



Le **PARI** de
l'intelligence

Guide des contractuels enseignants

Spécial second degré



SOMMAIRE

| | |
|--|------|
| ÉDITO | p. 3 |
| LES TEXTES DE RÉFÉRENCE | p. 4 |
| LE RECRUTEMENT | p. 5 |
| LE CONTRAT | p. 6 |
| LA RÉMUNÉRATION | p. 8 |
| LES DROITS ET OBLIGATIONS | p.12 |
| LA FIN DES FONCTIONS | p.16 |
| Les contractuels enseignants en quelques chiffres | p.19 |
| L'évolution des effectifs des contractuels enseignants dans le 2nd degré public | p.19 |
| PRÉSENTATION D'ACTION & DÉMOCRATIE | p.20 |
| ANNEXES : | p.21 |
| - MODÈLE DE CDD | p.22 |
| - CERTIFICAT DE TRAVAIL | p.25 |
| BULLETIN D'ADHÉSION | p.26 |

ÉDITO

Professeurs contractuels du 2nd degré dans l'enseignement public, vous étiez 12.177 en 2006. Vous représentiez alors 2,8 % des effectifs des enseignants de ce secteur, soit un professeur sur 35.

Depuis, **votre nombre a considérablement augmenté**, à tel point que vous avez franchi la barre des 20 000 en 2010 puis celle des 30 000 en 2015.

La hausse s'est ensuite un peu ralentie, mais elle a continué et vos effectifs ont atteint 36 987 en 2020 et 38 098 à la rentrée 2022.

En 16 années seulement, votre nombre a ainsi plus que triplé et **vous représentez désormais 9,75 % des effectifs des enseignants du second degré dans l'enseignement public**, soit quasiment un professeur sur 10 !

Avec un tel poids, vous êtes devenus des éléments incontournables pour le bon fonctionnement de ce secteur, auquel vous apportez à la fois de la souplesse et une réactivité qui lui permet de faire face aux absences de longue durée qui surviennent de façon inopinée.

Pourtant, même si l'Éducation nationale serait aujourd'hui bien incapable de se passer de vos services, elle n'a pas beaucoup d'égards envers vous.

Avec une grille de rémunération dont le pied commence à peine au dessus du SMIC, **vous êtes sous-payés**.

Avec l'évaluation annuelle qui vous est imposée, vous êtes contrôlés plus que les autres enseignants.

Avec l'octroi de contrats initiaux ne dépassant pas un an, **vous êtes soumis pendant de longues années à la pression du non renouvellement**.

Quelques améliorations de vos conditions ont cependant récemment eu lieu.

Parmi elles, les plus importantes sont la possibilité d'obtenir, dans certains cas, le versement d'une prime de précarité à la fin du contrat, l'extension de la portabilité du CDI, le recrutement avec une rémunération supérieure à la rémunération de base pour les disciplines en tension ainsi que l'accès pour les contractuels en CDI au dispositif de rupture conventionnelle.

Mais cela reste très insuffisant pour rendre acceptable votre situation.

Il y a encore beaucoup de progrès à faire.

Parmi eux, Action & Démocratie met en priorité le lancement d'un **plan de titularisation** qui doit permettre aux contractuels en CDI de sortir de la précarité qu'ils continuent de subir, la **refonte des grilles de rémunération** avec la fixation du pied à un indice permettant de gagner 10 % de plus que le SMIC ainsi que l'accès à la totalité des primes que perçoivent les professeurs titulaires.

Vous avez droit à une considération pleine et entière de l'institution qui vous utilise, nous en sommes convaincus.

C'est pourquoi nous mettons à votre disposition ce guide qui recense de façon exhaustive vos droits, qu'il vous faut connaître pour pouvoir les faire respecter, ainsi que vos obligations que vous devez également connaître afin de ne jamais être pris en défaut dans l'exercice des missions qui vous incombent.



LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

Un contractuel enseignant a le statut de contractuel de droit public.

Cela signifie qu'il est recruté sous contrat de droit public par un employeur public sans être fonctionnaire pour autant. A ce titre, il n'est pas géré par le Code du travail, mais par un ensemble de lois, décrets, arrêtés et circulaires.

Les principaux textes qui régissent les contractuels enseignants sont au nombre de 9 :

- La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- le décret n° 86-83 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat
- la circulaire du 22 juillet 2013 relative au recours au contrat dans la Fonction Publique d'Etat
- le décret n° 2016-1171 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement dans le 2nd degré
- l'arrêté du 29 août 2016 relatif à l'évaluation professionnelle des agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement
- la circulaire de la DGAFP du 20 octobre 2016 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat
- la circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement dans le 2nd degré
- la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique
- le décret n° 2020-1296 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la Fonction Publique

INFOS PRATIQUES

En cas de litige, même s'il n'est pas fonctionnaire, le contractuel enseignant ne doit pas saisir le Conseil des Prud'hommes, mais le Tribunal administratif.

LE RECRUTEMENT

Le professeur contractuel est recruté soit pour pourvoir un poste temporairement vacant après le mouvement des titulaires (congé de longue maladie, détachement...) soit pour remplacer un professeur titulaire momentanément absent au cours de l'année.

Pour pouvoir postuler, **le candidat de nationalité française doit répondre aux conditions exigées pour l'accès à la fonction publique :**

- avoir un bulletin n° 2 du casier judiciaire exempt de mention incompatible avec l'exercice de la fonction publique
- ne pas avoir subi à l'étranger une condamnation incompatible avec l'exercice de ces fonctions
- jouir de ses droits civiques

Le candidat ayant la nationalité d'un pays membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen doit de plus être en position régulière au regard des obligations du service national de l'Etat dont il est ressortissant.

Le candidat ayant la nationalité d'un pays non membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen doit obligatoirement être titulaire d'une carte de séjour temporaire indiquant la mention « étudiant » ou d'une carte de séjour indiquant la possibilité d'exercer une activité salariée. Si la carte de séjour est expirée, un récépissé de demande de renouvellement doit être fourni.

Le diplôme exigé est variable. Pour enseigner en filière générale ou technologique, il faut être titulaire d'une licence ou d'un diplôme équivalent. Toutefois, en l'absence de candidats justifiant de ce niveau, il est possible de postuler après avoir validé une 2^{ème} année de licence. En filière professionnelle, il faut posséder un Bac+2 pour les disciplines générales et un diplôme au

moins équivalent au CAP avec expérience pour les disciplines professionnelles.

L'aptitude physique est contrôlée par un **médecin généraliste agréé** qui établit un certificat attestant que l'état de santé du candidat est compatible avec l'exercice de la fonction d'enseignant. La liste des médecins agréés est communiquée aux candidats au moment de la confirmation de leur recrutement.

Les dossiers de candidature font l'objet d'une première sélection en fonction des diplômes et des titres. **Les candidats titulaires des diplômes les plus élevés sont ainsi prioritairement recrutés.**

En cas de sélection et d'acceptation du poste à pourvoir par le candidat, un contrat est alors établi.

À NOTER
Les honoraires du médecin généraliste agréé sont pris en charge sur remise du formulaire de remboursement figurant dans le dossier administratif et financier.





LE CONTRAT

Le contrat d'embauche est signé par le Recteur d'académie. **Il est toujours à durée déterminée.**

Si le contractuel est affecté sur un **poste vacant**, la durée du contrat va du début du mois de septembre au 31 août, ce qui permet d'être rémunéré pendant les vacances d'été.

Si le contractuel est affecté en **suppléance d'un collègue en poste**, le contrat dure le temps de l'absence du titulaire du poste. Il peut être renouvelé par avenant.

Dans l'hypothèse où la succession des avenants court jusqu'à la fin de l'année scolaire, le contrat doit être prolongé jusqu'au 31 août.

Le contrat mentionne obligatoirement :

- la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi
- la définition du poste occupé et l'établissement d'exercice
- la date de prise d'effet et la durée de l'engagement

- la quotité de temps de travail et les conditions de rémunération
- la durée de l'éventuelle période d'essai

La période d'essai ne peut être appliquée que si elle figure expressément dans le contrat.

Elle ne peut en aucun cas être exigée en cas de renouvellement d'un contrat avec le même agent pour exercer les mêmes fonctions ou pour occuper le même emploi que précédemment. Sa durée maximale est de trois semaines pour un CDD inférieur à six mois et d'un mois pour un CDD compris entre six mois et un an.

Son éventuel renouvellement est limité à une seule fois. Elle peut aboutir au licenciement sans préavis ni indemnité du contractuel.

Le contrat peut être à temps complet ou incomplet. Lorsqu'il est à temps complet, la durée hebdomadaire du service correspond à l'obligation réglementaire de service du titulaire

du poste : 15 heures hebdomadaires pour les agrégés, 18 heures hebdomadaires pour les certifiés et les PLP, 20 heures hebdomadaires pour les professeurs d'EPS, 35 heures hebdomadaires pour les CPE, 36 heures hebdomadaires pour les professeurs documentalistes et 39 heures hebdomadaires pour les directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques.

Une fois le contrat signé, un **dossier administratif et financier** est constitué. Il comprend le contrat daté, un curriculum vitae, le procès-verbal d'installation dont la présence est indispensable puisque c'est lui qui déclenche le versement du salaire, un relevé d'identité bancaire, une photocopie de la carte vitale et de la carte nationale d'identité ou du titre de séjour, le diplôme le plus élevé et une fiche de renseignement. Ce dossier doit être adressé sous couvert du chef d'établissement au Rectorat, à la Division des personnels enseignants contractuels, au plus vite afin de limiter le risque de retard dans le versement du 1er salaire.

Un NUMEN (numéro d'identification unique et individuel propre à l'Éducation nationale) et une boîte aux lettres professionnelle sont également attribués au contractuel dès son entrée en fonction. L'accès à cette boîte aux lettres se fait par l'intermédiaire d'une messagerie académique en utilisant le NUMEN comme mot de passe lors de la première connexion. Il est vivement conseillé de consulter régulièrement cette boîte aux lettres professionnelle.

Les enseignants contractuels recrutés en CDD n'ont pas de droit à voir leur contrat reconduit, un éventuel renouvellement ne résultant que des seules nécessités du service.

Le renouvellement du contrat, lorsqu'il a lieu, se fait donc par une reconduction expresse.

Le non-renouvellement n'a pas à être motivé. Cependant, il doit 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...). En cas de contentieux, tout non-renouvellement qui reposerait sur un autre motif serait considéré comme entaché d'une erreur de droit.

Le contractuel engagé depuis plus d'une année bénéficie d'une **évaluation professionnelle**, en théorie au moins tous les trois ans mais en pratique chaque année. Elle est établie par le Recteur d'académie qui rédige une appréciation générale en s'appuyant sur un rapport d'inspection pédagogique et sur le compte-rendu d'évaluation professionnelle sur la manière de servir rédigé par le chef d'établissement. Cette évaluation professionnelle est essentielle dans la décision de reconduire ou non le contrat.

La décision de renouvellement ou de non-renouvellement doit être notifiée par l'administration :

- au plus tard huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois
- au plus tard un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée comprise entre six mois et deux ans
- au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans
- au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI

Le non-respect du délai de préavis n'est pas susceptible d'entraîner l'illégalité de la décision de non-renouvellement, mais il peut engager la responsabilité de l'administration.

Lorsque le contractuel justifie d'une durée de services effectifs de six ans auprès du même département ministériel sur des fonctions de même catégorie hiérarchique, il peut bénéficier d'un **contrat à durée indéterminée**. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte pour le calcul des six années d'ancienneté, sous réserve que la durée d'interruption entre deux contrats – hors période de la Covid19 - n'ait pas excédé quatre mois. Les services de vacation sont également pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

La requalification du contrat en CDI se fait à la date anniversaire de la première embauche dans l'Éducation nationale. Mais si le contrat exercé avant le passage en CDI est un contrat à temps incomplet, le contrat en CDI le sera également. Le contractuel aura cependant plus de chances d'être réemployé car les Rectorats affectent en priorité les titulaires d'un CDI.

Cela ne signifie pas pour autant qu'il y a une obligation de réemploi : en cas d'absence de besoin, l'employeur peut mettre fin au contrat !

Le CDI ne protège donc pas du licenciement et ne garantit pas de pouvoir travailler à temps complet. Il permet cependant en cas d'arrêt du contrat de bénéficier d'indemnités de licenciement.

INFOS PRATIQUES

La portabilité du CDI permet à un contractuel en CDI qui change d'académie de conserver le bénéfice de la durée indéterminée de son contrat.

LA RÉMUNÉRATION

Il n'existe pas de texte de portée générale fixant la rémunération des agents non titulaires de l'État. En conséquence, le montant de la rémunération des contractuels enseignants est fixé conformément à l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Cet article stipule que la rémunération est fixée « *par l'autorité administrative en prenant en compte les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience* ».

C'est donc le **Recteur de l'académie de recrutement** qui fixe la rémunération du contractuel. Cela signifie qu'à diplôme égal et à expérience strictement égale la rémunération perçue peut

être différente d'une académie à l'autre. Le choix du Recteur n'est cependant pas totalement libre puisque l'article 7 du décret n° 2016-1171 précise que les contractuels sont classés en deux catégories dont les indices minimum et maximum ont été fixés par l'arrêté du 29 août 2016.

Les contractuels remplissant les conditions de diplôme pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement d'un des corps des professeurs susceptibles d'occuper le poste qui leur est attribué sont classés dans la **première catégorie** :

- en filière générale ou technologique, c'est le cas de ceux qui sont titulaires au minimum d'une licence ou d'un titre équivalent
- en section générale et professionnelle de

| première catégorie | | |
|---------------------|---------------|---------------------------|
| niveau de référence | indice majoré | salaire brut mensuel en € |
| niveau 18 | 821 | 4 041,60 |
| niveau 17 | 783 | 3 854,54 |
| niveau 16 | 741 | 3 647,78 |
| niveau 15 | 710 | 3 495,17 |
| niveau 14 | 680 | 3 347,49 |
| niveau 13 | 650 | 3 199,81 |
| niveau 12 | 623 | 3 066,89 |
| niveau 11 | 598 | 2 943,82 |
| niveau 10 | 573 | 2 820,75 |
| niveau 9 | 548 | 2 697,69 |
| niveau 8 | 523 | 2 574,61 |
| niveau 7 | 498 | 2 451,55 |
| niveau 6 | 475 | 2 338,32 |
| niveau 5 | 453 | 2 230,02 |
| niveau 4 | 431 | 2 121,72 |
| niveau 3 | 410 | 2 018,34 |
| niveau 2 | 388 | 1 910,04 |
| niveau 1 | 367 | 1 806,66 |

| première catégorie | | |
|---------------------|---------------|---------------------------|
| niveau de référence | indice majoré | salaire brut mensuel en € |
| | | |
| | | |
| | | |
| niveau 13 | 620 | 3 052,13 |
| niveau 12 | 585 | 2 897,83 |
| niveau 11 | 553 | 2 722,30 |
| niveau 10 | 521 | 2 564,77 |
| niveau 9 | 489 | 2 407,24 |
| niveau 8 | 457 | 2 249,71 |
| niveau 7 | 425 | 2 092,18 |
| niveau 6 | 407 | 2 003,57 |
| niveau 5 | 389 | 1 914,96 |
| niveau 4 | 372 | 1 831,28 |
| niveau 3 | 354 | < SMIC |
| niveau 2 | 337 | < SMIC |
| niveau 1 | 321 | < SMIC |

l'enseignement professionnel, c'est le cas des titulaires d'un DEUG, d'un BTS, d'un DUT ou d'un titre équivalent

→ en section des métiers de l'enseignement professionnel, c'est le cas des titulaires d'un Bac, d'un BEP, d'un CAP ou d'un titre équivalent possédant une certaine ancienneté

Les contractuels recrutés à titre exceptionnel en l'absence d'un nombre suffisant de candidats justifiant des conditions de diplôme permettant de se présenter aux concours externes sont classés en **deuxième catégorie** :

→ en filière générale ou technologique, c'est le cas de ceux qui sont titulaires d'un BAC+2

→ en section générale et professionnelle de l'enseignement professionnel, c'est le cas des titulaires d'un diplôme de niveau inférieur à BAC+2

→ en section des métiers de l'enseignement professionnel, c'est le cas des titulaires d'un diplôme inférieur au CAP (niveau VI dans la nomenclature d'avant 2019)

Actuellement, les enseignants contractuels sont dans leur immense majorité classés dans la première catégorie.

En règle générale, la rémunération d'un contractuel nouvellement engagé correspond à l'indice de base effectif de la grille dans laquelle il est affecté. Mais, s'il justifie d'une expérience professionnelle dans le domaine dans lequel il est recruté, celle-ci peut être reprise dans une limite généralement inférieure à 2/3 afin de lui permettre d'entrer dans la grille de rémunération à un niveau supérieur au niveau minimal.

La rareté de la discipline enseignée, la spécificité du besoin à couvrir ou le diplôme détenu (doctorat par exemple) peuvent également permettre un recrutement avec une rémunération améliorée. **Il ne faut donc pas hésiter à négocier lors de la signature du contrat !**

Le traitement brut est obtenu en multipliant l'indice majoré du niveau de rémunération par

la valeur du point d'indice (59,0734 € par an depuis le 1er juillet 2023, soit 4,9227 € par mois). Il est proratisé en fonction de la quotité horaire hebdomadaire pour laquelle le contractuel a été recruté.

Il peut être complété par le **Supplément Familial de Traitement (SFT)** si le contractuel a au moins un enfant de moins de 20 ans à sa charge. Le SFT comprend une part fixe et une part variable dont le montant minimal est calculé sur la base de l'indice 449 et le montant maximal sur la base de l'indice 717 :

- pour un enfant ; part fixe de 2,29 € et aucune part variable
- pour deux enfants ; part fixe de 10,67 € et part variable de 3% du traitement mensuel brut (dans une fourchette comprise entre 76,98 € et 116,56 €)
- pour trois enfants ; part fixe de 15,24 € et part variable de 8% du traitement mensuel brut (dans une fourchette comprise entre 192,07 € et 297,61 €)
- par enfant en plus ; part fixe de 4,57 € et part variable de 6% du traitement mensuel brut (dans une fourchette comprise entre 137,19 € et 216,35 €)

ATTENTION !

Le Supplément Familial de Traitement n'est versé que si le contractuel en fait expressément la demande auprès de son employeur

Une **indemnité de résidence** peut également être perçue en fonction du lieu d'exercice.

Elle s'élève à 3% du traitement brut s'il se trouve dans une commune située en zone 1 et à 1% du traitement brut s'il se trouve dans une commune située en zone 2. La liste des communes situées en zone 1 et en zone 2 figure en annexe de la circulaire n° 1996 2B n° 00-1235 du 12 mars 2001 consultable en ligne.

L'enseignant contractuel est éligible aux mêmes primes et indemnités que les titulaires exerçant les mêmes fonctions.

Il perçoit donc la part fixe de l'ISOE, la part variable de l'ISOE s'il est professeur principal ou professeur référent, la prime REP ou REP+ s'il enseigne dans un établissement relevant de ces dispositifs, l'indemnité pour l'exercice en SEGPA, l'indemnité pour mission particulière et depuis juillet 2021 l'aide à l'installation des personnels.

Lorsqu'il effectue plus de 18 heures de cours par semaine, il perçoit des **HSA** dont le montant annuel est, en première catégorie, de 1 311,85 € pour la première et de 1 093,21 € pour les suivantes et, en deuxième catégorie, de 1 213,82 € pour la première et de 1 011,52 € pour les suivantes. Il peut aussi percevoir des HSE dont le montant s'élève à 37,96 € en première catégorie et à 35,12 € en deuxième catégorie.

Enfin, le contractuel enseignant a droit à la prime d'attractivité. Mais comme les grilles de rémunération de la première catégorie et de la deuxième catégorie sont différentes des grilles de rémunération des professeurs titulaires, son montant a été fixé par indice et pas par niveau. Il est dégressif de 1 500 € annuel brut pour un temps complet à 700 €.

| indice majoré | montant annuel en € |
|---------------|---------------------|
| <367 | 1 500 |
| 368 | 1 450 |
| de 369 à 388 | 1 400 |
| 389 | 1 350 |
| de 390 à 410 | 1 300 |
| 411 | 1 250 |
| de 412 à 431 | 1 200 |
| 432 | 1 150 |
| de 433 à 498 | 1 100 |
| 499 | 1 050 |
| 500 | 1 000 |
| 501 | 950 |
| 502 | 900 |
| 503 | 850 |
| 504 | 800 |
| 505 | 750 |
| >506 | 700 |



Pour déterminer le salaire net, il faut retrancher à la rémunération brute totale (traitement + SFT + indemnité de résidence + primes et indemnités) plusieurs cotisations :

- retraite de base plafonnée : 6,90% de la rémunération brute totale < 3.666 €
- retraite de base déplafonnée : 0,40% de la rémunération brute totale
- retraite complémentaire tranche A : 2,80% de la rémunération brute totale hors SFT
- CSG non déductible : 2,4% de 98,25% de la rémunération brute totale
- CSG déductible : 6,8% de 98,25% de la rémunération brute totale
- CRDS : 0,5% de 98,25% de la rémunération brute totale

L'ensemble de ces cotisations représente 19,63025% de la rémunération brute totale.

Il faut donc multiplier le montant de la rémunération brute totale par 0,8036975 pour obtenir le salaire net.

Le contractuel enseignant n'a pas droit à la carrière, c'est-à-dire à un avancement d'échelon à l'ancienneté. Toutefois, sa rémunération fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans au vu des résultats des entretiens permettant d'apprécier sa valeur professionnelle

et sa manière de servir. Mais cette réévaluation n'implique aucun automatisme dans l'évolution de la rémunération, l'administration devant procéder à un examen au cas par cas de la situation de chaque contractuel.

La réévaluation de la rémunération peut donc aboutir à une absence de revalorisation. Elle peut aussi aboutir à une revalorisation à un niveau plus élevé que l'indice immédiatement supérieur à celui où se trouvait jusqu'alors l'agent. Lorsque l'augmentation de la rémunération est inférieure ou égale à 20%, elle peut se faire par un simple avenant au contrat en cours. Mais lorsqu'elle est supérieure à 20%, elle constitue une modification substantielle d'une clause du contrat et elle nécessite par conséquent la conclusion d'un nouveau contrat.

Le bulletin de salaire est dématérialisé.

Il est disponible dans un espace de stockage numérique unique et personnel : l'ENSAP (espace numérique sécurisé de l'agent public). Pour y accéder, il est nécessaire de créer un espace personnel en indiquant, lors de la première connexion, son numéro de sécurité sociale, son nom et sa date de naissance, les caractères manquants dans le numéro de compte bancaire sur lequel la rémunération est versée et une adresse mél qui peut être l'adresse professionnelle ou une adresse personnelle.

Le premier mois de contrat donne lieu au versement d'un **acompte sur traitement**, de l'ordre de 80%, qui fait l'objet d'une régularisation le mois suivant. Cette procédure d'acompte ne permet pas l'émission d'un bulletin de paie.

À NOTER
*La prime d'attractivité des contractuels est inférieure à celle des titulaires.
 En cas d'affectation sur plusieurs établissements, le contractuel ne perçoit pas l'ISSR.*

LES DROITS ET OBLIGATIONS

Le contractuel enseignant bénéficie naturellement du droit à la rémunération.

Il s'applique après service fait, ce qui signifie que l'absence de service (congé non rémunéré, absence non justifiée, grève...) engendre une réduction de la rémunération qui s'élève à 1/30ème par jour de service manquant.

Il a droit à la protection fonctionnelle qui oblige son administration à le défendre contre les attaques dont il fait l'objet à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et à prendre en charge en tout ou partie les frais de procédure si sa responsabilité civile ou pénale est mise en cause en raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Le contractuel enseignant dispose du droit à congés. En application du décret du 26 octobre 1984, ils s'élèvent à 25 jours par an que le contractuel a l'obligation de prendre pendant les périodes de vacances scolaires. En cas de recrutement à l'année, sa situation est donc la même que pour un titulaire.

Mais si son contrat est d'une durée inférieure et ne comprend pas de période de vacances scolaires, une indemnité compensatrice de congés annuels, calculée sur la base de 2,5 jours de congés par mois, lui est versée en fin de contrat.

Grâce à son affiliation à la MGEN (Mutuelle Générale de l'Education Nationale) qui tient le rôle de caisse d'assurance maladie pour les personnels de l'Education nationale, **le contractuel enseignant a droit à la protection sociale.**

Il bénéficie ainsi d'une prise en charge en ce qui concerne la maladie, la maternité, le congé paternité, l'invalidité et le décès. Cependant, cette prise en charge ne se fait pas de la même façon selon l'ancienneté et elle ne dépasse jamais la durée de la période d'engagement restant à couvrir pour les agents recrutés en contrat à durée déterminée :

→ **Congé pour maladie ordinaire.** Sur présentation d'un certificat médical, le

contractuel bénéficie pendant une période de douze mois consécutifs, si son utilisation est continue, ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, si son utilisation n'est pas continue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

- après 4 mois de service, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement,
- après 2 ans de service, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement,
- après 3 ans de service, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Lors du congé maladie, le contractuel perçoit des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) ainsi que son traitement. Cela génère un trop-perçu.

Pour régulariser la situation, il faut transmettre au service gestionnaire le décompte des IJSS. Si cette démarche n'est pas faite, la procédure de suspension du traitement prévue par l'article 2 du décret n° 86-83 pourra être mise en œuvre après avoir informé l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception.

En application de la loi n° 2017-1837, le premier jour du congé maladie constitue le délai de carence pendant lequel aucune rémunération n'est versée.

ATTENTION !

Pour les contractuels ayant moins de quatre mois d'ancienneté, le délai de carence est porté à TROIS jours !

→ **congé pour accident de travail** : le contractuel bénéficie comme les titulaires d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou éventuellement le décès. Il perçoit son plein traitement pendant un mois dès son entrée en fonction, pendant deux mois après un an de service et pendant trois mois après trois ans de service. A la fin de la période à plein traitement, il reçoit les indemnités

journalières prévues par le Code de la Sécurité Sociale : elles sont versées par l'administration pour les agents recrutés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure ou égale à un an et par la MGEN dans tous les autres cas. La déclaration d'accident de travail établie par l'établissement doit être transmise dans le délai de 48 heures à la DSDEN (Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale) du département d'exercice lorsque les indemnités sont versées par l'administration et à la MGEN dans les autres cas.

→ **congé pour grave maladie** : le contractuel en activité et comptant au moins trois années de service atteint d'une affection le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant des soins prolongés et présentant un caractère de gravité bénéficie, après avis du comité médical, d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans. Il perçoit un plein traitement pendant les douze premiers mois puis le traitement est réduit de moitié. A la fin de son congé, il est réemployé s'il satisfait toujours aux conditions requises et s'il est apte physiquement. Si l'administration envisage un licenciement pour inaptitude physique, elle doit convoquer l'agent à un entretien préalable et lui notifier sa décision par lettre recommandée après avoir consulté la CCP.

→ **congé de maternité** : après six mois de service, le contractuel en activité a droit à un congé de maternité d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la Sécurité Sociale. Pour le 1^{er} ou le 2^{ème} enfant, la durée du congé est donc de 16 semaines dont 6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal, avec la possibilité d'augmenter la période prénatale de 2 semaines et de réduire d'autant la période postnatale. Pour le 3^{ème} enfant et les suivants, la durée du congé est de 26 semaines, dont 8 pour la période prénatale

et 18 pour la période postnatale. Le traitement est maintenu à temps plein pendant toute la durée du congé.

→ **congé de paternité** : le contractuel y a droit sans aucune condition d'ancienneté de service. Depuis le 1^{er} juillet 2021, sa durée est de 25 jours, auxquels s'ajoutent les trois jours de congé de naissance.

Quatre jours doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance.

La période de 21 jours calendaires restants peut être prise dans les six mois suivant la naissance soit de façon continue soit de façon fractionnée en deux périodes d'au moins 5 jours chacune. Le traitement est maintenu à temps plein. Il est versé par l'administration au delà de six mois de service et par la MGEN en deçà.

→ **congé d'adoption** : les droits sont exactement les mêmes que pour le congé de maternité.

→ **congé parental** : il est accordé de droit au contractuel qui justifie d'un an d'ancienneté après la naissance d'un enfant ou l'arrivée au foyer d'un mineur de moins de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption. Il est pris par périodes de deux à six mois renouvelables. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à la date anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté de plus de trois ans. Le congé parental est non rémunéré.

Le contractuel enseignant bénéficie également d'absences de droit pour le décès d'un enfant, les examens médicaux obligatoires liés à la grossesse et ceux prévus pour la surveillance faite par la médecine de prévention. Il peut demander des autorisations d'absence pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans ou pour en assurer momentanément la garde, pour

des événements familiaux (mariage, décès des parents...) ou pour des examens et concours.

Il a droit à la prise en charge des titres de transport entre sa résidence principale et son lieu de travail à hauteur de 75% du prix de l'abonnement. Il bénéficie enfin des mêmes droits syndicaux que les titulaires (libre adhésion à un syndicat, formation syndicale rémunérée de 12 jours par an, participation aux réunions d'information syndicale...).

Le contractuel enseignant a des obligations professionnelles dont le non-respect l'expose à des sanctions disciplinaires.

OBLIGATION

Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique – sauf si l'ordre donné est manifestement illégal ou de nature à compromettre gravement un intérêt public – faire preuve de loyauté dans l'exercice de ses fonctions et respecter les lois et règlements de toute nature. Le refus d'obéissance est considéré comme une faute professionnelle.

Le contractuel enseignant a l'obligation d'assurer la totalité des charges qui relèvent de ses missions. Cela implique d'effectuer toutes les heures qui figurent à l'emploi du temps, mais également le suivi individuel des élèves, la participation aux conseils de classe et aux réunions parents-professeurs, la préparation des cours, l'évaluation des élèves, la communication des notes et des appréciations. D'autres tâches sont exigibles. Elles figurent **dans le référentiel des compétences des métiers du professorat et de l'éducation** consultable en ligne.

Le contractuel enseignant est soumis à une obligation de discrétion professionnelle pour les faits dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il ne doit donc pas faire état de documents internes concernant l'établissement dans lequel il exerce ni diffuser d'informations recueillies lors de son service, notamment au cours des conseils de classe ou de la tenue d'autres instances comme le conseil d'administration.

Il est soumis au devoir de neutralité et de laïcité. Il doit donc éviter toute marque distinctive de nature philosophique, religieuse ou politique lors de l'exercice de ses fonctions. Il doit aussi faire attention aux mots qu'il emploie et à la forme dans laquelle ils sont exprimés.

En dehors de son service, il a le droit d'émettre des critiques envers l'administration qui l'a recruté, y compris sur les messageries et les réseaux sociaux ouverts, mais il doit le faire en utilisant des termes modérés. **C'est le devoir de réserve** qui n'est donc pas l'obligation de se taire en toutes circonstances.

Le contractuel enseignant est tenu à une obligation d'assiduité. En cas d'absence prévisible, il doit en informer au plus tôt son supérieur hiérarchique. En cas d'absence imprévisible, il doit prévenir l'administration de son établissement dans les meilleurs délais. Toute absence doit

être justifiée et les avis d'interruption de travail sont à transmettre à l'administration dans un délai de 48 heures.

Lorsqu'il acquiert la connaissance dans l'exercice de ses fonctions d'un crime ou d'un délit, le contractuel enseignant doit, en vertu de l'**obligation de signalement**, en aviser sans délai le chef d'établissement qui pourra, sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale, saisir le Procureur de la République.

Enfin, le contractuel enseignant doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il peut toutefois exercer une activité lucrative secondaire dans la mesure où elle est compatible avec ses fonctions et ne nuit pas à leur exercice.

Ce cumul d'activités est subordonné à la délivrance d'une autorisation par l'autorité dont relève l'agent s'il est recruté à temps complet ou à temps incomplet à plus de 50%.

Mais, si sa quotité de travail est de 50%, une simple information à l'autorité de tutelle suffit. La demande d'autorisation de cumul ou la déclaration préalable doit être déposée avant le début de l'activité envisagée afin d'éviter toute difficulté de paiement en cas de refus de l'administration.



LA FIN DES FONCTIONS

La cessation des fonctions a lieu dans les situations suivantes : fin du CDD, départ à la retraite par atteinte de la limite d'âge ou à la demande de l'agent qui en remplit les conditions, rupture conventionnelle, licenciement, démission, perte d'une des conditions pour être recruté (non renouvellement du titre de séjour, déchéance des droits civiques, interdiction d'exercer un emploi public...) et bien évidemment décès.

Le cas le plus fréquent est la fin du CDD, l'administration n'ayant aucune obligation de renouveler le contrat arrivé à son terme. Toutefois, toute décision de non-renouvellement d'un contrat basée sur l'objectif de priver l'agent d'un CDI est illégale. En fonction de la durée du contrat, l'administration est tenue de respecter un délai de prévenance de son intention de ne pas procéder à un renouvellement qui varie de huit jours pour un contrat inférieur à six mois jusqu'à trois mois pour un contrat susceptible d'être reconduit en CDI. Pour le calcul du délai, il faut prendre en compte l'ensemble des contrats effectués.

Le non-renouvellement d'un CDD a généralement lieu lorsque le besoin à l'origine de la conclusion du contrat a disparu. Mais il peut aussi intervenir à la suite d'un rapport défavorable du chef d'établissement ou du corps d'inspection sur la manière de servir du contractuel qui amène le Recteur à conclure à une insuffisance professionnelle. Il faut donc être très vigilant au contenu de l'appréciation générale formulée par le Recteur qui doit être notifiée à l'agent par son autorité hiérarchique.

Si cette appréciation générale est négative et laisse présager un non-renouvellement du contrat, **il ne faut pas hésiter à engager un recours** auprès de l'autorité hiérarchique pour demander sa révision. Ce recours doit être exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification au contractuel de l'appréciation générale.

Le Rectorat dispose alors de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision pour répondre.

En cas de réponse défavorable, l'agent peut saisir dans un délai d'un mois à compter de sa notification la **Commission Consultative Paritaire (CCP)** afin qu'elle demande à l'autorité hiérarchique de réviser l'appréciation générale. Tous les éléments utiles d'information devront être transmis à la CCP avant qu'elle se réunisse.

Le non-renouvellement d'un contrat est obligatoirement précédé d'un entretien préalable quand les conditions pour la signature d'un CDI sont réunies et lorsque le contractuel a au moins trois ans d'ancienneté accomplis sans interruption au titre d'un ou plusieurs contrats.

Le contractuel enseignant dont le contrat n'est pas renouvelé bénéficie de l'**allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)** dans les mêmes conditions que les salariés du privé. Il lui faut donc avoir travaillé au moins 6 mois au cours des 24 derniers mois.

Cette condition peut être remplie avec un ou plusieurs contrats auprès d'un ou plusieurs employeurs. La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours travaillés multiplié par 1,4.

Un délai d'attente de sept jours est appliqué avant le versement de l'ARE.

ATTENTION !

Pour percevoir l'ARE, il faut obtenir du service gestionnaire une attestation de salaire et s'inscrire à Pôle Emploi dans les cinq jours suivant la fin du contrat.

Depuis le 1^{er} janvier 2021 et uniquement pour les contractuels recrutés à partir de cette date, en application du décret n° 2020-1296 une **indemnité de fin de contrat** appelée « prime de précarité » peut être versée au terme du contrat.

Pour y avoir droit, il faut remplir trois conditions : le contrat, renouvellements compris, doit avoir été d'un an maximum et ne pas être renouvelé ;

le contractuel ne doit pas continuer à travailler dans l'administration, par exemple à la suite d'une réussite à un concours ; la rémunération brute globale moyenne au cours de la durée totale du contrat doit avoir été inférieure à 3 494 € par mois, ce plafond étant proratisé en cas de contrat à temps incomplet.

Le montant de l'indemnité est de **10%** du montant global brut perçu durant le contrat, renouvellements inclus, et la somme est versée dans le mois suivant la fin du contrat.

La fin des fonctions peut être provoquée par un licenciement. Celui-ci peut être prononcé au cours de la période d'essai : il ne donne alors lieu ni à préavis ni à versement d'indemnités. Il en est de même pour les licenciements pour motif disciplinaire.

Les autres licenciements peuvent être prononcés pour insuffisance professionnelle, lorsque les capacités professionnelles ne correspondent plus à ce que l'intérêt du service exige et que cette incapacité est établie par des faits précis et circonstanciés, pour inaptitude physique, pour suppression du besoin ayant justifié le recrutement, pour refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat ou pour impossibilité de réemploi après un congé sans rémunération.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un **entretien préalable**. La convocation à cet entretien se fait par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre doit obligatoirement mentionner la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité de se faire assister. Elle doit être remise au minimum cinq jours ouvrables avant l'entretien. Au cours de cet entretien, l'administration doit donner les raisons du licenciement et, en cas de licenciement pour inaptitude temporaire ou pour suppression

d'emploi ou pour modification du contrat, elle doit informer le contractuel du délai pendant lequel **il peut présenter une demande écrite de reclassement**.

Le contractuel enseignant licencié, qu'il soit en CDI ou en CDD, a droit à une indemnité sauf s'il est reclassé sur un autre poste. Cette indemnité est égale à un demi-mois de salaire pour chacune des douze premières années de service et à un tiers de mois de salaire pour chacune des années suivantes. Elle est versée en une seule fois.

À NOTER

Après certains congés (maternité, adoption, paternité), le licenciement n'est pas possible pendant une période de 10 semaines.

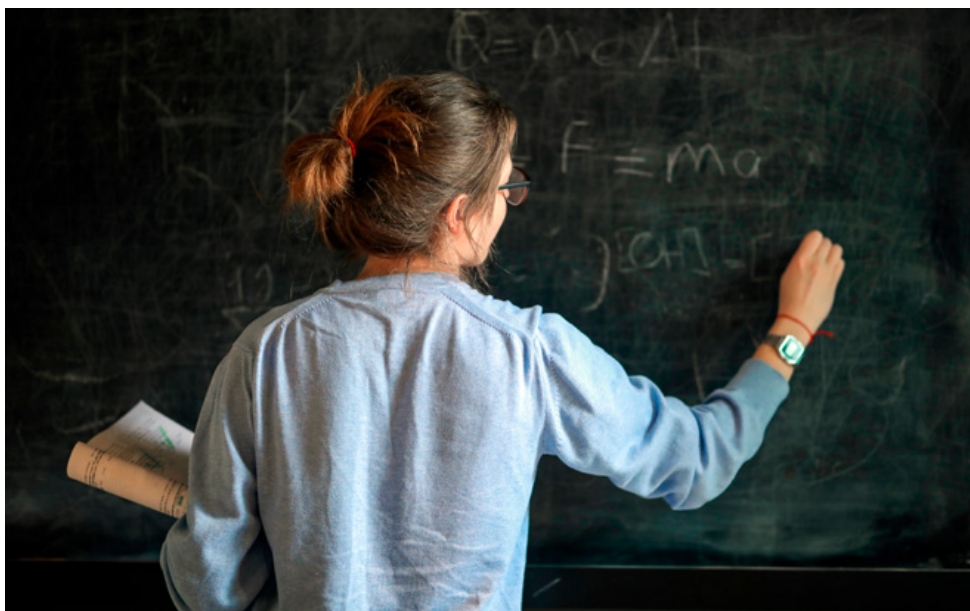
La fin des fonctions peut aussi intervenir à la suite d'une démission. Le contractuel est tenu d'informer le Rectorat de sa décision, en lui adressant une lettre recommandée, et de

respecter un préavis de 8 jours pour moins de six mois d'exercice, d'un mois pour un service compris entre six mois et deux ans et de deux mois pour plus de deux ans de service.

La démission pour un motif légitime (changement de quotité, éloignement du domicile, raison de santé...) permet au contractuel de percevoir l'ARE.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le contractuel en CDI peut aussi mettre fin à ses fonctions en signant une **rupture conventionnelle**.

Enfin, la cessation des fonctions peut avoir lieu après la **réussite à un concours de recrutement**. Le contractuel est alors nommé stagiaire à plein temps durant une année et il est reclassé dans son nouveau corps en application des règles fixées par le décret n° 51-1423, avec la garantie que son traitement ne sera pas inférieur à celui qu'il percevait.



Les contractuels enseignants en quelques chiffres

(données au 1^{er} septembre 2022)

| nature du contrat | nombre | part de femmes | âge moyen | quotité moyenne de travail |
|-------------------|--------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| CDD | 32313 | 58,7% | 37,8 ans | 91,6% |
| CDI | 12864 | 51,5% | 46,4 ans | 97,6% |
| TOTAL | 45177 | 56,7% | 40,3 ans | 93,3% |
| 2nd degré | 38098 | 52,1% | 41,4 ans | 92,5% |

L'évolution des effectifs des contractuels enseignants dans le 2nd degré public

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| nombre | 12177 | 13251 | 14731 | 17793 | 20243 | 25104 | 24832 | 25664 | 27279 |
| % sur total | 2,8 | 3,1 | 3,6 | 4,4 | 5,1 | 6,4 | 6,4 | 6,5 | 6,9 |

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| nombre | - 30322 | - 32902 | - 36565 | - 36987 | - 35515 | - 36516 | - 35915 | - 38098 |
| % sur total | 7,7 | 8,3 | 9,1 | 9,2 | 8,9 | 9,2 | 9,1 | 9,8 |

Action & Démocratie est bien conscient de la faiblesse de la rémunération des contractuels.

C'est pourquoi nous avons fait le choix de proposer l'adhésion à 64 €. Elle donne droit non pas à une simple réduction d'impôts, mais à un crédit d'impôt de 66%.

Cela signifie que si vous ne payez pas d'impôt sur le revenu, le Trésor public vous restitue 42,66 €.

- soit par un chèque envoyé par courrier pendant la 2^{ème} moitié du mois d'août
- soit par virement sur votre compte bancaire fin juillet/début août si le Trésor public connaît vos coordonnées bancaires

Une adhésion à Action & Démocratie coûte donc 21,34 € nets par an, soit moins de 2 € par mois.



NOS COMBATS SONT LES VÔTRES...

Tous les personnels de l'éducation nationale, quel que soit leur corps d'appartenance, constatent la dégradation continue de leurs conditions de travail, la progression d'une gestion de type « managériale » qui détruit la collégialité, une hiérarchie dépourvue de bienveillance. La plupart des personnels ne font plus confiance à des syndicats qui n'ont manifestement pas su défendre leurs intérêts, aussi bien matériels que moraux. La désyndicalisation qui en résulte ne fait qu'aggraver la situation.

C'est pour rompre avec ce cercle vicieux et sortir de cette impasse que nous avons créé Action & Démocratie. Rassemblant toutes les catégories de personnels de l'Éducation nationale, Action & Démocratie est un syndicat neuf au service de l'École de la République et de tous ceux qui la font vivre.

Nous estimons que les personnels de l'Éducation nationale méritent d'être représentés et défendus en qualité de cadres ou assimilés, d'où notre affiliation à la CFE-CGC, l'une des cinq organisations syndicales interprofessionnelles reconnues par l'État (ce que ne sont ni la FSU, ni l'UNSA, ni SOLIDAIRES notamment). Nous savons nous opposer avec détermination quand il le faut, mais nous sommes aussi et avant tout une force de proposition de plus en plus écoutée.

POUR NOS SALAIRES

Une **vraie revalorisation salariale** collective par l'attribution à tous de **90 points d'indice** ; la création d'une **indemnité de logement**

POUR L'INCLUSION

La création d'un statut pour les AESH et la remise à plat des modalités de "l'école inclusive"

POUR NOTRE FIN DE CARRIÈRE

La reconnaissance de l'**usure professionnelle** et le **rétablissement de la cessation progressive d'activité** sans incidence sur le niveau de la pension

POUR NOTRE SÉCURITÉ

L'octroi systématique de la **protection fonctionnelle** aux agents agressés physiquement ou verbalement dans l'exercice de leurs fonctions

POUR NOTRE CARRIÈRE

La transparence en matière d'**affectation**, d'**avancement** et de **mutation**

POUR NOTRE SANTÉ

La suppression du **jour de carence** pour les affections de type virale contractées sur le lieu de travail

POUR LE BON SENS PÉDAGOGIQUE

La réaffirmation de la nécessité du **travail** comme condition préalable à la réussite scolaire et le retour aux équipes pédagogiques des **décisions pour le passage en classe supérieure**

POUR LA LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE

Le respect de la **liberté pédagogique** des professeurs, qui sont les plus qualifiés pour adapter les cours et les évaluations à la spécificité de leurs élèves ; l'**abandon du contrôle continu** et le retour à des **diplômes anonymes et nationaux** afin que ces derniers retrouvent valeur et crédibilité

POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

La sauvegarde et la refondation de la **formation professionnelle sous statut scolaire** incluant le rétablissement du **bac pro en quatre ans**

POUR LE RESPECT

Le respect des professeurs, des CPE, des personnels administratifs et de tous les agents de l'Éducation nationale dont l'**autorité** doit être soutenue par la hiérarchie dès qu'elle est mise en cause par les élèves ou leurs familles

POUR L'INTELLIGENCE

La valorisation systématique de l'intelligence naturelle face à l'assistantat de leurs simulacres ("intelligence artificielle", dispositifs technologiques "facilitateurs", etc.)

ANNEXES :

- MODÈLE DE CDD
- CERTIFICAT DE TRAVAIL



Ministère de l'éducation nationale
de l'enseignement supérieur et de la recherche

Académie :

Programme :

*Modèle CDD
Besoin temporaire
Article 6 quinquies
Commun 1^{er} et 2nd degrés*

CONTRAT DE RECRUTEMENT A DUREE DETERMINEE

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 son article 6 quinquies ;

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 ;

Entre les soussignés :

LE RECTEUR DE L'ACADEMIE DE (ou DASEN)

d'une part,

Civilité : Nom d'usage : Nom de famille : Prénom :
Né(e) le / /
Demeurant :

d'autre part,

Considérant que la nature des fonctions ou les besoins des services justifie le recrutement d'un agent contractuel et qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté dans les conditions prévues par la loi,

Il a été convenu ce qui suit :

Ampliation : Rectorat ou DSDEN (1ex) Intéressé(e) (1ex)

Article 1^{er}

M, Mme, _____ est engagé(e) en qualité de contractuel sur un emploi de catégorie A au titre de l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 susvisée pour faire face temporairement à une vacance d'emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi.

Le présent contrat prend effet à compter du et prend fin le.....

Article 2

M, Mme, _____ est chargé(e) d'assurer les fonctions : d'..... (1)

Il (elle) effectue un service à temps complet²

(Le cas échéant), M, Mme, _____ est admis(e) au bénéfice des dispositions du régime à temps partiel de droit/ sur autorisation, pour une quotité de..... %.

Les obligations de service exigibles des agents contractuels pour exercer des fonctions d'enseignement sont les mêmes que celles définies pour les agents titulaires exerçant lesdites fonctions.

Le régime de temps de travail applicable aux agents contractuels pour exercer des fonctions d'éducation et d'orientation est identique à celui des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions.

M, Mme, _____ exerce ses fonctions sous l'autorité du recteur. (ou du DASEN)

M, Mme, _____ s'engage, pendant la durée de ce contrat, à respecter les instructions et directives qui pourront lui être données par son supérieur hiérarchique.

Article 3

M, Mme, _____ exerce ses fonctions à : (établissement(s) ou école(s) d'exercice ou zone de remplacement ou zone académique et le cas échéant : rattachement administratif).

Article 4

M, Mme, _____ est classé(e) en (première ou deuxième) catégorie et perçoit à titre de rémunération principale celle qui est afférente à l'indice brut _____ (indice majoré : _____).

L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement ainsi que, dans le cas où les dispositions réglementaires le permettent, les indemnités auxquelles peuvent prétendre les personnels titulaires exerçant des fonctions comparables, lui sont également versés.

Article 5

A l'issue de la période prévue à l'article 1er, le présent contrat peut éventuellement faire l'objet d'un renouvellement dans la limite d'une durée totale de deux ans.

Ce renouvellement fait l'objet d'un avenant au présent contrat.

Article 6

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de X jours dont la durée est calculée selon les dispositions de l'article 9 du décret du 17 janvier 1986 susvisé. Cette période est éventuellement renouvelable une fois, pour une même période, par voie d'accord écrit, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Durant cette période, la rupture du contrat par l'administration s'effectue sans préavis ni indemnité. Cette rupture est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

¹ Préciser la fonction (enseignement 1^{er} ou 2nd degré avec discipline ; éducation ; orientation ; FJ ; INJ ; CTR ; FCP) pour laquelle l'agent a été recruté.

² Deheures hebdomadaires pour l'enseignement du second degré.

Ampliation : Rectorat ou DSDEN (1ex) Intéressé(e) (1ex)

Article 7

Le cas échéant, M, Mme _____ fournit les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics, délivrés en application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, lorsqu'il a déjà été recruté par une administration.

Article 8

M, Mme _____ est soumis(e) à l'ensemble des dispositions de la loi du 13 juillet 1983 et du décret du 17 janvier 1986 susvisés.

Dans le cadre de ses fonctions, M, Mme, _____ est tenu(e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

En cas de manquement à ces obligations, M, Mme _____ s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par ce même décret.

Article 9

Toute absence pour cause de maladie doit être signalée par l'intéressé à l'autorité administrative de proximité et l'avis d'arrêt de travail transmis à l'employeur dans les 48 heures.

Article 10

Le présent contrat peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment le décret du 17 janvier 1986 susvisé.

1) Licenciement à l'initiative de l'administration

M, Mme _____ ne peut être licencié(e) qu'après respect du préavis mentionné à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

L'attribution du préavis tel que déterminé ci-dessus est toutefois conditionnée par l'application des dispositions de la réglementation en vigueur au moment de la rupture du contrat.

Il en est fait de même pour l'attribution de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2) Démission

M, Mme _____ devra informer l'autorité administrative de son intention de démissionner conformément aux dispositions de l'article 48 du décret du 17 janvier 1986.

Article 11

L'administration délivre à M, Mme, _____ à la fin du contrat, un certificat administratif attestant, conformément à l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, la date de recrutement et celle de fin de contrat, la description des fonctions exercées, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées, le cas échéant les périodes de congés non assimilés à des périodes de travail effectifs.

Article 12

Tous litiges soulevés par le présent contrat relèvent de la juridiction administrative dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à _____, le / /

Signature de l'autorité compétente :

Signature de l'intéressé(e)

(précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé")

Ampliation : Rectorat ou DSDEN (1ex) Intéressé(e) (1ex)

Académie :

CERTIFICAT

LE RECTEUR DE L'ACADEMIE DEou le DASEN

Vu l'article 44-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

Certifie que

Civilité : Nom d'usage : Nom de famille : Prénom :
Né(e) le / /
Demeurant :

A été recruté(e) du [date de début du contrat] au [date de fin du contrat : y compris le ou les renouvellements] en qualité de contractuel de catégorie A pour assurer les fonctions :¹ à temps complet (ou incomplet)

correspondant àheures hebdomadaires²
pour une quotité de service de%³

[le cas échéant] M, Mme a bénéficié de congés non assimilés à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986) durant les périodes suivantes :

Du au
Du au

..... [relevé des congés ou positions saisis⁴]

Fait à , le / /

Signature de l'autorité compétente :

¹ Préciser la fonction : enseignement 1^{er} ou 2nd degré (et la discipline pour 2nd degré), éducation, orientation...pour laquelle l'agent a été recruté

² Enseignant 2nd degré

³ Enseignant 1^{er} degré ou autre

⁴ Congés : parental(C700) présence parentale(P01) solidarité familiale(1104) convenances personnelles(A303), élever enfant(A304) création entreprise(A306) adoption(A307) soins enfant(A308) soins conjoint(A309) soins ascendant(A310) suivre conjoint(A311)

Ampliation : Rectorat ou DSDEN (1ex) Intéressé(e) (1ex)



BULLETIN D'ADHÉSION - RÉADHÉSION
TOUS CORPS
au Syndicat National
Action & Démocratie / CFE - CGC
2023/2024 (du 1^{er} septembre au 31 août)
à imprimer et à retourner avec la cotisation à
Action & Démocratie / CFE - CGC - Service adhésions
9 rue de la Charente • 68270 WITTENHEIM

Contacts

Téléphone secrétariat :
Fixe 09 50 88 61 54
Portable 07 71 78 84 52

Mail :
adnational@actionetdemocratie.net

Site web :
www.actionetdemocratie.com

Déjà adhérent 2022/2023 Syndicalisation nouvelle

Madame Monsieur

Nom Prénom Date de naissance [][][][][][][][][][]

Adresse

Code postal Ville

Téléphone Mail de contact

Académie de Mail académique

Situation Agrégé Certifié CPE Contractuel PE PLP Psy Autre

Discipline Échelon Depuis le [][][][][]

Classe normale Hors classe Classe exceptionnelle

Temps Plein Temps Partiel heures Autre

Établissement Ville RNE

Date [][][][][] Signature

Comment régler votre cotisation ?

- **Par chèque à l'ordre d'Action & Démocratie ;**
1 ou 3 chèques au tarif annuel, encaissés mensuellement à partir de fin septembre ;
- **Par prélèvement automatique reductible les années suivantes, en 1 ou 3 fois,**
réduction de 10% sur le tarif annuel.
Si renouvellement, fin octobre ou fin octobre-janvier-mars.
Pour les adhésions en cours d'année, nous consulter.

Le formulaire de prélèvement automatique est sur
www.actionetdemocratie.com

Pour une pré syndicalisation avant le 30 septembre
de l'année en cours, réduction de 10% sur le tarif ci-dessous
(avantage non cumulable avec la réduction de 10%
du prélèvement automatique).

COTISATIONS ANNUELLES – année scolaire 2023/2024

| Classe normale | | | | | Hors classe | | | | | Classe exceptionnelle | | | | |
|----------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|----------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|----------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|
| Agrégé, Certifié, CPE, PLP | | | PE, Psy-EN | | Agrégé, Certifié, CPE, PLP | | | PE, Psy-EN | | Agrégé, Certifié, CPE, PLP | | | PE, Psy-EN | |
| Échelon | Montant (€) | Coût après déduction fiscale (€) | Montant (€) | Coût après déduction fiscale (€) | Échelon | Montant (€) | Coût après déduction fiscale (€) | Montant (€) | Coût après déduction fiscale (€) | Échelon | Montant (€) | Coût après déduction fiscale (€) | Montant (€) | Coût après déduction fiscale (€) |
| 1 | 88 | 29 | 79 | 26 | 1 | 168 | 56 | 151 | 50 | 1 | 196 | 65 | 176 | 59 |
| 2 | 118 | 39 | 106 | 35 | 2 | 180 | 60 | 162 | 54 | 2/ HeA1 | 206 | 69 | 185 | 62 |
| 3 | 123 | 41 | 111 | 37 | 3 | 192 | 64 | 173 | 58 | 3/ HeA2 | 217 | 72 | 195 | 65 |
| 4 | 130 | 43 | 117 | 39 | 4 / HeA1 | 201 | 67 | 181 | 60 | 4/ HeA2 | 233 | 78 | 210 | 70 |
| 5 | 135 | 45 | 122 | 41 | 5/ HeA2 | 213 | 71 | 192 | 64 | 5/ HeB1 | 250 | 83 | 225 | 75 |
| 6 | 143 | 48 | 129 | 43 | 6/ HeA3 | 224 | 75 | 202 | 67 | 6/ HeB2 | 260 | 87 | 234 | 78 |
| 7 | 150 | 50 | 135 | 45 | Contractuels | | | 64 | 21 | 7/ HeB3 | 273 | 91 | 246 | 82 |
| 8 | 158 | 53 | 142 | 47 | Retraités | | | 85 | 28 | Temps partiel | | Cotisation au prorata | | |
| 9 | 168 | 56 | 151 | 53 | Stagiaires et MA | | | 88 | 29 | Longue maladie | | Demi cotisation | | |
| 10 | 180 | 60 | 162 | 54 | AVS, AED, AESH | | | 30 | 10 | | | | | |
| 11 | 192 | 64 | 173 | 58 | Sans solde | | | 20 | 7 | | | | | |



Le Pari de l'intelligence

la revue d'analyse et d'information
du syndicat Action & Démocratie



Découvrez en une centaine de pages
des **dossiers riches**,
des **articles qui font référence**
et des **informations exclusives**
sur ce qui vous intéresse et vous préoccupe.

Une revue de grande qualité,
sans équivalent
dans le paysage syndical,
mise gracieusement
à disposition de tous
dans les bonnes salles de professeurs.

Notre actualité sur
www.actionetdemocratie.com



Un syndicat neuf, une voix différente

Qui croit encore
dans l'éducation ?

Vous, et A&D !

A&D, le syndicat
qui pense
qu'éduquer
reste la meilleure
des idées.

