

Personnels non titulaires

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

NOR : MENH1704526C
circulaire n° 2017-038 du 20-3-2017
MENESR - DGRH B1-3

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie, chancelières et chanceliers des universités ; au vice-recteur de Mayotte ; au chef du service de l'éducation de Saint-Pierre-et-Miquelon

Références : loi n° 83-634 du 13-7-1983 modifiée ; loi n° 84-16 du 11-1-1984 modifiée ; décret n° 86-3 du 17-1-1986 modifié ; décret n° 2016-1171 du 29-8-2016 ; arrêté du 29-8-2016 ; arrêté du 29-8-016 ; décret n° 2016-1172 du 29-8-2016 modifiant décret n° 50-1253 du 6-10-1950 ; arrêté du 29-8-016 ; décret n° 90-259 du 22-3-1990 ; décret n° 2004-592 du 17-6-2004 ; décret n° 2008-775 du 30-7-008 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

L'article 3 du titre I de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 pose le principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et confère au recrutement d'agents contractuels un caractère dérogatoire, strictement encadré par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La loi du 11 janvier 1984 prévoit en effet différents cas de recours aux agents contractuels, selon que les besoins de l'administration sont permanents ou temporaires (articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies, 6 ter). Elle prévoit aussi les conditions d'accès au contrat à durée indéterminée (article 6 bis). La circulaire fonction publique du 22 juillet 2013 a précisé les cas de recours possibles aux agents contractuels.

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux agents contractuels de l'État complète ce nouveau cadre législatif. À ce titre, il est rappelé que ce décret a été modifié à deux reprises en 2014. En outre, il est précisé que la circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État accompagnée d'un guide méthodologique clarifie le régime juridique applicable aux agents contractuels de l'État.

Les dispositions de ce décret s'appliquent sous réserve des spécificités du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 qui constitue un cadre réglementaire rénové pris pour harmoniser les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération de l'ensemble des agents contractuels enseignants du premier et du second degrés, d'éducation et psychologues du ministère de l'éducation nationale.

Ainsi, ce décret ne concerne que les agents contractuels de la formation initiale sous statut scolaire.

Les contractuels de la formation continue et les contractuels exerçant dans les centres de formation d'apprentis publics restent régis respectivement par 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 et le décret n° 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels.

Il est complété par l'arrêté du 29 août 2016 qui fixe les modalités de la rémunération des agents contractuels et l'arrêté de la même date relatif aux modalités de leur évaluation professionnelle.

La volonté d'harmoniser les pratiques académiques de gestion des contractuels a conduit à définir plus précisément au niveau national, dans un cadre rénové, les règles de gestion et de rémunération applicables, tout en préservant la souplesse nécessaire à une gestion de proximité et à la couverture de l'ensemble des besoins en personnels enseignants, notamment lorsqu'ils ne peuvent être couverts par la voie des concours. À ce titre, les modalités de classement dans l'espace indiciaire de référence, ainsi

que celles relatives à la réévaluation de la rémunération, sont définies par les recteurs, après consultation du comité technique académique (CTA).

Le décret n° 89-497 du 12 juillet 1989 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire est abrogé à compter du 1er septembre 2016.

La présente circulaire a pour objet de préciser les nouvelles modalités de mise en œuvre du nouveau cadre de gestion des agents contractuels comme suit :

1. Conditions de recrutement

- 1.1. Fondement juridique du contrat
- 1.2. Conditions de diplôme
- 1.3. Durée du contrat à durée déterminée
- 1.4. Renouvellement du contrat
- 1.5. Cas de suspension du CDI
- 1.6. Période d'essai

2. Conditions d'emploi

- 2.1. Fonctions exercées et lieux d'exercice
- 2.2. Temps de service
- 2.3. Quotité de service
- 2.4. Evolution du besoin
- 2.5. Commission consultative paritaire
- 2.6. Absences et congés
- 2.7. Rémunération
- 2.8. Primes et indemnités
- 2.9. Heures supplémentaires
- 2.10. Formation
- 2.11. Appréciation de la valeur professionnelle
- 2.12. Certificat de travail
- 3. Dispositions transitoires

Annexes

Annexe 1. Tableau sur les cas de recours

Annexe 2. Modèles de contrats, d'avenants et de certificat

Annexe 3. Tableau sur les contrats et avenants

Annexe 4. Indices de rémunération

Annexe 5. Tableau sur les primes et indemnités

Annexe 6. Les différentes catégories d'agents contractuels et leur fondement juridique

1. Conditions de recrutement des agents contractuels

1.1. Fondement juridique du contrat

Les articles 4 et 6 de la loi 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. S'agissant des 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.

Le tableau présenté à l'annexe 1 de la présente circulaire détaille les conditions de mise en œuvre de ces articles.

Concernant la distinction entre besoin temporaire et besoin permanent, il est par ailleurs précisé :

- l'épuisement du vivier de personnels titulaires sur zone de remplacement ne suffit pas pour qualifier le besoin de permanent dès lors qu'un concours est organisé annuellement dans la discipline et que des opérations de mobilité sont organisées annuellement.

- en revanche, le recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article 4-2° de la loi du 11 janvier 1984 peut être pleinement justifié par les difficultés structurelles à recruter dans certaines disciplines et/ou académies chaque année.

L'autorité de recrutement des personnels contractuels est le recteur ou l'inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-Dasen) agissant par délégation du recteur.

1.2. Conditions de diplôme

Le recrutement de droit commun des agents contractuels correspond au niveau de qualification exigé pour se présenter aux concours internes des différents corps d'enseignant, d'éducation et de psychologues concernés, soit la détention d'une licence dans les disciplines générales ou d'un diplôme d'études universitaires générales, un brevet de technicien supérieur, un diplôme universitaire de technologie ou un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur pour les PLP, ou d'un certain niveau de diplôme ou titre ou d'une expérience professionnelle en relation avec la discipline enseignée ou du statut de cadre dans les disciplines technologies et professionnelles. Ces conditions sont fixées par les statuts particuliers de chaque corps.

Toutefois, des personnels contractuels 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 pourront être recrutés, à titre exceptionnel, dans le premier degré, ainsi que dans les disciplines générales ou technologiques du second degré en l'absence de candidat justifiant du niveau de qualification exigé aux concours internes.

Ce niveau de recrutement ne peut concerner que les académies rencontrant des difficultés pour l'emploi de contractuels dans certaines disciplines.

Les candidats dispensés de titres ou de diplômes (mères et pères de 3 enfants, sportifs de haut niveau) sont recrutés dans la catégorie 1. Ils sont en effet réputés détenir le titre ou diplôme requis.

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, et ceux du premier degré justifier des qualifications requises en natation et en secourisme.

Les contractuels recrutés pour exercer les fonctions de psychologue doivent justifier en outre de l'un des diplômes permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue dont la liste est fixée par le décret n° 90-259 du 22 mars 1990.

Les personnels recrutés bénéficient d'une formation et d'un accompagnement pendant la durée de leur contrat afin de faciliter leur intégration dans les fonctions occupées (enseignement, éducation et psychologues). En outre, afin de présenter les concours dans de bonnes conditions, les contractuels seront accompagnés et bénéficieront de facilités pour suivre les préparations aux concours.

Il appartient à chaque académie de définir les modalités de mise en œuvre de tels dispositifs.

1.3. Durée du contrat à durée déterminée

L'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984 prévoit que les contrats conclus en application des articles 4 et 6 pour une durée déterminée sont au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

L'engagement est conclu pour la durée du besoin à couvrir.

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

recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire pour effectuer un remplacement, « *le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer* » (article 6 quater de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984). En cas de prolongement de l'absence, le remplacement sera prioritairement assuré par le même agent sur le même besoin. 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.

1.4. Renouvellement du contrat

Le contrat peut être renouvelé pour une durée déterminée ou indéterminée, en fonction des cas de recrutement prévus par la loi du 11 janvier 1984 (cf. tableau sur les cas de recours à l'annexe 1 et tableau sur les contrats et avenants à l'annexe 3).

1.4.1. Procédure

L'article 45 du décret du 17 janvier 1986 précise les conditions dans lesquelles les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés.

L'administration notifie son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

La notification doit intervenir quel que soit le motif justifiant la décision de l'administration, dans les délais rappelés ci-dessus.

Lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

L'entretien prévu au 3^e alinéa de l'article 45 précité est conduit, dans le second degré, par l'inspecteur compétent, lequel pourra utilement se rapprocher du chef d'établissement. Dans le premier degré, l'entretien est conduit par l'inspecteur de l'éducation nationale.

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).

1.4.2. Droit au renouvellement

Les agents contractuels recrutés par CDD n'ont pas de droit à voir leur engagement systématiquement reconduit, un éventuel renouvellement ne résultant que des seules nécessités du service.

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. Le non-renouvellement de l'engagement d'un agent contractuel doit donc reposer sur un « motif légitime », que celui-ci résulte du comportement de l'agent (insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire) ou de l'intérêt du service (réorganisation du service, affectation d'un fonctionnaire, etc.).

La promotion de l'égalité, de la diversité et la prévention des discriminations étant au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique, en aucun cas, le non renouvellement d'un contrat ne peut être motivé de façon explicite ou déguisée par le non-respect de ces principes.

1.4.3. Renouvellement en contrat à durée indéterminée

L'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dispose que pour bénéficier de la « cédésation », deux conditions cumulatives doivent être remplies :

- être recruté par contrat pour répondre à un besoin permanent de l'État sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi 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.

En conséquence, à l'approche des six ans, il convient de veiller à proposer aux agents un recrutement sur un besoin permanent afin de leur permettre de bénéficier d'un CDI dès qu'ils remplissent cette condition. Cela suppose de mettre en place une gestion prévisionnelle de ces personnels.

1.4.4. Portabilité du CDI

L'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984 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 d'académie.

Dans cette hypothèse, il est fortement préconisé de permettre aux agents ayant plus de six ans d'ancienneté de poursuivre leurs missions, dans leur nouvelle académie, en leur garantissant une situation professionnelle stable et par conséquent un recrutement sous la forme d'un CDI, dans la mesure où les besoins de l'académie le permettent. Un modèle de CDI sur le fondement de l'article 6 ter figure en annexe 2.

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

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

1.5. Cas de suspension du CDI

Lorsqu'un agent a demandé et obtenu un congé de mobilité ou un congé pour convenances personnelles, son contrat à durée indéterminée est suspendu. Il conserve durant toute la durée de son congé sans rémunération un droit au réemploi et au retour.

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.

1.6. Période d'essai

L'article 9 du décret du 17 janvier 1986 dispose que le contrat peut comporter une période d'essai et fixe les conditions de celle-ci.

Trois cas sont à distinguer selon qu'il s'agit d'un premier contrat, d'un renouvellement de contrat ou d'un nouveau contrat :

- lorsqu'il s'agit d'un premier contrat de recrutement, il est préconisé d'avoir recours à la période d'essai, même si elle n'est pas obligatoire. Elle constitue en effet une garantie qui permet à l'administration d'évaluer les capacités professionnelles de l'agent et de permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ;
- lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de contrat par une même autorité administrative (recteur ou IA-DASEN par délégation), avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat, l'article 9 du même décret dispose qu'aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue et inscrite au contrat. Par exemple, lors du renouvellement du contrat d'un agent qui continue d'exercer, dans le second degré, dans la même discipline, ou bien dans le premier degré, devant un même niveau de classe, aucune nouvelle période d'essai ne doit être prévue et mentionnée dans son contrat renouvelé par avenant ;

- lorsqu'un nouveau contrat est proposé à l'agent, notamment en raison de la modification d'une des clauses substantielles du contrat (changement de la quotité, changement d'établissement, changement de discipline d'enseignement), une nouvelle période d'essai peut être prévue au contrat. Il est préconisé d'y avoir recours lors d'un changement de discipline d'enseignement. En revanche, pour un changement de quotité, elle peut sembler inutile. Lors d'un changement d'académie, une nouvelle période d'essai est préconisée, mais elle ne l'est pas nécessairement lors d'un changement d'établissement au sein de la même académie.

Les modèles de contrat annexés à la présente circulaire comportent un article relatif à la période d'essai. Cependant tout nouveau contrat n'impliquant pas une nouvelle période d'essai, cette dernière pourra être déclenchée ou non.

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 :

- trois semaines pour un CDD inférieur à six mois ;
- un mois pour un CDD inférieur à un an ;
- trois mois pour un CDD égal ou supérieur à deux ans ;
- quatre mois pour un CDI.

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

2. Conditions d'emploi

2.1. Fonctions exercées et lieux d'exercice

Les agents contractuels recrutés au titre du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 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, dans une école ou dans un service dont son contrat fait expressément mention.

Toutefois, dans le cas d'une vacance d'emploi conduisant à un recrutement sur le fondement de l'article 6 quinquies ou de l'article 4- 2° le cas échéant, les agents contractuels peuvent être recrutés pour une durée annuelle dans le cadre de la zone académique ou de la zone départementale. Ils sont rattachés administrativement à un établissement ou à une école, mais, au cours de leur contrat, sur décision de l'autorité de recrutement, ils peuvent être amenés à exercer leurs fonctions dans différents établissements, écoles ou services afin de pourvoir des besoins non connus au moment du recrutement. Les choix d'affectation tiendront compte des contraintes géographiques locales ainsi que des contraintes de déplacement et familiales de l'agent.

Pour le CDI, l'agent est recruté sur zone académique ou sur zone départementale.

2.2. Temps de service

2.2.1. Enseignants du premier degré

Les agents contractuels exerçant les fonctions d'enseignement du premier degré ont une obligation de service d'une durée de 24 heures hebdomadaires d'enseignement, et de 108 heures annuelles d'activités, définies par le décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du premier degré et la circulaire n° 2013-019 du 4 février 2013 relative aux obligations de service des personnels enseignants du premier degré.

2.2.2. Enseignants du second degré

Pour les agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement dans le second degré, les dispositions des décrets n° 2014-940 et n° 2014-941 du 20 août 2014 relatives aux maxima de service mais également les mécanismes spécifiques de décompte des heures d'enseignement (régimes de pondération) leur sont applicables dès lors qu'ils remplissent les conditions qui les rendent applicables

aux titulaires (cf. la circulaire n° 2015-057 du 29 avril 2015 relative aux missions et obligations réglementaires de service des enseignants des établissements publics d'enseignement du second degré).

Le service à temps complet d'un personnel enseignant contractuel dans le second degré correspond aux obligations réglementaires de service des professeurs certifiés, soit 18 heures, et à celles des professeurs d'éducation physique et sportive, soit 20 heures, dont 3 heures consacrées à l'organisation et au développement de l'association sportive de l'établissement.

- Recrutement sur besoin permanent ou temporaire afin de pourvoir un emploi vacant (articles 6 quinquies ou 4- 2°)

Dans cette hypothèse, le contrat est établi sur une base de 18 heures (20 heures pour les PEPS). Si la quotité horaire du service pris en charge dépasse 18 heures, les heures effectuées en sus seront rémunérées en heures supplémentaires sur la base du décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950. Toutefois, s'il reste des heures à effectuer pour saturer le contrat de 18 heures, le contractuel sera amené à compléter son service d'enseignement, dans sa discipline de recrutement ou, à défaut de besoin et avec son accord, dans une autre discipline, sous réserve que ses compétences le lui permettent.

Dans le cadre d'un contrat établi sur le fondement de l'article 6 quinquies, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, le CDD est conclu pour la durée de la vacance prévisionnelle dans la limite d'un an, renouvelable dans la limite de deux ans.

- Recrutement sur besoin temporaire afin de remplacer un agent sur la base de l'article 6 quater

Dans le cadre d'un contrat établi sur le fondement de l'article 6 quater de la loi du 11 janvier 1984, le CDD est conclu et renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer. Le contractuel effectue le service d'enseignement de l'agent qu'il remplace. Il ne perçoit pas d'heures supplémentaires tant que son service d'enseignement n'atteint pas 18 heures.

- Allègement de service en cas de poste partagé

Un allègement de service d'une heure est prévu pour les agents contractuels recrutés à temps complet pour un besoin couvrant l'année scolaire dans le second degré et exerçant, soit dans deux établissements de communes différentes, soit dans au moins trois établissements, à l'instar de celui accordé aux personnels enseignants titulaires affectés à l'année sur une zone de remplacement. Il est mis en place y compris lorsque le recrutement est effectué dans le courant du mois suivant la rentrée scolaire, sous réserve d'un contrat à temps complet établi à l'année (cf. 1.3).

La notion de temps complet se calcule en additionnant les quotités horaires inscrites dans chacun des contrats de l'agent.

Cette disposition n'est pas applicable aux agents contractuels assurant des remplacements pour une durée inférieure à l'année scolaire et à ceux exerçant à temps incomplet, eu égard aux modalités de leurs fonctions.

2.2.3. Personnels d'éducation

Les obligations de service des agents contractuels exerçant les fonctions de conseiller principal d'éducation sont définies par les arrêtés du 4 septembre 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, respectivement aux personnels d'éducation des établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'éducation nationale et à leur cycle de travail, et par la circulaire n° 2015-139 du 10 août 2015 relative aux missions des conseillers principaux d'éducation.

2.2.4. Personnels psychologues

Les obligations de service des agents contractuels exerçant les fonctions de psychologue sont fixées en fonction de celles définies par arrêté pour les titulaires concernés.

2.3. Quotité de service

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

Le temps incomplet ne doit pas être confondu avec le temps partiel. Le temps incomplet est imposé à l'agent contractuel selon les besoins du service.

En revanche, le travail à temps partiel est à l'initiative de l'agent qui doit en faire la demande auprès de son administration.

Les agents contractuels recrutés sur la base de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 occupent un emploi à temps incomplet dont la quotité ne dépasse pas 70 %.

Les emplois nécessitant une quotité de service comprise entre 70 % et 100 % sont ainsi réservés aux agents contractuels recrutés à temps complet.

Il est rappelé que, s'agissant des enseignants, le temps complet correspond à une quotité de service hebdomadaire de 18 heures (20 heures pour les PEPS). Pour le remplacement d'un professeur agrégé, il n'est en tout état de cause pas possible de conclure des contrats avec une quotité de 15 heures sur le fondement de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984, dès lors qu'elle correspond à une quotité comprise entre 70 % et 100 %.

En cas de besoin, les agents à temps incomplet seront prioritairement informés et pourront se voir proposer un accroissement de leur temps de travail.

2.4. Évolution du besoin

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

2.5. Commission consultative paritaire

Les agents contractuels relèvent des commissions consultatives paritaires (CCP) académiques compétentes à l'égard des agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologue instituées par l'arrêté du 27 juin 2011 modifié instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'éducation nationale.

Les compétences de la CCP sont définies à l'article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5 du décret susmentionné.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels entrant dans leur champ de compétence.

2.6. Absences et congés

Les congés sont accordés au prorata de la durée du service, en application des dispositions de l'article 10 du décret du 17 janvier 1986, lequel renvoie pour les congés annuels aux dispositions du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

Il convient de préciser que les congés scolaires ne sont pas assimilés aux congés annuels auxquels peuvent prétendre les personnels enseignants. En effet, le décret du 26 octobre 1984 fixe la durée des congés annuels à cinq fois les obligations hebdomadaires de service, soit 25 jours. Toutefois, les personnels enseignants ont l'obligation de prendre leurs congés annuels pendant la période des vacances scolaires (CE, 26 novembre 2012, n° 349896). Ce régime de congés s'applique dans les mêmes conditions aux contractuels.

Les dispositions de l'article 4 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 ont vocation à mettre fin au recrutement des agents contractuels pour une durée de dix mois (exemple du 1er septembre au 30 juin de l'année suivante) et, par conséquent, au versement des indemnités de vacances (circulaire n° 91-035 du 18 février 1991 relative à la gestion des maîtres auxiliaires) qu'ils percevaient pendant les congés scolaires estivaux.

S'agissant des agents recrutés pour un remplacement d'une durée inférieure à un an, si l'absence couvre une période de vacances scolaires, le contrat continue de courir, il n'est ni interrompu ni suspendu pendant cette période au titre de laquelle l'agent est rémunéré.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, une indemnité compensatrice de congés annuels est versée à l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels.

S'agissant des congés maladie, en application de l'article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, 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. Ces prestations doivent être déduites du traitement (ou demi traitement) que l'administration continue de verser aux agents. Ces derniers doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail, maladies professionnelles ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale.

Afin de prévenir les risques de non-recouvrement par les services gestionnaires des indemnités journalières auprès des agents contractuels, il convient de les informer lors de leur recrutement et en cas d'arrêt maladie, de leur obligation de communiquer, dans les 2 mois qui suivent l'arrêt de maladie, le relevé des indemnités journalières.

En cas de non-obtention des documents demandés, il convient de mettre en œuvre la procédure de suspension de traitement prévue par l'article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, après avoir informé l'agent, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la mesure prise à son encontre et de sa date d'effet.

2.7. Rémunération

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

- La détermination de la rémunération lors du recrutement

L'arrêté du 29 août 2016 portant sur la rémunération des personnels contractuels détermine l'espace indiciaire à l'intérieur duquel est fixée la rémunération de l'agent pour chacune des deux catégories, soit un traitement minimum et un traitement maximum (IB 340-IB 751 pour la deuxième catégorie et IB 408-IB 1015 pour la première catégorie).

En outre, le second alinéa de l'article 8 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 précise que : « (...) *les agents contractuels appelés à dispenser la totalité de leur enseignement dans un établissement de formation ou dans une classe ouverte aux titulaires du baccalauréat peuvent bénéficier des traitements correspondant à la hors-échelle (A).* »

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 ou échelle indiciaire, à la différence des titulaires d'un corps et d'un grade.

En ce qui concerne le choix de l'indice de rémunération, l'agent contractuel nouvellement recruté est rémunéré à l'indice minimum fixé par l'arrêté du 29 août 2016. Cependant, par dérogation, l'agent peut être rémunéré à un indice supérieur à l'indice minimum compte tenu d'un certain nombre de critères : l'expérience professionnelle détenue, la rareté de la discipline enseignée ou la spécificité du besoin à couvrir.

Il relève du dialogue social local de définir précisément, dans un souci de transparence, les critères retenus pour déterminer à quel niveau de l'espace indiciaire situer l'agent recruté.

En tenant compte des besoins spécifiques de chaque académie, ce dialogue détermine également localement les modalités selon lesquelles s'apprécient ces critères (expérience professionnelle de l'agent et/ou rareté de la discipline enseignée, etc.).

L'ensemble des critères retenus concourt à la détermination de l'indice de référence. Toutefois, la situation géographique et les difficultés de l'académie à recruter peuvent conduire à ce que le niveau de rémunération d'un agent diffère d'une académie à une autre.

Les modalités de mise en œuvre de ces critères ainsi définis doivent être présentées au comité technique académique.

- La réévaluation de la rémunération

La rémunération fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans au vu des résultats des entretiens permettant d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent. Pour autant, le terme « réévaluation », au sens des dispositions de l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, 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.

La réévaluation de la rémunération, si elle est excessive, constitue une modification substantielle d'une clause du contrat et nécessite par conséquent la conclusion d'un nouveau contrat (CE, 25 novembre 1998, n° 151067 ; CAA de Douai, 31 mars 2011, n° 09DA01358).

À l'inverse, une augmentation de la rémunération inférieure ou égale à 20 % peut se faire par avenant sans qu'il y soit besoin de passer un nouveau contrat.

Enfin, l'absence de revalorisation de la rémunération sur une longue période de temps, alors que l'agent donne toute satisfaction, pourrait être requalifiée par le juge administratif de sanction disciplinaire déguisée.

Il convient de rappeler que cette réévaluation n'entraîne pas la mise en œuvre d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de ce qui existe pour les fonctionnaires. Ce qui signifie aussi qu'elle peut, dans certains cas, eu égard aux responsabilités et missions de l'agent, se faire à un niveau plus élevé que l'indice immédiatement supérieur à l'indice de référence où se situait l'agent antérieurement.

En tout état de cause, dans un souci d'harmonisation des pratiques académiques, vous êtes invités tout d'abord à déterminer, puis à faire évoluer la rémunération, en vous appuyant à chacune de ces deux étapes sur les indices de référence indiqués en annexe 4 de la présente circulaire.

2.8. 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 en réservant expressément le bénéfice aux seuls fonctionnaires. Le tableau présenté à l'annexe 5 de la présente circulaire détaille les primes et indemnités dont peuvent bénéficier les agents contractuels.

2.9. Heures supplémentaires

Le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 modifié fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré prévoyait un calcul des heures supplémentaires en fonction des indices planchers et sommitaux des catégories de rémunération. Le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 modifiant le décret du 6 octobre 1950, fixe un taux forfaitaire d'heures supplémentaires exprimés en euros et correspondant à leur montant actuellement constaté au titre de la deuxième catégorie.

L'arrêté du 29 août 2016 pris pour l'application du décret du 6 octobre 1950 fixe forfaitairement les taux des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par les professeurs contractuels des établissements d'enseignement du second degré définis à l'article 2 du décret du 6 octobre 1950 selon les deux nouvelles catégories de rémunération. Ces montants sont revalorisés en fonction de l'évolution de la valeur du point fonction publique.

2.10. Formation

Les agents contractuels suivent une formation d'adaptation à l'emploi selon leurs expériences professionnelles acquises lors de précédentes fonctions. Les modalités de mise en œuvre de cette formation sont fixées par le recteur et peuvent être présentées en CTA.

À titre d'exemple, la formation peut être construite autour de certains modules (exploitation du livret d'accueil ; les connaissances des partenaires et de l'institution scolaire des premier et second degrés ; l'organisation de l'espace de la classe, les emplois du temps, les règles de vie ; les programmations disciplinaires, les progressions des élèves ; la gestion de l'hétérogénéité de la classe, l'évaluation).

En tant que de besoin, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement par un tuteur. Le tuteur est désigné par l'autorité académique sur la base du volontariat. Ce dernier doit justifier d'au moins trois années d'exercice professionnel. Le tuteur a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'agent contractuel des gestes professionnels correspondant aux métiers de l'enseignement, de l'éducation, ou de psychologue.

Un tuteur ne peut pas accompagner plus de deux agents contractuels. A contrario, un agent contractuel peut être accompagné par plusieurs tuteurs, l'un d'entre eux étant référent pour coordonner.

Les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et psychologues, titulaires et non-titulaires, exerçant les fonctions de tuteur sont indemnisés au titre de cette fonction.

L'indemnité est fixée à 600 euros par agent contractuel, sur la base de l'article 3 de l'arrêté du 7 mai 2012 pris en application du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010.

L'attribution de cette indemnité est subordonnée à l'exercice effectif des fonctions de tuteur y ouvrant droit. Cette indemnité est versée selon l'effectivité de l'encadrement des agents contractuels. Cependant, le taux de l'indemnité ne doit pas être proratisé dans les mêmes proportions que la quotité financière de traitement. En effet, un agent à temps partiel assurant effectivement pour la durée de l'année scolaire la totalité des actions d'un agent contractuel, bénéficie de l'indemnité à taux plein.

L'autorité académique veillera toutefois à répartir la prise en charge des fonctions de tuteur entre un nombre suffisant de personnels afin de garantir la qualité du suivi individuel.

Enfin, la reconnaissance de l'activité de tutorat ne peut en aucun cas se traduire par le versement d'heures supplémentaires d'enseignement sur le fondement du décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950.

2.11. Appréciation de la valeur professionnelle

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

Pour ces derniers, 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 que la durée des interruptions entre 2 contrats n'excède 4 mois.

Les contractuels doivent être en poste au moment de l'évaluation.

L'évaluation est organisée et menée dans les conditions fixées par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 mentionné ci-dessus aux deuxième alinéa et suivants du I. de l'article 1-4, et par l'arrêté du 29 août 2016 relatif à l'évaluation professionnelle des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologue dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

Le compte-rendu de l'évaluation professionnelle peut donner lieu à un recours auprès de l'autorité hiérarchique, qui est le recteur d'académie, dans les conditions fixées au III. de l'article 1-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

La dernière modification du décret du 17 janvier 1986 étant intervenue via le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014, il convient de retenir, pour le calcul des trois ans au plus devant donner lieu à un entretien, la date de la dernière inspection pédagogique de l'agent entre 2014 et 2016.

2.12. Certificat de travail

En application de l'article 44-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, l'administration délivre dans les meilleurs délais à l'agent contractuel un certificat à l'expiration du contrat contenant exclusivement les informations suivantes :

- la date de recrutement et celle de fin de l'engagement ;
- les fonctions occupées (enseignement, éducation ou psychologue) ;
- la catégorie hiérarchique (catégorie A) ;
- la durée de travail effectif (durée hebdomadaire et quotité de service) ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986).

Un modèle de certificat de travail figure à l'annexe 2 de la présente circulaire.

3. Dispositions transitoires

Les agents contractuels de la formation initiale sous statut scolaire sont régis par le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 à compter de sa date d'entrée en vigueur, soit le 1er septembre 2016.

Les contrats à durée indéterminée, ainsi que les contrats à durée déterminée d'un an couvrant l'année scolaire en cours, signés avant l'entrée en vigueur du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016, font l'objet d'un avenant précisant les nouvelles dispositions de ce décret qui leur sont désormais applicables.

S'agissant de la rémunération, les agents contractuels sont reclassés dans l'une des deux catégories prévues par l'article 7 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016, à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu par l'agent (cf. les indices de référence en annexe 4).

Antérieurement, les contractuels détenant une licence pouvaient relever soit de la 3e catégorie soit de la 2e catégorie : leur reclassement se fait dans la première catégorie, avec un changement d'indice pour ceux issus de l'ancienne 3e catégorie.

Les contractuels de l'enseignement professionnel relèvent uniquement de la 1re catégorie quel que soit le diplôme et l'expérience détenus.

Pour la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
et par délégation,

La directrice générale des ressources humaines,
Catherine Gaudy

[Annexe 1](#)

[Tableau sur les cas de recours](#)

[Annexe 2](#)

[Modèles de contrats, d'avenants et de certificat](#)

[Annexe 3](#)

[Tableau sur les contrats et avenants](#)

[Annexe 4](#)

[Indices de rémunération](#)

[Annexe 5](#)

[Tableau sur les primes et indemnités](#)

[Annexe 6](#)

[Les différentes catégories d'agents contractuels et leur fondement juridique](#)