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.
- Lorsque le contrat est susceptible d'être transformé en CDI ou que la durée des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent atteint 3 ans, la notification doit être précédée d'un entretien avec un inspecteur (IA-IPR ou IEN).
- Il n'y a pas de droit au renouvellement : les décisions de non renouvellement n'ont pas à être motivées. Cependant tout non-renouvellement qui reposerait sur un motif extérieur à l'intérêt du service (réorganisation du service, affectation d'un fonctionnaire) ou insuffisance professionnelle, faute disciplinaire, peut être entaché d'une erreur de droit.

F - RENOUVELLEMENT EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Deux conditions sont cumulatives :

- être recruté par contrat sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984,
- et justifier d'une ancienneté de services publics de 6 ans, 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 ce calcul de durée, les services effectués au titre des articles 4, 6, 6 quater, quinquies et sexies de la même loi sont comptabilisés. Le CDI obtenu est « portable » en cas de changement d'académie.

G - SUSPENSION DU CDI

Lors d'un congé de mobilité ou pour convenance personnelle, l'agent conserve un droit au retour et au réemploi et peut signer un CDD ou un CDI dans une autre académie sans pour autant démissionner de son CDI en suspension.

H - PÉRIODE D'ESSAI

3 cas distincts :

- premier contrat : période d'essai recommandée mais non obligatoire (3 semaines pour un CDD inférieur à 6 mois ; 1 mois pour un CDD inférieur à 1 an ; 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans ; 4 mois pour un CDI.)
- renouvellement de contrat : pas de période d'essai
- nouveau contrat : période d'essai possible ; période d'essai recommandée pour un changement de discipline ou d'académie mais non obligatoire.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois et ne peut excéder la durée initiale.

I - MENTIONS ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES DU CONTRAT

- le fondement juridique du contrat (citation de l'article de la loi du 11 janvier 1984),
- la date d'effet, la durée, le poste occupé, la catégorie hiérarchique (A),
- les conditions de rémunération,
- les droits et obligations de l'agent s'ils ne résultent pas d'un texte de portée générale,
- le motif précis en cas de remplacement momentané, vacance temporaire d'emploi,
- le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat,
- le certificat de fin de contrat contenant exclusivement la date de recrutement et de fin de contrat, les fonctions exercées, la catégorie hiérarchique, les périodes de congé non assimilées à des périodes de travail.

II. CONDITIONS D'EMPLOI

A - LIEUX D'EXERCICE

• Pour les CDD

- l'agent est affecté dans un collège, un lycée, une école ou service mentionné sur le contrat,
- il peut aussi être recruté à l'année sur une zone académique ou départementale pour motif de vacance d'emploi (articles 4-2° ou 6 quinquies).

• Pour les CDI

- l'agent est recruté sur zone académique ou départementale.

B - TEMPS DE SERVICE

Le temps complet pour chaque fonction :

- **enseignants du 1er degré** : 24 heures hebdomadaires d'enseignement et 108 heures annuelles d'activité (cf. décret n° 2008-775 du 30/07/2008 et circulaire n° 2013-019 du 04/02/2013).
- **enseignants du second degré** : 18 heures éventuellement affectées d'un coefficient de pondération en REP et REP + ; 20 heures dont 3 consacrées à l'UNSS pour les professeurs d'EPS, éventuellement pondérées également.
- toute heure effectuée en plus des 18 ou 20 heures réglementaires est rémunérée en heure supplémentaire (cf. décret n°50-1253 du 6/10/1950).
- un allègement de service d'une heure est prévu pour les agents recrutés à temps complet pour l'année scolaire sur 2 établissements dans deux communes différentes ou dans 3 établissements différents. Il est mis en place y compris quand le recrutement est effectué durant le mois de septembre.



• la notion de temps complet se calcule en additionnant les quotités horaires inscrites dans chacun des contrats.

• **Conseiller principal d'éducation** : 39 semaines de travail (36 semaines sur temps scolaire, 1 semaine avant la rentrée, 1 semaine après le début des vacances d'été, 1 semaine de « petites vacances ») à 40,66 heures (40 heures et 40 minutes) hebdomadaires dont :

- 35 heures hebdomadaires, inscrites dans leur emploi du temps ;
- 4 heures par semaine, laissées sous leur responsabilité, pour l'organisation de leurs missions ;
- un temps de pause quotidien de 20 minutes non fractionnable pour 6 heures travaillées.

• **Personnels psychologues** : elles sont fixées en fonction des obligations définies par arrêté pour les titulaires. La signature d'un tel contrat doit donc s'accompagner de l'arrêté du fonctionnaire à remplacer.

- Les psychologues de la spécialité éducation, développement et apprentissages (EDA) : 24 heures inscrites à l'emploi du temps + 4 heures.
- Les psychologues de la spécialité éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle (EDO) : 27 heures inscrites à l'emploi du temps + 4 heures.

Les contractuels peuvent être employés à temps complet ou se voir imposer un temps incomplet selon les besoins du service. Ils peuvent aussi faire la demande d'un temps partiel. On parle ainsi de quotité de service. Par exemple 9/18ème correspond à 50% d'un temps et d'une rémunération complète.

Tout changement de structure d'affectation, de quotité ou de discipline fait l'objet d'un nouveau contrat.

C - LITIGES (licenciement après la période d'essai, non renouvellement de personnes investies d'un mandat syndical, sanctions autres que blâme ou avertissement)

Les agents contractuels relèvent des commissions consultatives paritaires académiques compétentes à l'égard des agents non titulaires.

D - CONGÉS ANNUELS ET PRESTATIONS SOCIALES

« Les congés sont de 25 jours pour un temps complet et doivent obligatoirement être pris pendant la période des vacances scolaires » (jurisprudence, CE, 26 novembre 2012, n° 349896).

Pour les contrats inférieurs à un an, si l'absence couvre une période de vacances le contrat continue de courir.

Une indemnité compensatrice de congés annuels est versée à l'agent si du fait de l'administration, il n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés.

En cas de congé maladie, les agents peuvent prétendre à des indemnités journalières qui doivent être déduites du traitement, déclarées à l'employeur dans les deux mois sinon une procédure de suspension de traitement peut être enclenchée.

Les agents sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des prestations en espèces en matière de maladie, maternité, invalidité, décès, paternité, accidents du travail et maladies professionnelles, temps partiel thérapeutique, pensions vieillesse.

E - RÉMUNÉRATION INITIALE

Les contractuels sont classés en deux catégories, en fonction des diplômes détenus.

Les contractuels de l'enseignement professionnel relèvent tous de la première catégorie.

Pour l'enseignement général, ceux qui possèdent un BAC +3 appartiennent à la première catégorie, ceux qui possèdent un BAC + 2 relèvent de la deuxième catégorie.

Il n'existe pas de grilles de rémunération avec des augmentations systématiques, mais un « espace indiciaire » indiquant un traitement minimum et maximum.

Les critères retenus pour définir à quel niveau situer un contractuel nouvellement recruté, sont variables selon les priorités académiques (rareté d'une discipline, difficulté de recrutement, etc.) et font en principe l'objet d'un dialogue social. Quoi qu'il en soit, un agent nouvellement recruté commencera à l'indice minimum, mais il peut aussi être rémunéré à un indice supérieur compte tenu de son expérience professionnelle ou des priorités académiques. Un tableau d'indices de référence est publié par le ministère. (Voir ci-dessous).

	Indice brut minimum (IB) indice majoré (IM) correspondant	Indice brut maximum (IB) indice majoré (IM) correspondant
2ème catégorie	340 IB = 321 IM (1 504, 21 € brut en 2021)	751 IB = 620 IM (2 907,35 € brut en 2021)
1ère catégorie	408 IB = 367 IM (1 719,77 € brut en 2021)	1015 IB = 821 IM (3 847,22 € brut en 2021)
1ère catégorie et totalité de l'enseignement au niveau post BAC		Hors échelle (A) (4 170,56 brut € en 2021)

F - RÉMUNÉRATION RÉÉVALUÉE

La rémunération fait l'objet d'une **réévaluation au moins tous les 3 ans**. Elle peut suivre l'évolution du tableau qui suit ou aller plus vite selon les missions et les responsabilités exercées. Une augmentation de moins de 20% fait l'objet d'un **avenant au contrat**, une augmentation supérieure nécessite la conclusion d'un **nouveau contrat**. L'absence d'augmentation sur une longue période de temps peut être qualifiée par le juge administratif comme **une sanction déguisée**.

Première catégorie

Indice de référence	IB	IM
Niveau 18	1015	821
Niveau 17	966	783
Niveau 16	910	741
Niveau 15	869	710
Niveau 14	830	680
Niveau 13	791	650
Niveau 12	755	623
Niveau 11	722	598
Niveau 10	690	573
Niveau 9	657	548
Niveau 8	623	523
Niveau 7	591	498
Niveau 6	560	475
Niveau 5	529	453
Niveau 4	500	431
Niveau 3	469	410
Niveau 2	441	388
Niveau 1	408	367

Deuxième catégorie

Indice de référence	IB	IM
Niveau 13	751	620
Niveau 12	705	585
Niveau 11	662	553
Niveau 10	621	521
Niveau 9	579	489
Niveau 8	536	457
Niveau 7	493	425
Niveau 6	465	407
Niveau 5	442	389
Niveau 4	419	372
Niveau 3	386	354
Niveau 2	363	337
Niveau 1	340	321



G - PRIMES ET INDEMNITÉS

Les agents contractuels bénéficient dans les mêmes conditions des primes et indemnités des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions, sauf disposition réglementaire qui en réserve le bénéfice aux seuls fonctionnaires. Chacun doit se renseigner, voici une liste non exhaustive :

ISAE, ISOE, rémunération d'examen et de surveillance, indemnité Rep, Rep+, IMP, IFP, CPGE, indemnité de frais de changement de résidence, indemnité d'isolement, indemnité de sujétions particulières cop DCIO, indemnité forfaitaire CPE, indemnité de référent handicap, ISS des CFC, IEMP, indemnité de responsabilité de directeur délégué aux enseignements technologiques et professionnels (DDFPT), ...

H - FORMATION

Les contractuels suivent **une formation d'adaptation** à l'emploi fixée par le recteur et en fonction des expériences professionnelles déjà acquises.

En tant que de besoin, un agent contractuel peut bénéficier d'un accompagnement par un tuteur désigné par l'autorité académique.

I - APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

- Un **entretien professionnel** a lieu **chaque année** pour les agents en CDI et pour les agents en CDD ayant conclu un contrat d'une durée supérieure à un an.

- Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct.

- La date de l'entretien est communiquée par écrit au moins huit jours à l'avance.

- L'entretien porte sur les résultats, les objectifs, les perspectives d'amélioration, d'évolution, les acquis, la manière de servir, les capacités d'encadrement, les besoins de formation, ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps de la fonction publique.

- Un compte rendu est établi par le chef d'établissement, communiqué à l'agent qui éventuellement complète de ses observations, l'autorité hiérarchique le vise, formule éventuellement quelques observations.

- Ce compte rendu est remis à l'agent pour signature puis transmis à l'autorité hiérarchique qui verse le document au dossier de l'agent.

- L'agent peut alors, dans un délai de quinze jours, saisir l'autorité hiérarchique d'une demande de révision du compte rendu. Le recteur répond dans les 15 jours suivant la réception de la demande de révision.

- S'il n'obtient pas satisfaction l'agent peut requérir, dans le mois qui suit la réponse du recteur, la commission administrative paritaire pour une demande de réexamen. Un compte rendu final sera communiqué à l'agent qui en accusera réception.

CONTRAT DE RECRUTEMENT A DUREE INDETERMINEE

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 6 bis et 4-2 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le 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 ;

Vu l'arrêté du 29 août 2016 fixant la rémunération 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 ;

Ce qu'il faut observer de près pour avoir droit au CDI ensuite, doit figurer en haut de tous les contrats