

**Rectorat de l'académie
de Poitiers**
**Direction des services
départementaux de
l'éducation nationale de la Vienne**

**Direction des Ressources Humaines
Division des Personnels Enseignants**

Bureau DPE4

Affaire suivie par :

Céline BRIAND
Cheffe du bureau DPE 4
05 16 52 62 62
celine.briand1@ac-poitiers.fr

Jérôme DOREAU
Cheffe de division
05 16 52 62 72
Jerome.doreau-froelicher@ac-poitiers.fr

Rectorat de Poitiers
Adresse postale
22 rue Guillaume VII le Troubadour
CS 40 625
86022 Poitiers cedex

Date de 1^{ère} publication : 2 mai 2018

**Date de mise à jour :
6 mars 2020**

Modalités de recrutement et de gestion des contractuels enseignants, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale en formation initiale

Références :

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 portant dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat

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

Arrêté du 29 août 2016 relatif à l'évaluation professionnelle 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

Cadre rénové de gestion des agents non titulaires d'enseignement et d'éducation en formation initiale et psychologues, dans les établissements du second degré public, adopté en comité technique académique le 20 juin 2017

Réunion académique de suivi du cadre rénové de gestion du 18 janvier 2018.

Destinataires

Pour attribution

Mesdames les inspectrices d'académie, inspectrices pédagogiques régionales et Messieurs les inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux,
Mesdames les inspectrices de l'éducation nationale ET-EG et IO et Messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale ET-EG et IO
Mesdames et Messieurs les chefs d'établissements publics du second degré
Mesdames les directrices de CIO et Messieurs les directeurs de CIO
Mesdames les inspectrices de l'éducation nationale adjointes et Messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale adjoints
Mesdames les inspectrices de l'éducation nationale de circonscription et Messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale de circonscription

Pour information

Mesdames les directrices académiques, directrices des services départementaux de l'éducation nationale et Messieurs les directeurs académiques, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale

Pièce jointe :

- Annexe n°1 : Cadre rénové de gestion adopté en CTA du 20 juin 2017

Sommaire :

- I. Orientations générales
- II. Les conditions académiques de recrutement
- III. Les conditions académiques d'avancement

La présente circulaire académique a pour objet de récapituler les modalités administratives de recrutement des enseignants, personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale contractuels dans le 2nd degré public telles qu'elles ont été définies lors du comité technique académique (CTA) de l'académie de Poitiers en sa séance du 20 juin 2017.

Cette circulaire n'a pas vocation à rappeler l'ensemble des droits et devoirs des contractuels précités ni l'ensemble des modalités de gestion. C'est la raison pour laquelle celle-ci est complétée par d'autres circulaires thématiques, par les informations figurant sur le site internet de l'académie et par les livrets / mallettes d'accueil pédagogiques élaborés par les corps d'inspection.

Je vous remercie d'en prendre connaissance et d'en assurer la diffusion que vous jugerez appropriée.

Mes services restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Bénédicte Robert

Rectrice de l'académie de Poitiers

I- Orientations générales

Du point de vue administratif, le comité technique académique du 20 juin 2017 s'est prononcé en faveur d'une politique de gestion des enseignants contractuels du 2nd degré public permettant à la fois de :

- Renforcer l'attractivité de l'académie
- Prévenir les remplacements pour les disciplines déficitaires « en tension »

C'est la raison pour laquelle ont été déterminées, au regard de la réglementation du mois d'août 2016, les conditions de recrutement et de rémunération des contractuels « enseignants » en formation initiale dans le 2nd degré public.

II- Les conditions académiques de recrutement

1 – Contrat à durée déterminée

Élaboration du contrat : Le recrutement est effectué pour la durée du remplacement d'un agent indisponible ou, au maximum, pour la durée de l'année scolaire.

Dans le cas des disciplines en tension de manière conjoncturelle (à distinguer des profils spécifiques qui peuvent faire l'objet d'une majoration de rémunération – cf. *grilles infra*), **des contrats couvrant l'année scolaire peuvent être proposés**, avec la détermination d'un établissement de rattachement (RAD) et des déplacements, au gré des besoins en suppléances, dans un rayon de 90 kms. La distance est déterminée de la commune du RAD à la commune de l'établissement d'affectation. L'académie définit le RAD des intéressés en fonction des zones sur lesquelles les suppléances sont à pourvoir. Les contractuels acceptant ces modalités de contrat s'engagent à accepter de se déplacer dans le rayon géographique fixé.

Pour l'académie de Poitiers, tout contrat conclu **au plus tard le 1^{er} jour de la reprise après les vacances de Toussaint** et couvrant la totalité de l'année scolaire, se terminera le 31 août de l'année scolaire.

Les petites vacances sont couvertes par le (les) contrats dès lors qu'une suppléance se termine la veille des congés et que l'enseignant contractuel reprend un poste dès le retour des vacances. Il peut ainsi ne pas y avoir d'interruption tout au long de l'année scolaire et l'ensemble de ces contrats et/ou avenants peut conduire à la prise en compte des congés d'été, y compris si le titulaire remplacé reprend ses fonctions à la toute fin du mois de juin (une semaine avant la sortie des élèves). Dans ce cas, **c'est le dernier contrat qui est prolongé et qui détermine donc la quotité prise en compte durant les congés d'été.**

Le contractuel bénéficiant d'un contrat qui ne couvre pas la totalité de l'année scolaire ne pourra être présent et rémunéré lors des permanences de fin d'année scolaire ou de rentrée que **sur accord exprès de l'administration.**

Le contrat ou l'engagement peut comporter **une période d'essai** qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et qui permet à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai peut être renouvelée, une fois, pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Lors d'un premier contrat dans l'académie de Poitiers, la période d'essai est systématique (la situation des contractuels en CDI venant d'une autre académie est gérée au cas par cas).

Un renouvellement de contrat par avenant dans la même discipline ne fait pas l'objet d'une nouvelle période d'essai. Pour tout changement de discipline, une nouvelle période d'essai est mise en place, sauf avis contraire du corps d'inspection ou expérience précédente satisfaisante dans cette nouvelle discipline.

Les obligations réglementaires de service (ORS) sont les mêmes que celles des personnels titulaires occupant l'emploi correspondant (c'est le nombre d'heures allouées par la DOSES à l'établissement qui détermine le besoin à couvrir).

Les grilles ci-dessous explicitent les niveaux de recrutement proposés pour les disciplines générales, les disciplines technologiques et les disciplines professionnelles :

Enseignement Général en lycée général technologique et professionnel				
Diplôme en lien avec la discipline	Catégorie	Expérience professionnelle ou enseignement dans la discipline (de date à date)	Indice Brut	Ind. Maj./niveau
L2 - BAC + 2	2 ^{ème} cat	< 5 ans	340	321 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	363	337 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	386	354 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	419	372 – NIV 4
L3 - Licence Master 1, Maîtrise	1 ^{ère} cat	< 5 ans	408	367 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	441	388 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	469	410 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	500	431 – NIV 4
MASTER 2 – DESS, DEA, diplôme d'ingénieur Doctorat, Diplôme 3 ^{ème} cycle	1 ^{ère} cat	< 5 ans	441	388 – NIV 2
		> 5 ans < 10 ans	469	410 – NIV 3
		> 10 ans < 15 ans	500	431 – NIV 4
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	529	453 – NIV 5

Enseignement Technologique (sauf discipline « technologie »)				
Diplôme en lien avec la discipline	Catégorie	Expérience professionnelle ou enseignement dans la discipline (de date à date)	Indice Brut	Ind. Maj./niveau
L2 - BAC + 2	2 ^{ème} cat	< 5 ans	340	321 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	363	337 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	386	354 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	419	372 – NIV 4
L3 - Licence Master 1, Maîtrise	1 ^{ère} cat	< 5 ans	408	367 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	441	388 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	469	410 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	500	431 – NIV 4
MASTER 2 – DESS, DEA, diplôme d'ingénieur Doctorat, Diplôme 3 ^{ème} cycle	1 ^{ère} cat	< 5 ans	441	388 – NIV 2
		> 5 ans < 10 ans	469	410 – NIV 3
		> 10 ans < 15 ans	500	431 – NIV 4
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	529	453 – NIV 5

Enseignement Professionnel (sauf Langues vivantes-lettres / Lettres-HG / Maths-Sciences)				
Diplôme en lien avec la discipline	Catégorie	Expérience professionnelle ou enseignement dans la discipline (de date à date)	Indice Brut	Ind. Maj./niveau
BAC, CAP, BEP, BT	1 ^{ère} cat	< 5ans	408	367 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	441	388 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	469	410 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	500	431 – NIV 4
L2 – BAC + 2, BTS, DUT, DEUG L3 – Licence Master 1 – Maîtrise Master 2 – DESS, DEA Diplôme d'ingénieur Doctorat, Diplôme 3 ^{ème} cycle	1 ^{ère} cat	< 5 ans	441	388 – NIV 2
		> 5ans < 10 ans	469	410 – NIV 3
		> 10 ans < 15 ans	500	431 – NIV 4
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	529	453 – NIV 5

Précisions :

En général, le niveau de diplôme minimal requis pour un recrutement en tant qu'enseignant ou conseiller principal d'éducation contractuel est le **niveau Bac+3** (niveau de diplôme requis pour le concours interne).

Ce niveau peut être différent en fonction des diplômes existants dans l'enseignement professionnel.

Concernant les enseignements technologiques et professionnels, un enseignant ne disposant pas du diplôme minimal requis, peut toutefois être recruté en 1^{ère} catégorie s'il justifie d'une expérience professionnelle de 5 ans en qualité de cadre.

Toutefois, cette expérience de 5 années ne peut alors être prise en compte dans la durée de l'expérience professionnelle retenue pour le calcul du niveau de rémunération. Elle ne peut en effet être retenue à la fois pour la durée de l'expérience professionnelle et être prise en compte en lieu et place du diplôme requis.

A titre exceptionnel et dans les disciplines en grande tension, le niveau Bac + 2 est possible mais la rémunération se fait alors en référence à la 2^{ème} catégorie.

Le recrutement en 2^{ème} catégorie n'est pas prévu pour l'enseignement dans les disciplines professionnelles.

Les psychologues de l'éducation nationale ne peuvent pas être recrutés avec un diplôme inférieur au M2 de psychologie.

Un contractuel recruté dans une discipline professionnelle à l'un des niveaux de la 1^{ère} catégorie (catégorie exclusive pour les disciplines professionnelles), et qui ne possède pas un niveau BAC+3 ne verra pas son indice de rémunération diminuer s'il enseigne ensuite la même discipline dans la voie technologique.

Un contractuel obtenant un nouveau diplôme en cours de contrat verra son nouveau niveau de rémunération évoluer le 1^{er} jour du mois qui aura suivi sa transmission du diplôme aux services.

Les modalités dérogatoires de recrutement (par rapport au niveau 1 de chacune des deux catégories) tiennent compte à la fois **du niveau de diplôme détenu par les candidats** mais également de leur **expérience professionnelle ou d'enseignement** (par tranche de 5 années).

Diplôme et expérience doivent être en lien avec la discipline de recrutement.

Situation du contractuel venant d'une autre académie (lorsque le contrat avec cette autre académie date de moins de six mois par rapport à la date d'entrée en fonction au sein de l'académie de Poitiers) : est prise en compte la situation la plus favorable pour l'agent (entre l'indice détenu dans l'académie d'origine et l'indice proposé par l'académie de Poitiers en fonction des critères fixés), avec reprise de **l'ancienneté dans le niveau**. Les conditions de reprise d'indice et de reprise d'ancienneté s'appliquent dès lors que le recrutement dans l'académie de Poitiers est un recrutement dans **la même discipline** en formation initiale (pour une bivalence, l'ancienneté sera reprise également). **Ne sera pas pris en compte en revanche un éventuel coefficient de majoration lié notamment à une affectation sur un territoire français ultra-marin. L'agent doit fournir copie de ses contrats.**

Disciplines rares et profils spécifiques (plan 500 F, SPEN ou SPEA non pourvus, ...) : proposition de majoration du niveau de recrutement (*cf grilles ci-dessus*) ; le niveau de recrutement majoré concerne les disciplines sans enseignants titulaires ou en CDI.

Il ne concerne pas en revanche **les disciplines en tension de manière conjoncturelle** qui pourraient être traitées par la **proposition de CDD à l'année** avec RAD et déplacement dans un rayon de 90 kms

2– Contrat à durée indéterminée

L'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée énonce les conditions nécessaires à la transformation d'un contrat de droit public à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) :

- Etre recruté par contrat pour répondre à un besoin permanent de l'Etat sur le fondement de l'article 4 ou de l'article 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ;
- Justifier d'une ancienneté de services publics **de six années continues** (sans interruption supérieure à 4 mois) auprès du même département ministériel (*il est fait masse des services accomplis dans différentes académies dans le secteur public*), de la même autorité publique ou du même établissement sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

La quotité de passage en CDI **devient la quotité de référence** pour l'avenir. Si l'agent travaille pour une quotité supérieure, il est rémunéré en conséquence ; si une quotité inférieure lui est proposée, il reste rémunéré à hauteur de la quotité du passage en CDI.

Le bureau DPE 4 procède chaque année à l'établissement des listes des agents pouvant prétendre à un CDI.

Portabilité des CDI. Si le besoin est **avéré** et que le contractuel **détient les compétences attendues** attestées par l'avis de l'inspecteur (IA-IPR, IEN-ET) et l'examen des évaluations effectuées lors de ses précédents contrats, il est embauché par l'académie de Poitiers dans les conditions de contrat qu'il avait auparavant (CDI ou CDD). Toutefois, l'académie se réserve le droit d'ajuster la quotité au besoin effectif, l'agent étant libre d'accepter ou non la proposition qui lui est faite. L'académie de Poitiers détermine également la zone géographique du besoin (là encore l'agent est libre d'accepter ou non d'être recruté).

III- Les conditions académiques d'avancement

L'article 13 du 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* prévoit que « **Les agents en CDI et les agents engagés depuis plus d'une année par CDD bénéficient au moins tous les 3 ans d'une évaluation professionnelle** ».

L'article 10 du même décret précise que « **La rémunération des agents contractuels fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans au vu des résultats de l'évaluation professionnelle prévue à l'article 13 (...)** ».

Il a été retenu, lors du Comité technique académique en date du 20 juin 2017, le principe d'un réexamen du niveau de rémunération des enseignants contractuels **tous les trois ans pour les personnels en CDI comme les personnels en CDD.**

- Tableau ci-dessous prenant l'hypothèse d'un agent recruté au niveau 1 de la 1^{ère} catégorie)

	Ancienneté		INM	durée niveau
Date Contrat		Niv 1	367	3 ans
	3 ans	Niv 2	388	3 ans
CDI	6 ans	Niv 3	410	3 ans
	9 ans	Niv 4	431	3 ans
	12 ans	Niv 5	453	3 ans

Les trois années de services accomplis doivent avoir été effectuées de manière continue auprès du même employeur, et sans interruption supérieure à 4 mois pour les agents recrutés en CDD.

Il est à préciser que la réévaluation de la rémunération se fait au regard des résultats de l'évaluation professionnelle sans entraîner la mise en œuvre d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de ce qui existe pour les fonctionnaires. Par conséquent, le cadre de gestion rénové autorise la réévaluation de la rémunération, dès lors que l'administration procède à un examen au cas par cas de la situation de chaque enseignant contractuel, sans renoncer à son pouvoir d'appréciation.

Il est acté au sein de l'académie de Poitiers le principe, au regard de l'évaluation effectuée par le corps d'inspection et le chef d'établissement, d'une réévaluation de la rémunération tous les trois ans, sauf en cas de difficultés avérées et après avis de la commission consultative paritaire compétente.

En cas d'importantes difficultés constatées, une majoration de la durée d'avancement d'une à trois années peut être décidée après avis de la commission consultative paritaire compétente. La situation sera réexaminée en instance à l'issue de la durée de cette majoration.

Le passage en CDI ne peut être dé-corrélé de l'avancement. Aussi, un agent ayant réuni les conditions d'ancienneté pour prétendre à un CDI a logiquement bénéficié préalablement d'évaluations et d'inspections ne mettant pas en exergue de difficultés constituant un frein à la CDIsation. Les enseignants contractuels bénéficient donc d'un niveau de rémunération supplémentaire lors de leur passage en CDI, sans qu'il soit nécessaire de recueillir l'avis des chefs d'établissements, du corps d'inspection et de la commission consultative paritaire.
