



RÉGION ACADÉMIQUE
NOUVELLE-AQUITAINE

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



**COMITE TECHNIQUE ACADEMIQUE du 12 juin 2017
REGLES DE GESTION
des agents non titulaires d'enseignement et d'éducation
en formation initiale
et psychologues, dans les établissements
du second degré public à compter de la rentrée 2017.**

LES OBJECTIFS.

- Prévenir le remplacement et la suppléance en repérant les disciplines déficitaires dès le mois d'avril de l'année précédente
- Mise en place d'un protocole de recrutement des contractuels
- Etablir les entretiens de recrutement en mai – juin pour le mois de septembre
- Professionnaliser les agents non titulaires en les évaluant et en les formant avant leur prise de poste
- Evaluer le contractuel chaque année
- Etablir des contrats à l'année afin de sécuriser et fidéliser les contractuels
- Evolution de la rémunération au bout de 3 ans (sauf avis défavorable du corps d'inspection) et Cdésiation au bout de 6 ans
- Déterminer un établissement de rattachement administratif pour les contractuels en établissement (Idem TZR et CDI)

Références : loi n° 83-634 du 13-7-1983 modifiée ; loi n° 84-16 du 11-1-1984 modifiée ; décret n° 86-83 du 17-1-1986 modifié ; décret n° 2016-1171 du 29-8-2016 ; arrêté du 29-8-2016 ; arrêté du 29-8-2016 ; décret n° 2016-1172 du 29-8-2016 modifiant décret n° 50-1253 du 6-10-1950 ; arrêté du 29-8-2016 ; décret n° 90-259 du 22-3-1990 ; décret n° 2004-592 du 17-6-2004 ; décret n° 2008-775 du 30-7-2008 modifié ; décret n° 2014-940 du 20-8-2014 modifié ; circulaire n° 91-035 du 18-2-1991 ; circulaire du 22-7-2013 ; circulaire de la DGAFP du 20-10-2016 ; circulaire MENESR n°2017-038 du 20-03-2017 ; décret 51-1423 du 5-12-1951.

I – Le recrutement des contractuels.

L'agent contractuel est recruté en application des grilles réglementaires visées par la circulaire *MENESR n°2017-038 du 20-03-2017* et de son niveau de diplôme (catégorie 1 ou catégorie 2) sur l'indice d'entrée de la grille.

Des modalités spécifiques peuvent être mises en œuvre lorsque des besoins perdurent dans des disciplines pour lesquelles des difficultés de recrutement sont constatées ou anticipées. La CCP et le CTA sont informés des disciplines concernées.

a/ L'académie peut alors proposer un CDD d'un an (du 01/09 au 31/08). En ce cas, l'agent est rattaché administrativement à un établissement à partir duquel sur un rayon de 60 kilomètres il se voit proposer des remplacements. Les disciplines concernées sont identifiées en juin pour la rentrée suivante. Lorsque l'agent n'est pas occupé par des remplacements ou des suppléances, il effectue son horaire réglementaire au sein de l'établissement de rattachement.

b/ Dans des cas très exceptionnels de vacances de postes ou de suppléances non satisfaites pendant plus d'un mois et éloignées de plus de 60 km du domicile de l'agent sur des disciplines rares ou déficitaires, une majoration de rémunération est proposée. Cette dernière correspond à trois niveaux supplémentaires. 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 .

Les enseignants de spécialité technique ou professionnelle peuvent être recrutés à un indice supérieur à l'indice d'entrée de grille à partir du moment où les 2/3 des services effectués à partir de l'âge de 20 ans sont validés par les corps d'inspection (disposition déjà appliquée aujourd'hui).

Pour les contractuels en EPS, le forfait AS est compris au sein du contrat. Les contractuels doivent être en possession des qualifications et diplômes requis pour les PEPS.

Les vacances scolaires.

- Vacances d'automne, de fin d'année, d'hiver et de printemps. Les vacances sont incluses dans le contrat dès lors que le remplacement ou la suppléance couvre la période des vacances et se prolonge au-delà de cette dernière. Pour les autres contrats qui se terminent avant les vacances, des indemnités compensatrices de congés payés sont alors versées via un avenant au prorata des droits acquis. Dans le cas d'un redémarrage d'une suppléance ou d'un remplacement post vacances, les indemnités compensatrices de congés sont révisées sur la période non indemnisée par un avenant (ICCA) ou la période est couverte par un contrat (si vacance du poste),
- Vacances d'été. Selon la genèse de l'affectation en remplacement ou en suppléance, les vacances sont incluses dans une prolongation de contrat ou donnent droit à des indemnités compensatrices de congés payés, dans les deux cas au prorata des droits acquis.

Les Contrats à Durée Déterminée.

Ils couvrent les besoins de suppléance et de remplacement exprimés par les établissements. Ils peuvent, également, être affectés sur des postes à l'année restés vacants après le mouvement des agents titulaires (y compris les professeurs stagiaires) ou sur des blocs de moyens provisoires à l'année vacants.

Les Contrats à Durée Indéterminée.

Les agents bénéficient d'un contrat à durée indéterminée après six ans d'ancienneté de service. Les deux mois d'été sont neutralisés pour le calcul de l'ancienneté destiné à déterminer la cdisation.

Ils sont alors affectés en zone académique avec un établissement de rattachement administratif. 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 sont informées fin septembre des bilans des affectations et des modifications de rattachement.

Si l'agent contractuel bénéficiait d'un CDI (dans la même discipline et en qualité d'agent non titulaire enseignant et d'éducation en formation initiale ou psychologues, dans les établissements du second degré public) dans une autre académie, en fonction des besoins de l'académie, sous réserve de l'avis de l'inspecteur (IA IPR, IEN ET) et de l'examen des évaluations effectuées lors de ses précédents contrats, il est proposé une reprise en CDI.

Cependant, les termes de la rémunération peuvent être modifiés par rapport au précédent contrat CDI de l'ancienne académie bien que l'ancienneté soit prise en compte (règle d'avancement académique). Il s'agit en effet d'un nouveau contrat dont les termes peuvent être différents (rémunération, affectation, quotité, etc...). La reprise du CDI se fait selon les conditions de l'académie.

2 – L'avancement et la reprise d'ancienneté.

Modalité : gain d'un niveau (cf grilles de référence) pour 2 ans de contrats effectifs du niveau 1 au niveau 2, puis pour 3 ans à compter du niveau 2 (lors du premier reclassement le reliquat d'ancienneté au-delà des deux ans ou des trois ans est conservé), conduisant à une réévaluation de la rémunération qui prend effet à la date anniversaire de la période de 2 ans ou de 3 ans selon le cas.

Mise en œuvre (CDD et CDI), on distingue :

- le premier reclassement année scolaire 2017-2018 qui est automatique sans évaluation préalable (application dès septembre 2017),
- les reclassements postérieurs (années scolaire 2018-2019 et suivantes) qui 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. La réévaluation des 3 ans n'est pas liée à un entretien spécifique. L'évaluation fait l'objet d'une campagne annuelle. La CCP est réunie en cas de demande de révision.

CAS DES AGENTS D'ORIGINE D'ACADEMIES EXTERIEURES. Pour le calcul de sa rémunération et pour l'accès au niveau supérieur après évaluation, l'agent contractuel nouvellement recruté voit l'ancienneté acquise dans une autre académie pour un recrutement dans la même discipline en formation initiale prise en compte (pour une bivalence, toute l'ancienneté sera reprise). En ce cas son niveau de rémunération est recalculé à partir du premier niveau de la catégorie de référence et en fonction de la durée totale des contrats détenus quelle que soit l'académie (à charge pour l'agent de fournir les copies de ses contrats).

3 – L'évaluation.

L'agent contractuel bénéficie d'une évaluation dans les conditions fixées par les textes en vigueur (*Arrêté du 29 août 2016 relatif à l'évaluation professionnelle des agents contractuels*). La procédure d'évaluation et les modèles de documents pour l'évaluation seront formalisés et présentés en CTA.

4 – L'accompagnement et la formation.

Avant sa prise de poste, le contractuel fait l'objet d'une évaluation avec l'inspecteur de la discipline (qui peut aussi être l'entretien de recrutement), qui détermine ses besoins de formation et d'accompagnement, notamment dans les domaines de la pédagogie et de gestion de classe.

Ces besoins sont identifiés sur une fiche qui est transmise à la DAFPEN. Cette dernière organise la formation du contractuel en lien avec l'inspecteur. Cette formation inclut une présentation générale de l'éducation nationale et des droits et obligations. Sous réserve de faisabilité, les contractuels font l'objet de regroupements pour le suivi de la formation.

Dans la mesure du possible, le contractuel nouvellement recruté bénéficie d'une formation de 2 journées avant ou dans les premières semaines de 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.

L'EPLÉ 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.

L'inspecteur, à qui il appartient d'en estimer le besoin, propose, sur la base du volontariat, un enseignant titulaire destiné à être tuteur du nouveau contractuel et à l'accompagner dans sa prise de poste. L'enseignant tuteur doit avoir au moins trois ans de pratique professionnelle. La fonction de tuteur donne lieu à une indemnité après services faits selon l'effectivité de l'encadrement (*cf. circulaire du 20 mars 2017*).

Le tuteur est prioritairement choisi au sein de l'établissement.

Si besoin, un délai de 48h est 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.

En cas de difficultés constatées, le chef d'établissement contacte l'inspecteur et le bureau du remplacement. Les modalités d'accompagnement et de formation sont alors revues et complétées le cas échéant.

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

Les chefs d'établissement sont informés par circulaire.