



Contractuel-les enseignant-es : Nouveau cadre réglementaire à cette rentrée

Textes de référence

Décret 2016-1171 du 29 août 2016

Arrêté du 29 août 2016 (rémunération)

Arrêté du 29 août 2016 (évaluation professionnelle)

Pour pallier au manque d'enseignant-es dans certains départements, les DSDEN recrutent des personnels pour assurer l'enseignement dans les écoles maternelles et élémentaires, en tant que contractuels, avec jusqu'à cette rentrée des conditions variables d'un département à l'autre (diplômes requis, rémunération, durée du contrat...).

De nouveaux textes entrent en vigueur au 1^{er} septembre 2016 et permettront de donner un cadre réglementaire précis et commun au recrutement d'agents contractuels pour exercer des fonctions d'enseignement dans les écoles (absentes du décret de 81-535 du 12 mai 1981) et les établissements du second degré.

Nous vous informerons dès publication de textes supplémentaires précisant ces dispositions.

1. Recrutement (article 2 du décret 2016-1171)

Les candidat-es doivent remplir les conditions de diplôme nécessaires pour se présenter aux concours internes.

Pour les PE, il faut donc justifier d'une licence ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation. Ces contractuel-les sont classés en première catégorie.

Toutefois, le recrutement peut se faire à titre exceptionnel, en l'absence de candidat-es remplissant ces conditions de diplôme, en justifiant d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence. Dans ce cas, les contractuel-les sont classés en 2^{ème} catégorie.

Ce niveau de diplôme de recrutement détermine la catégorie et donc influe le niveau de traitement.

Les enseignant-es contractuel-les sont recrutés par le Recteur, et non par le Dasen.

2. Contrats et conditions

Les contractuel-les peuvent être recrutés à temps complet ou incomplet. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Uniquement si le recrutement se fait pour une année scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Sinon, le contrat est conclu pour la durée du besoin à couvrir et se termine donc au maximum la veille des vacances d'été.

Le contrat doit préciser les fonctions, l'établissement ou l'école et la quotité de travail.

Rémunération

Le traitement se fait sur la base des minima et maxima suivants qui devraient correspondre aux salaires nets indiqués :

	Indice brut minimum	Indice brut maximum
Deuxième catégorie	340 (salaire net = 1217 €)	751 (salaire net = 2 325 €)
Première catégorie	408 (salaire net = 1 376 €)	1 015 (salaire net = 3 103 €)

Pour le premier contrat, l'indice minimum s'applique, sauf si à titre dérogatoire, le recteur propose une rémunération supérieure en tenant compte de « l'expérience professionnelle détenue, de la rareté de la discipline enseignée ou de la spécificité du besoin à couvrir ».

Les grilles de traitement des contractuels enseignants sont définies par le Recteur après consultation du comité technique académique (CTA).

La rémunération est revue au moins tous les 3 ans en fonction de l'évaluation professionnelle, de l'évolution des fonctions ou de l'évolution du besoin à couvrir, après consultation du CTA.

Régime indemnitaire

Les contractuel-les perçoivent dans les mêmes conditions que les titulaires exerçant les mêmes fonctions les primes et indemnités sauf pour celles expressément réservées aux seuls fonctionnaires. Concrètement, ils perçoivent l'ISAE et les indemnités REP ou REP+, mais pas l'ISSL réservée aux fonctionnaires même s'ils effectuent des missions de remplacement. Ils ont droit dans certaines situations aux frais de déplacement (ex postes fractionnés sur plusieurs communes).

Obligations de service

Elles sont les mêmes que pour les titulaires exerçant les mêmes fonctions soit 24 heures d'enseignement hebdomadaires et les 108 heures annualisées dans les écoles.

Formation et évaluation

Les contractuel-les doivent bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi selon leur parcours antérieur et si besoin d'un accompagnement par un tuteur.

Les recruté-es en CDI ou depuis plus d'un an en CDD bénéficient au moins tous les 3 ans d'une évaluation professionnelle. L'évaluation est établie par le recteur et se fonde sur un rapport d'inspection (fait par l'IEN pour le premier degré).

NB : le décret 2016-1171 abroge le décret 89-497 qui permettait de recourir à des vacations. Désormais seul le recours à enseignants contractuels est possible.

Ce décret pose un cadre réglementaire pour les enseignant-es contractuel-les du 1^{er} degré : la durée de certains contrats, les rémunérations (plancher et plafond), le droit à certaines indemnités. Cependant, de nombreux problèmes restent posés.

Le SNUipp-FSU s'oppose au principe du recrutement d'enseignant-es contractuel-les et demande l'extension de la liste complémentaire, élargie à d'autres académies ou à d'autres voies de concours sur la base du volontariat, et non un recours systématique pour couvrir les déficits et une augmentation des recrutements.

Pour le SNUipp-FSU, il faut améliorer leurs conditions d'emploi. Par exemple, leur contrat doit se terminer au 31 août et une formation doit leur être dispensée avant de prendre en charge une classe. Ils doivent être également éligibles au même régime indemnitaire que les PE titulaires et bénéficier d'un réel accompagnement et de temps de formation.

Il est nécessaire de permettre à ces personnels d'accéder à une titularisation et d'augmenter le nombre de recrutements par concours dans les zones les moins attractives pour mettre un terme à ce type de recrutements. Seule une infime minorité de ces contractuel-les peut bénéficier du dispositif Sauvadet. Il s'agit donc de mettre en place des modalités de titularisation de ces personnels tout en arrêtant tout recrutement nouveau de contractuel-les.

Pour cela, un concours réservé spécifique doit être ouvert à tous, sur la base d'une année d'ancienneté en tant que contractuel-le enseignant-e et d'un niveau de diplôme L3. Ce concours sera suivi d'une formation initiale équivalente à celle du concours externe débouchant sur le même niveau de diplôme.

Les autres droits

- Remboursement des frais de transports

Les contractuel-les peuvent bénéficier des frais de déplacements comme les agents titulaires entre leurs différents lieux de travail.

L'arrêté sur les frais de déplacements (article 14)

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=53090F0BF792DE3392838852226D956B.tpdjo06v_1?cidTexte=JORFTEXT000028396204&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFC0NT000028396022

Ils peuvent prétendre également à une prise en charge de 50% de l'abonnement (à minima mensuel) à des transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

La circulaire pour les abonnements http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2011/03/cir_32777.pdf

- Congé maladie

En cas de congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail, les contractuel-les enseignant-es, au même titre que les autres agents non titulaires régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 peuvent bénéficier du maintien de leur traitement.

Après 4 mois d'exercice, 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi traitement.

Après 2 ans, 2 mois à plein traitement puis 1 mois à demi traitement.

Après 3 ans, 3 mois à plein traitement puis 1 mois à demi traitement.

- Maternité/parentalité

Après 6 mois d'ancienneté, les contractuel-les enseignant-es ont droit à un congé maternité de 16 semaines à plein traitement.

Les congés de parentalité sont 3 jours consécutifs, ou non, dans les 15 jours entourant la naissance puis de 11 jours consécutifs à prendre dans les 4 mois suivant la naissance.

- Enfants malades

Le nombre de jours est égal à une fois les obligations de service hebdomadaires plus un jour, soit 11 demi-journées. Si l'enseignant contractuel élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation, ce nombre est doublé.

- Autorisations d'absences diverses

Les enseignant-es contractuel-les ont les mêmes que celles des fonctionnaires (mariage, PACS, décès de proches, examens et concours...).

- Droits syndicaux

Les contractuel-les enseignant-es ont les mêmes droits syndicaux que les enseignants du premier degré (D n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique). Ils peuvent participer à 3 demi-journées d'information syndicale par année scolaire.

- Les droits aux allocations chômage

Au terme de leur contrat, les enseignant-es contractuel-les peuvent prétendre aux allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun.

Estimation des droits des salariés : <http://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/simulationdroits>

Toutes les infos sur : <http://www.pole-emploi.fr/candidat/l-allocation-d-aide-au-retour-a-l-emploi-are--@/index.jspz?id=77160>

Autres textes de références

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (articles 4-5-6-7) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068830&dateTexte=20081128>

- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000699956>

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025489865>