



Édition n° 7 - novembre 2015

snalc
Liberté, égalité, fraternité
et enseignement. Depuis 1905.

- 1 ■ Situation administrative
- 6 ■ La titularisation et l'accès au CDI
- 6 ■ La rémunération
- 9 ■ Droits à congés et autorisations d'absences
- 15 ■ Droits à la formation
- 16 ■ Droits et obligations statutaires
- 18 ■ Temps partiels
- 19 ■ Suspension et disciplines
- 21 ■ Licenciement

Nouvelle édition
remise à jour par
Philippe FREY
Membre du bureau national
chargé des personnels
contractuels



GUIDE du contractuel de l'éducation nationale

Cher(e) collègue,

Voici la nouvelle édition du Guide SNALC des Contractuels de l'Éducation Nationale exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Suite au [Protocole d'accord du 31 mars 2011](#) portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique (accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi), et depuis la parution de la [loi du 12 mars 2012](#), de nombreux textes apportant des nouveaux droits aux professeurs contractuels sont parus, dont les principaux sont les décrets [n° 2014-364 du 21 mars](#) et [n° 2014-1317 du 3 novembre 2014](#).

Grâce au vote du SNALC, un décret, spécifique aux contractuels de l'Éducation nationale exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation, a été adopté au Comité Technique Ministériel le 7 octobre dernier et sera publié au Journal Officiel avant la fin de l'année. Ce guide tient compte de ce texte.

D'autres textes concernant les concours réservés et de nouvelles modalités d'accès au CDI sont annoncés prochainement.

Nous espérons que ce guide vous apportera les réponses à vos interrogations. Pour de plus amples informations, contactez contractuels@snalc.fr

SITUATION ADMINISTRATIVE

1. Le statut.

Selon l'article 3 de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) (dite loi Le Pors, portant droits et obligations des fonctionnaires et constituant le titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'État), dans la fonction publique, et sauf dérogation prévue par une disposition législative, l'ensemble des postes et des emplois budgétés sont occupés par des fonctionnaires. Toutefois et sous certaines conditions, certains emplois peuvent être pourvus par des agents contractuels recrutés en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat à durée indéterminée (CDI).

Les principales dispositions législatives ou réglementaires autorisant le recours aux contractuels, définissant leur statut et précisant leurs droits et obligations sont :

► [La Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée](#), portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et constituant le titre II du statut général des fonctionnaires.

Cette loi précise notamment les conditions sous lesquelles le recrutement de contractuels est possible. Depuis la promulgation de la loi du 12 mars 2012 (voir ci-dessous), les cas de recours aux agents contractuels sont prévus aux articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984.

• **Article 4, 1°** : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes ;

• **Article 4, 2°** : pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ;

• **Article 6** : pour assurer des fonctions correspondant à un besoin permanent qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet ;

• **Article 6 quater** : pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, ... etc.

• **Article 6 quinquies** : pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;

• **Article 6 sexies** : pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

Voir aussi [la circulaire de la Fonction Publique du 22 juillet 2013](#) qui détaille très précisément les cas de recours aux contractuels.

► La [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.

Cette loi a pour objet :

- de faciliter la requalification en contrat à durée indéterminée des contrats correspondant en réalité à des besoins pérennes ;
- d'ouvrir, pendant quatre ans et sous certaines conditions, un dispositif particulier d'accès à l'emploi titulaire ;
- de mieux définir les cas de recours aux agents contractuels ;
- de moderniser leur gestion (évaluation, formation, rémunération à la performance, conditions de fin de contrat, droits sociaux). Le texte comporte également des dispositions relatives à la lutte contre les dis-

criminations ainsi que diverses mesures relatives à la mobilité, au recrutement et au dialogue social dans la fonction publique.

► [Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

C'est le texte principal régissant les droits et devoirs des agents non titulaires qui fait l'objet d'une description détaillée dans ce guide.

Remarque.

Des décrets et arrêtés, dont les projets sont connus, concernant les contractuels exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation paraîtront prochainement. Ce guide en tient compte.

2. Le recrutement.

a) Les conditions tenant à l'agent recruté

Le recrutement d'un agent non titulaire n'est soumis à aucune condition de nationalité.

Cet agent peut être engagé s'il remplit les conditions suivantes, prévues par l'article 3 du décret 86-83 :

- si, étant de nationalité française :

- il jouit de ses droits civiques ;
- il n'a fait l'objet d'aucune condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions dans un Etat étranger ;
- les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions ;

- si, étant de nationalité étrangère ou apatride :

- il n'a fait l'objet d'aucune condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions en France ou à l'étranger. A cette fin, les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent faire l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ;
- il se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

- s'il se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat

dont il est ressortissant. Cette condition ne s'applique pas aux étrangers ayant obtenu le statut de réfugié et aux apatrides auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

- s'il remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Cas des contractuels enseignants, CPE et d'orientation de l'Education Nationale.

Le nouveau décret relatif au recrutement des contractuels enseignants, CPE et d'orientation de l'Education Nationale a été présenté au CTM du 7 octobre dernier et devrait être publié courant décembre. Il abrogera le précédent décret n° 81-535 du 12 mai 1981.

Dans ce nouveau décret, en plus des conditions générales de recrutement, les agents contractuels devront remplir des conditions de diplômes et seront répartis dans deux catégories, là où actuellement, il y en a 4.

Une première catégorie regroupant :

- d'une part, les candidats remplissant les conditions de diplôme pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement, c'est à dire ayant validé une licence ou un diplôme équivalent ;
- d'autre part, pour les disciplines d'enseignement professionnel et technologique, les candidats justifiant d'une activité ou d'une pratique professionnelle telle que définie par les statuts particuliers des corps de fonctionnaires exerçant ces fonctions pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement desdits corps.

Une deuxième catégorie regroupant :

- les agents contractuels enseignants 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.

Attention : Le recrutement en deuxième catégorie est uniquement autorisé à titre exceptionnel, pour le premier degré et pour le second degré dans les disciplines d'enseignement général ou technologique, en cas d'absence de candidats relevant de la première catégorie.

b) Les conditions tenant au contrat de recrutement

L'agent non titulaire est recruté par contrat.

Le contrat doit obligatoirement mentionner la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 ou 4 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.

Le contrat conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement.

- Dans le cas d'un contrat art. 6 quater, le contrat doit mentionner l'identité de l'agent titulaire ou contractuel remplacé ainsi que le motif de son absence : congé annuel, congé de maladie, congé de longue maladie, congé de grave maladie, congé de longue durée, congé maternité ou pour adoption, congé parental, congé de présence parentale, etc.

- Si le contrat est conclu sur le fondement de l'article 6 quinquies, le contrat doit mentionner que le recrutement intervient « dans l'attente de l'affectation d'un fonctionnaire pour occuper cet emploi vacant ». Contrat ne pouvant être renouvelé sur ce fondement qu'en cas de recrutement infructueux.

- Si le contrat est conclu sur le fondement d'un article 6 sexies, il peut seulement être motivé :

- soit par un accroissement temporaire d'activités

- soit un accroissement saisonnier d'activités

Attention : la référence de la disposition législative est d'autant plus importante, qu'elle servira de base pour la transformation éventuelle d'un contrat CDD en un contrat CDI.

Le contrat doit indiquer la date d'effet, la durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique (catégorie A, B ou C). Ce contrat doit obligatoirement préciser les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

Documents à annexer au contrat de travail

Dans le cas d'un contrat établi sur le fondement d'un article 6 quinquies, de la loi n°84-16, le descriptif du poste vacant doit être annexé au contrat de travail.

Pour tous les contrats de travail, quelque soit leur fondement, les certificats de travail antérieurs attestant de l'ancienneté de services publics accomplis auprès d'un employeur public doivent être annexés au contrat de travail.

Le certificat de travail doit indiquer exclusivement les informations suivantes :

- Les dates de début et fin du contrat
- Les fonctions occupées et la durée pendant laquelle elles l'ont été
- La catégorie hiérarchique dont relèvent les fonctions (A, B, C)
- Les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif

c) Cas des contractuels enseignants, CPE et d'orientation de l'Education Nationale.

Le futur décret relatif au recrutement des enseignants CPE, Co-Psy prévoit, outre les mentions obligatoires citées ci-dessus, que le contrat doit également préciser les fonctions (professeur, CPE, Co-psy) pour lesquelles l'agent contractuel est recruté, l'établissement, l'école ou le service dans lequel il exerce, ainsi que la quotité de temps de travail.

3. Nature du contrat.

L'agent non titulaire est recruté par contrat.

Le contrat est un contrat de droit public, ce qui signifie qu'en cas de litige avec l'employeur seul le tribunal administratif est compétent, et non les Prud'hommes.

Il existe essentiellement deux types de contrat, le contrat à durée déterminée (CDD) et le contrat à durée indéterminée (CDI)

a) La période d'essai.

Une période d'essai peut-être prévue dans le contrat, qu'il soit en durée déterminée ou indéterminée.

Le [décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014](#) a introduit de nouveaux droits quant à la période d'essai.

Dorénavant, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

De plus, 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 une durée de contrat inférieure à six mois ;
- un mois pour une durée de contrat inférieure à un an ;
- deux mois pour une durée de contrat inférieure à deux ans ;
- trois mois pour une durée de contrat supérieure ou égale à deux ans ;
- quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulées dans le contrat. Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

b) Renouvellement du CDD.

Lorsque le CDD est susceptible d'être reconduit, l'administration notifie à l'agent non titulaire son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme d'un contrat d'une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme d'un contrat d'une durée comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois avant le terme du contrat d'une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme du contrat du contrat susceptible d'être renouvelé pour un CDI.

La notification de la décision doit être pré-

cédée d'un entretien 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.

Pour le calcul de la durée du délai de prévenance, on tient compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

c) Mobilité de l'agent en CDI

Les contractuels bénéficiant d'un CDI peuvent bénéficier du congé de mobilité, de la mise à disposition, de la portabilité du CDI, du congé pour l'accès à la fonction publique (ce dernier étant également ouvert aux agents en CDD)

• Congé de mobilité

Si vous êtes en CDI, vous pouvez demander un congé de mobilité non rémunéré. Pour cela, vous devez être engagé par un autre employeur public qui ne peut pas vous recruter d'emblée en CDI.

Ce congé vous est accordé sous réserve des nécessités de services pour 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans. Vous devez demander le renouvellement de votre congé ou votre réintégration, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 mois avant son terme. Si vous ne le faites pas, vous êtes considéré comme démissionnaire. Vous ne pouvez prétendre à aucune indemnité. Si vous demandez votre réintégration, vous êtes réaffecté sur votre poste précédent. À défaut, vous êtes prioritaire pour être réemployé sur un poste similaire avec une rémunération équivalente.

Si vous bénéficiez d'une offre de recrutement en CDI, vous devez démissionner pour être recruté par votre nouvel employeur.

À savoir : si vous avez bénéficié d'un congé de mobilité, vous ne pouvez y pré-

tendre de nouveau que si vous avez repris vos fonctions pendant au moins 3 ans.

• La portabilité du CDI

Depuis la loi du 12 mars 2012, un agent contractuel peut être directement recruté en CDI sur un emploi permanent à temps complet lorsque cet agent dispose déjà d'un CDI auprès d'une autre administration de l'État ou d'un de ses établissements publics pour y exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique. Par exemple, un contractuel enseignant en CDI dans une académie peut être directement recruté en CDI dans une autre académie.

• Le congé pour l'accès à la fonction publique

(art 33-3 du décret n°86-83 modifié)
L'agent contractuel en CDD ou CDI peut obtenir sur demande un congé non rémunéré pour suivre soit un cycle préparatoire à un concours de la Fonction Publique, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées. Si, à l'issue du stage, l'agent est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

4. L'évaluation professionnelle.

Selon un arrêté à paraître prochainement, les agents en CDI et les agents engagés depuis plus d'une année en CDD bénéficieront d'une évaluation professionnelle, au moins tous les trois ans

Les modalités de cette évaluation diffèrent légèrement de l'entretien professionnel des contractuels de la Fonction Publique, ainsi que permis par l'article 1-4.V du décret 86-83.

L'évaluation professionnelle est arrêtée par le recteur de l'académie qui rédige une appréciation générale sur la base des avis :

- de l'IPR-IA compétent et du chef d'établissement pour les enseignants du secondaire,
- de l'IEN pour les contractuels enseignant dans une école primaire,
- de l'IEN chargé de l'information et de

l'orientation et leur chef de service, pour les conseillers d'orientation psychologue,

- de l'IPR de la vie scolaire et du chef d'établissement, ou du chef de service lorsque l'agent exerce les fonctions de conseiller principal d'éducation,

Ces avis prennent la forme :

- d'un rapport d'inspection pédagogique établi par le corps d'inspection compétent ;
- d'un compte rendu d'évaluation professionnelle rédigé par le chef d'établissement ou le chef de service.

Modalités d'organisation.

Le recteur de l'académie fixe par décision les modalités d'organisation de l'évaluation professionnelle.

L'appréciation générale, le rapport d'inspection pédagogique et le compte rendu d'évaluation professionnelle de l'agent se fondent sur les missions statutairement définies pour les corps de fonctionnaires exerçant les fonctions mentionnées à l'article 1er, ainsi que sur les référentiels de compétences existants.

L'évaluation porte également sur les besoins de formation de l'agent en rapport avec ses missions, les compétences qu'il doit acquérir et ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps de fonctionnaires de l'éducation nationale.

L'appréciation générale du Recteur, le rapport d'inspection et le compte rendu d'évaluation doivent être communiqués à l'agent, qui les signe pour attester en avoir pris connaissance et qui éventuellement peut les compléter de ses observations. Ces documents sont versés au dossier de l'agent.

Recours possible.

L'agent peut saisir l'autorité hiérarchique d'une demande de révision de l'appréciation générale. Ce recours hiérarchique doit être exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent de l'appréciation générale. Ensuite, le Rectorat doit répondre dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

A condition d'avoir fait une demande de révision auprès de l'autorité hiérarchique, l'agent pourra saisir **la commission consultative paritaire** afin que cette der-

nière demande à l'autorité hiérarchique la révision de l'appréciation générale. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous les éléments utiles d'information. La commission consultative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

Bon à savoir.

► Contrairement aux salariés du secteur privé en fin de CDD, il n'existe pas d'indemnité de fin de contrat, appelée communément prime de précarité, pour les agents en CDD de droit public.

► La rupture conventionnelle, qui permet à un employeur et à un salarié de fixer d'un commun accord les conditions de rupture du contrat de travail, ne s'applique pas aux agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. La rupture conventionnelle est uniquement prévue par le code du travail pour le secteur privé. Aucune disposition équivalente n'est prévue dans la fonction publique.

► Indemnité de départ volontaire dans la fonction publique d'État

Les agents en **CDI** peuvent prétendre à une Indemnité de départ volontaire (IDV) sous certaines conditions. Cette IDV peut atteindre le double de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant la démission (rémunération perçue en 2014 pour une démission en 2015, par exemple)

Attention : si l'agent est recruté sur un nouvel emploi public dans les 5 ans suivant sa démission, il doit rembourser l'indemnité perçue dans les 3 ans qui suivent son recrutement.

Voir [Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008](#) instituant une indemnité de départ volontaire et [circulaire n° 2014-156 du 27-11-2014](#) concernant les modalités de versement.

5. Fin de contrat.

Hormis la fin de fonction liée au terme de la mission, il peut être mis fin à un contrat de façon anticipée pour les motifs suivants : démission de la part de l'agent, résiliation du contrat pendant la période d'essai, licenciement.

De plus, «le non-renouvellement d'un titre

de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement». Article 45-1 Créé par DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014.

a) La démission.

L'agent contractuel, en CDI ou CDD, qui souhaite démissionner, adresse une lettre recommandée au Rectorat, sous couvert de son chef d'établissement. L'agent est tenu de respecter un préavis : huit jours pour une ancienneté inférieure à six mois, un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans, deux mois pour une ancienneté de deux ans et plus.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

L'administration n'est pas obligée de fournir un certificat de travail et un solde de tout compte. Cependant, ces documents peuvent être délivrés sur demande.

b) Résiliation du contrat pendant la période d'essai

«Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai». (art. 9 décret 86-83)

L'agent n'a pas à motiver la rupture de son contrat de travail. Il n'y a aucune raison à invoquer pour justifier la rupture du contrat en période d'essai.

c) Licenciement : voir page 21.

6. Allocations chômage.

L'agent contractuel bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé.

a) Condition pour percevoir l'ARE

L'ARE est due en cas de licenciement (y compris pour insuffisance professionnelle ou pour raison disciplinaire) ou de non-renouvellement de contrat.

Pour percevoir l'ARE, il faut :

- Dès la fin du contrat, s'inscrire à Pôle Emploi (la date d'inscription étant la date à laquelle démarre la période d'indemnisation) et le Rectorat doit lui fournir l'attestation employeur.

- Avoir travaillé un minimum de 122 jours (ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois (secteur public et privé cumulés) ou des 36 derniers mois (pour les agents de plus de 50 ans)

C'est la durée d'emploi la plus longue dans le secteur public ou dans le secteur privé, au cours des 28 derniers mois, qui déterminera l'organisme (Rectorat ou Pôle Emploi) chargé de l'indemniser. L'agent est indemnisé par le Rectorat, si au cours des 28 derniers mois, il a exercé plus longtemps dans l'Education Nationale que dans le secteur privé : dans ce cas, POLE EMPLOI lui remet une notification de rejet d'indemnisation.

L'agent est indemnisé par POLE EMPLOI dans le cas contraire, avec remise d'une notification d'admission d'indemnisation.

b) Montant de l'indemnisation

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits. Elle ne peut être inférieure à 122 jours et ne peut être supérieure à 730 jours (sauf pour les allocataires de plus de 50 ans, qui peuvent être indemnisés jusqu'à 1095 jours).

Le montant de l'allocation ARE dépend du montant des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois précédant la perte d'emploi.

Le montant journalier de votre allocation ARE est égal au montant le plus élevé entre :

- 40,4 % de votre SJR* + 11,76 € (depuis le 01/07/2015) ;
- 57 % de votre SJR.

Ce montant :

- ne peut être inférieur à 28,67 € (depuis le 01/07/2015) ;
- ni excéder 75 % de votre SJR.

* SJR : Salaire Journalier de Référence, égal au montant brut de l'ensemble des rémunérations versées au cours des douze derniers mois ramené à un montant journalier.

LA TITULARISATION ET L'ACCES AU CDI

1. L'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels.

La loi du 12 mars 2012 a prévu un accès dérogatoire à l'emploi de titulaire par des concours réservés. Ce dispositif de recrutements professionnalisés est ouvert pour une période de 4 ans à compter du 13 mars 2012. Le dispositif est annoncé potentiellement prolongé de deux ans, sans que pour le moment, il y ait eu confirmation.

Les conditions d'accès à ces concours, très restrictives, sont détaillées dans la [note de service n°2012-200 du 17 décembre 2012](#).

Résumé des conditions.

Personnels éligibles :

Ce dispositif s'adresse aux agents contractuels :

- agents en CDI à la date du 31 mars 2011, date de la signature du protocole d'accord avec les syndicats et sans conditions d'ancienneté,
- agents en CDD à la date du 31 mars 2011, **sous condition d'ancienneté**,
- agents dont le contrat (**CDD ou CDI**) a pris fin entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 et qui remplissent les conditions d'ancienneté applicables aux agents en CDD à cette date,
- agents CDI-sés au 13 mars 2012.

Sont exclus du dispositif les agents licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire.

Condition d'ancienneté :

Les agents doivent justifier d'une durée de services de 4 ans en équivalent temps plein :

- soit au cours des 6 années précédant le 31 mars 2011,
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent (dans ce cas, au moins 2 des 4 années de services exigées, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011),
- par dérogation, pour les agents handicapés, les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50% sont assimilés à des services à temps complet.

Calcul de l'ancienneté de service :

Les fonctions doivent avoir été accomplies au sein du même département ministériel dans lequel ils postulent. Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet. Les services accomplis selon une quotité inférieure à ce taux sont assimilés aux 3/4 du temps complet.

Les conditions de diplôme à exiger des agents éligibles :

La loi du 12 mars 2012 susvisée n'exige des agents aucune condition de diplôme pour être éligibles au dispositif d'accès

à l'emploi titulaire. Cette dispense couvre tous les titres, diplômes, certificats ou qualification de nature équivalente exigés par les statuts particuliers, soit à la nomination soit à la titularisation dans le corps. Seuls sont exigés les diplômes requis par une disposition législative pour l'accès à des professions réglementées.

2. L'accès au CDI.

La loi n° 2012-347 clarifie les conditions de renouvellement des CDD en CDI à l'issue de six ans d'ancienneté, « notamment en définissant législativement ce qui ne relevait auparavant que de circulaires ou de notes de services ».

Désormais, et comme précédemment, seront CDIsés les collègues vérifiant la condition de 6 années consécutives de CDD. La nouveauté, par rapport à la situation précédente, est l'assouplissement de certaines contraintes :

- les « services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excèdent pas quatre mois » ;
- les services accomplis à temps partiel comptent comme un service plein.
- tous les CDD doivent être cumulés dès lors qu'ils correspondent à un même département ministériel, ce qui permet de cumuler les CDD avec différents rectorats, les services en Greta, Cfa, établissements privés sous contrat.

LA REMUNERATION DES CONTRACTUELS ENSEIGNANT, D'EDUCATION ou D'ORIENTATION

Les agents contractuels ont droit, comme les fonctionnaires, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

1. Le traitement.

Avertissement : ce guide présente le traitement brut des contractuels **enseignant, d'éducation ou d'orientation**, tel qu'il sera appliqué au courant de l'année 2015-2016. Les futurs décrets seront exa-

minés courant octobre 2015 pour une publication en décembre 2015.

Le traitement brut dépend de la catégorie de l'agent contractuel et de l'indice nouveau majoré (INM). La rémunération brute s'obtient en multipliant l'INM par la valeur du point (4,6303 €/mois).

	Indice majoré minimum	Indice majoré maximum
Deuxième catégorie	321	620
Première catégorie	367	Hors échelle (A)

Il est prévu que l'élaboration des grilles indiciaires avec les modalités d'avancement soit laissée à l'appréciation des académies, après consultation du comité technique académique.

Le Ministère s'est toutefois engagé à établir une grille indicative de référence, qui n'est pas encore connue à l'heure actuelle.

Remarque : On constate que l'indice minimum de la future première catégorie correspond à l'indice minimum de l'ancienne deuxième catégorie et celui de la future deuxième catégorie à celle

de l'ancienne troisième catégorie. Ainsi, si cela constitue un progrès pour tous les contractuels classés actuellement à l'échelon 1 de la 3^e catégorie, on peut y voir le risque d'une régression pour les contractuels en CDD qui étaient recrutés en 1^{er} catégorie ou en Hors-classe.

Le futur décret prévoit **une réévaluation de la rémunération** au moins tous les trois ans.

Cette réévaluation se fera au vu des résultats de l'évaluation professionnelle ou de l'évolution des fonctions.

2. Les heures supplémentaires.

A la rémunération principale peuvent se rajouter des heures supplémentaires. Il faut distinguer les Heures Supplémentaires Années (**HSA**) des Heures Supplémentaires Effectives (**HSE**). Les premières sont inscrites dans l'emploi du temps et figurent dans la Ventilation de Services (VS), document administratif attestant du service accompli par l'enseignant. Les secondes sont des heures effectuées ponctuellement (heures de soutien, remplacement de courte durée d'un collègue, etc.).

CATEGORIES	Obligations horaires de service en heures	HSA	Première HSA	HSE
		Taux normal	(taux majoré de 20%)	
Professeurs contractuels de première catégorie	18	1 086,69	1 304,03	37,73
	20	978,02	1 173,63	33,96
Professeurs contractuels de deuxième catégorie	18	1 005,49	1 206,58	34,91
	20	904,94	1 085,92	31,43

Le montant de la première HSA, qui ne peut être refusée, est supérieur de 20% à celui des suivantes.

Remarque : les taux des heures supplémentaires de la future première catégorie sont ceux correspondant à l'ancienne deuxième catégorie. Pour les agents en CDI dans les actuelles première catégorie et Hors catégorie, il a été prévu «une clause de sauve-

garde» leur permettant de conserver le bénéfice des anciens taux des heures supplémentaires, plus favorables.

Le supplément familial de traitement.

Réf. Titre IV du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié

Le supplément familial de traitement (SFT) est versé à l'agent non titulaire qui a au moins un enfant à charge.

Lorsque les 2 parents sont agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul des 2 parents. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond.

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle	Montants mensuels planchers	Montants mensuels plafonds
1	2,29	-	2,29	2,29
2	10,67	3%	73,04	110,27
3	15,24	8%	181,56	280,83
Par enfants supplémentaire	4,57	6%	129,31	203,77

3. Les indemnités.

Le projet de décret réaffirme également le principe d'application du régime indemnitaire des professeurs titulaires aux agents contractuels, c'est à dire que les contractuels percevront les mêmes primes et indemnités que les titulaires, sauf disposition réglementaire contraire.

• L'indemnité de résidence.

Réf. Titre III du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié

Le montant de l'indemnité est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable, selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions.

Il existe **trois zones** d'indemnités :

- zone 1 avec un taux à 3 %
- zone 2 avec un taux à 1 %
- zone 3 avec un taux à 0 %

Classement des communes dans les trois zones : [circulaire n° 1996 du 12 mars 2001 relative à la modification des zones d'indemnités de résidence.](#)

• L'Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves (ISOE).

Son paiement est mensuel. Elle est versée au prorata du temps de service d'enseignement.

Part fixe : 1 199,16 € annuels, soit 99,43 € par mois

Part modulable (indemnité de professeur principal), dépend du niveau :

- sixième, cinquième, quatrième des collèges et LP : 1 230,96 €/an
- troisième de collège et LP, seconde de LEGT : 1 408,92 €/an
- 1^{re} année de CAP, seconde, première, terminale de bac pro 3 ans : 1 408,92 €/an
- première et Terminale LEGT et autres classes de LP : 895,44 €/an.

• Indemnité Éducation Prioritaire

- REP : 1 733,40 €
- REP+ : 2 311,20 €

• L'indemnité forfaitaire pour les CPE : 1 095,36 €/an

• L'indemnité pour mission particulière : 5 taux annuels forfaitaires de 312,50 €, 625

€, 1 250 €, 2 500 € et 3 750 € (voir [circulaire n°2015-058](#) du 29 avril 2015)

• Indemnité de déplacement.

Les contractuels employés à temps plein ou à temps partiel et **contraints de compléter leur service dans un ou plusieurs établissements situés dans une commune autre que celle de leur résidence administrative***, sont indemnisés de leurs frais de transport, lorsqu'ils sont amenés à se déplacer hors de leur résidence administrative. Ils sont aussi indemnisés de leurs frais de repas dans les conditions fixées par l'arrêté du 3 juin 2010, c'est-à-dire au taux fixé par l'arrêté interministériel du 3 juillet 2006 réduit de moitié, lorsqu'ils «sont contraints de prendre ces repas hors des communes de leur résidence administrative et de leur résidence familiale, pendant les tranches horaires comprises entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi et entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir».

* : pour un contractuel, la résidence administrative correspond à l'établissement où il aura le plus d'heures d'enseignement.

[circulaire n°2010-134 du 3 août 2010](#) parue au BOEN n°32 du 9 septembre 2010.

• La pondération horaire en REP + , en cycle Terminal, en STS.

Chaque heure d'enseignement (cours, soutien, aide personnalisée...) en REP+ est pondérée par le coefficient 1,1. Par exemple, un service de 18 heures en REP+ sera décompté pour 19,8 heures, soit un 1,8 HSA.

De même, une pondération de 1,1 est appliquée à toute heure d'enseignement effectuée dans le cycle terminal (classe entière ou groupe en Première ou en Terminale). Cette réduction du service hebdomadaire d'enseignement est plafonnée à une heure. Ce dispositif remplace l'heure de première chaire. Par exemple 6 heures d'enseignement en Premières et Terminales seront décomptés 6,6 heures, mais 12 heures d'enseignement en Premières et Terminales seront décomptées 13 heures (plafond de 1 heure)

Chaque heure d'enseignement en **classe de STS** ou dans une formation assimilée

est décomptée dans les maxima de service de l'enseignant après avoir été affectée d'un coefficient de pondération de 1,25. **Toutes les heures d'enseignement** sont concernées par ce dispositif, aussi bien les heures d'enseignement théorique que de travaux dirigés et pratiques.

Réf. :

- [Décret 2014-940](#) (art. 8)
 - [circulaire n°2014-077 du 4 juin 2014, BOEN n° 23 du 5 juin 2014 \(I-1-b\)](#) ;
 - [circulaire n° 2015-057 du 29 avril 2015, BOEN n° 18 du 30 avril 2015 \(I-B-2-b\)](#).
- Classement REP+ : [arrêté du 30 janvier 2015, BOEN n° 6 du 5 février 2015](#)

• Participation de l'employeur aux frais de transport des salariés.

Les contractuels, comme les titulaires, qui prennent les transports publics (bus, train, métro, tram) ou ont recours à une location de vélo pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient obligatoirement du remboursement partiel de ces frais. Sont prises en charge par l'employeur, à hauteur de 50%, les cartes d'abonnement annuelles, mensuelles, ou hebdomadaires (les titres de transports achetés à l'unité ne sont pas remboursables). Les contractuels à temps incomplet ou partiel travaillant au moins un mi-temps ont droit à une prise en charge identique. Les contractuels travaillant moins d'un mi-temps bénéficient d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport au mi-temps. Par exemple, un collègue qui à un service de 8 heures aura droit à un remboursement des 8/9 de 50% de son abonnement.

[Décret 2008-1501 du 30 décembre 2008](#)

- Les frais engagés à l'occasion d'un concours ou d'un examen professionnel. L'agent peut prétendre au remboursement des seuls frais de transport lorsqu'il est appelé à se présenter aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel hors de la résidence administrative et familiale. Les frais de transport peuvent être remboursés dans la limite d'un aller-retour par année civile. Ne sont pas prise en compte les frais de repas et de nuitées.

Article 6 du [décret 2006-781 du 3 juillet 2006](#)

DROITS A CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCES

Attention : Aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir lorsque l'agent est recruté **en CDD**.

Article 27 Modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 22

1. Congés annuels.

Selon l'article 10 du décret 86-83, «l'agent non titulaire en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 susvisé.»

Actuellement, pour les enseignants et les CPE, la pratique de rémunération des congés annuels est la suivante.

Pour un agent en CDI, les grandes (ainsi que les petites) vacances seront payées comme pour les titulaires.

Pour un agent en CDD, et selon les recommandations de la Direction Générale des Ressources Humaines du Ministère de l'Education Nationale, cela dépend de la nature du poste et de la date de prise de fonction.

- cas d'un poste vacant pour toute l'année scolaire.
- si l'agent est nommé sur le poste entre le 1er septembre et le 30 septembre, le contrat est établi du 1er jour de la prise de fonction au 31 août : les grandes vacances sont payées
- si l'agent est nommé sur le poste entre le 1er octobre et le 31 décembre, le contrat est établi à compter du 1er jour de la prise de fonction jusqu'au 31 juillet. Seules les vacances de juillet sont payées.
- si l'agent est affecté après le 1er janvier, le contrat est établi du 1er jour de la prise de fonction au 30 juin : les grandes vacances ne sont pas payées.

- cas d'un remplacement à l'année suite à un congé longue maladie, longue durée, parental, formation...
- Le contrat est établi à compter du 1er jour de la prise de fonction jusqu'au 30

juin : les grandes vacances ne sont pas payées.

- cas d'un poste correspondant à un remplacement de courte ou moyenne durée.

Le contrat est établi à compter du 1er jour de la prise de fonction jusqu'au dernier jour du remplacement. Les congés payés sont calculés au prorata de la durée du remplacement. Généralement, les petites vacances couvrent les congés dus.

Malheureusement, à l'heure actuelle certains rectorats ne suivent pas les recommandations du ministère et s'obstinent à établir les contrats de la date de la prise de fonctions à la date de cessation de fonction. Cela changera très prochainement avec le décret annoncé pour début décembre stipulant « Lorsqu'un agent contractuel est recruté ... pour faire face à un besoin couvrant l'année scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Dans les autres cas, le contrat est conclu pour la durée du besoin à couvrir.»

Indemnité compensatrice.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels. L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris. L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

2. Les congés maladie.

a) Couverture sociale.

L'article 2 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que les agents non titulaires sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité.

Ils sont également affiliés aux CPAM pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an.

Dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur.

En outre, les agents non titulaires sont, dans tous les cas, affiliés aux CPAM pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale.

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés pour raison de santé.

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

b) Congé Maladie Ordinaire. (Décret 86-83 du 17 janvier 1986, art.12)

Pour obtenir un congé de maladie ou son renouvellement, l'agent doit adresser dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail les volets n° 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie, le volet n° 3 à son administration.

En cas de maladie ordinaire, l'agent bénéficie, sur une période de 12 mois consécutifs ou de 300 jours en cas de services discontinus, du maintien de son plein ou demi-traitement pendant une période variable selon son ancienneté. La période de référence de 12 mois (ou 300 jours) est mobile et s'apprécie de date à date.

Ancienneté	Rémunération par l'administration
Après 4 mois de services	30 jours à plein traitement et 30 jours à 1/2 traitement
Après 2 ans de services	60 jours à plein traitement et 30 jours à 1/2 traitement
Après 3 ans de service	90 jours à plein traitement et 30 jours à 1/2 traitement

Dans la pratique

- Soit l'agent perçoit les indemnités journalières et son administration lui verse son plein traitement ou son demi-traitement, déduction faite des indemnités journalières.
- Soit l'administration verse à l'agent la totalité de son traitement ou demi-traitement et perçoit les indemnités journalières.

Si l'agent n'a pas d'ancienneté, il ne percevra que les indemnités journalières ver-

sées par la Sécurité Sociale.

Attention : il arrive parfois que l'agent reçoive, sans qu'il n'y soit pour rien, simultanément les indemnités journalières et son traitement, créant ainsi un trop perçu qu'il devra rembourser.

Jour de carence : Pour les agents de la Fonction Publique, titulaires ou non, un jour de carence pour maladie avait été créé le 1er janvier 2012. Il est supprimé depuis le 1er janvier 2014. Les agents de la fonction publique sont indemnisés

pour tout arrêt de travail débutant à compter de cette date.

Attention : les agents non titulaires n'ayant pas l'ancienneté minimum de 4 mois de services ont **3 jours** de carence en cas de maladie.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, l'agent est placé en congé de maladie jusqu'à sa guérison complète ou la consolidation de sa blessure et bénéficie, selon son ancienneté, du maintien de son plein traitement durant certaines périodes :

Ancienneté	Durée de maintien du plein traitement
Aucune	30 jours à plein traitement
Après 2 ans de services	60 jours à plein traitement
Après 3 ans de services	90 jours à plein traitement

Dans ce cas, aucun jour de carence n'est retenu et à l'issue de la période de plein traitement, l'agent bénéficie des seules indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Le contractuel conserve par ailleurs la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence lors d'un congé de maladie ordinaire ou professionnelle.

De plus, l'Etat assure directement l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles pour ses agents non titulaires à l'exception de ceux recrutés par contrat d'une durée inférieure à un an ou qui travaillent à temps incomplet.

c) Congé de Grave Maladie.

L'agent non titulaire a droit à un congé de grave maladie quand sa maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au congé de longue maladie est

dressée par l'[arrêté du 14 mars 1986](#) (JO du 16 mars 1986, p. 4371). Le congé de longue maladie n'est accordé qu'après avis du Comité Médical Départemental, indépendant de l'Education Nationale. La procédure détaillée est décrite dans la [circulaire n° 1711 34/CMS et 2B9 du 30 janvier 1989](#).

Pour en bénéficier, un agent contractuel doit pouvoir justifier de trois ans de service effectif.

Sa durée est de trois ans maximum.

Lors d'un congé de longue maladie, le contractuel perçoit l'intégralité de son traitement pendant un an, puis un demi-traitement pendant les deux années suivantes. Il conserve également la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

3. Congés rémunérés.

L'agent contractuel a droit, **après six mois de service effectifs**, à un congé de maternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. L'agent

contractuel a aussi droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

► Le congé maternité.

Durée du congé maternité :

- **1er et 2ème enfant : 16 semaines** dont 6 semaines pour congé prénatal et 10 semaines pour congé postnatal. Possibilité de report du congé prénatal sur le congé postnatal, mais le congé prénatal doit être d'au moins 2 semaines.
- **3ème enfant ou plus : 26 semaines** dont 8 semaines pour congé prénatal et 18 semaines pour congé postnatal. La période de congé prénatal peut être portée à 10 semaines, sur prescription médicale. Dans ce cas, la période postnatale est de 16 semaines
- **Grossesse gémellaire : 36 semaines** dont 12 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal. La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum, sur constatation médicale. Dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant
- **Grossesse de triplés ou plus : 46**

semaines dont 24 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal. Pas de report possible postnatal sur le congé prénatal.

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à la retraite. Pour les agents non titulaires, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le congé de maternité ne modifie pas les droits à congés annuels. Il ne peut avoir d'influence sur l'évaluation. Durant le congé, les agents à temps partiels sont rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

A l'issue du congé, l'agent non titulaire est réintégré sur son emploi précédent.

À défaut, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente. Le congé de maternité ne prolonge pas la durée du contrat.

(Réf. Loi n° 84- 16 du 11 janvier 1984, art. 34, 5ème (RLR 610-0) [Loi n°93- 121 du 27 janvier 1993](#), [Loi n°94- 629 du 25 juillet 1994](#), [Circulaire FP/ 4 n° 1864 du 9 août 1995](#))

► Congé d'adoption.

En cas d'adoption, la mère adoptive ou le père adoptif, s'ils travaillent, peuvent bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines pour le 1er ou 2ème enfant adopté, 18 semaines pour le 3ème enfant ou au delà, 22 semaines en cas d'adoption multiple et quel que soit le rang de l'enfant. Le congé débute à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. L'agent est de droit rémunéré à plein traitement pendant la durée de son congé d'adoption. L'agent bénéficiant du temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé d'adoption. Le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité, l'agent conserve ses droits à l'avancement et à la retraite. (Réf. [Loi n°93- 121 du 27 janvier 1993](#), [Loi n°94- 629 du 25 juillet 1994](#))

► Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

En cas de naissance, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père et éventuellement, à la

personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère.

La durée du congé est de 11 jours calendaires consécutifs (18 en cas de naissances multiples). L'agent peut toutefois demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum.

Le congé doit débiter au cours des 4 mois suivant la naissance de l'enfant, ou, s'agissant du père, au cours des 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant ou la fin du congé postnatal de maternité, en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le congé peut se poursuivre au-delà du délai de 4 mois. La demande du congé se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé.

Le congé est rémunéré à condition pour l'agent de justifier d'au moins 6 mois de services. Sinon, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. L'agent à temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé de paternité.

► Congés de formation syndicale et congés de formation.

Voir Droit à la formation

► Congé de représentation.

L'agent contractuel a droit à un congé pour siéger, comme représentant d'une association loi ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité, dans une instance, consultative ou non. Ce congé avec traitement est accordé sous réserve des nécessités de service et ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Il peut être fractionné en demi-journées. Ce congé ne peut se cumuler avec les congés de formation syndicale et de formation de cadre pour la jeunesse qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

4. Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles.

► Congé parental.

Il est accordé de droit à tout agent non titulaire qui le demande et justifie d'une année au-moins d'ancienneté, à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant

(adopté ou en attente d'adoption).

Ce congé est accordé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption. **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 âgé de moins de 3 ans.**

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé. Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours. La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois.

La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au présent décret et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

L'agent n'est pas rémunéré mais peut, sous certaines conditions, bénéficier d'une allocation parentale d'éducation délivrée par la caisse d'allocations familiales

(Réf. Décret n°86- 83 du 17 janvier 1986, art. 19 modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 13)

► Congé en vue d'adoption

L'agent non titulaire a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17

du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

► Congé de solidarité familiale (ou d'accompagnement d'une personne en fin de vie).

Le congé est accordé lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance (au sens de l'article L 1111-6 du code de la santé publique) souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel. Ce congé peut-être, à la demande de l'agent, pris soit pour une période continue d'interruption d'activité, soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois, soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %.

Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) est versée à l'agent qui en fait la demande. (Réf. Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, art. 34, Décret n°86-83 du 17 janvier 1986, art. 19 ter)

► Congé de présence parentale.

Ce congé est accordé de droit à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants.

Sa durée est au maximum, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, de 310 jours ouvrés au cours d'une

période de 36 mois. Ce congé n'est pas rémunéré. L'agent bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)

La demande de ce congé se fait par écrit au moins quinze jours avant le début du congé, accompagnée d'un certificat médical. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande

(Article 20 bis Modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 16)

► Congé pour raison de famille.

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

(Article 21)

► Congé pour évènement familial.

Après un an d'ancienneté, l'agent non titulaire peut demander un congé pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable (**si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies**), pour :

- élever un enfant âgé de moins de huit ans,
- donner des soins à un enfant, un conjoint ou un ascendant à la suite d'un accident, d'une maladie grave ou d'un handicap nécessitant sa présence,
- suivre un conjoint astreint pour raison professionnelle à établir sa résidence habituelle dans un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

(Article 20 Modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 15)

► Congé pour convenances personnelles.

L'agent contractuel en CDI peut solliciter, dans la mesure où cela est compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir

bénéficié, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années. La demande initiale de ce congé se fait par lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux mois avant le début du congé.

► Congé pour création d'entreprise.

L'agent contractuel peut solliciter un congé en vue de créer ou reprendre une entreprise dans les limites des nécessités de service. La durée du congé est d'un an renouvelable une fois. La demande doit préciser la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre et doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception.

► Congés pour formation de cadres et animateurs pour la jeunesse.

L'agent non titulaire peut bénéficier d'un congé **non rémunéré** d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse. Ce congé peut être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

La demande doit être faite auprès du chef de service au moins trente jours avant. Cette demande doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée et le nom de l'organisme responsable de la session ou du stage. Le congé est de droit, sauf dans le cas où les nécessités du service s'y opposent. (art. 11 décret 86-83 et décret n° 63-501 du 20 mai 1963)

Pour les congés évènement familial, convenances personnelles et création d'entreprise (art. 20, 22 et 23 du décret 86-83), la demande de renouvellement du congés ou la demande de réemploi doit se faire au moins 3 mois avant la fin du congé.

Si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans les délais, il est réemployé, au terme du congé, dans les conditions définies à l'article 32 du décret 86-83.

Attention : Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans les délais, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'administration informe alors par écrit l'agent des conséquences de son silence. **En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.**

L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles mentionnées ci-dessus, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions définies à l'article 32 du décret 86-83.

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies à l'article 32 s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent.

5. Condition d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté.

a) Services pris en compte pour l'ouverture des droits à congés et au travail à temps partiel.

(art 28.I du décret n°86-83).

Le décret n°2014-364 rappelle que sont pris en compte pour la durée des services :

- a) les périodes de travail effectif
- b) Les périodes temps partiel assimilées à du temps plein
- c) Certains congés listés de manière exhaustive :
 - Congés annuels, congés de formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, congé de représentation
 - Congés maladie rémunérés, congé de grave maladie, congés liés à un AT ou maladie professionnelle,

- Congé maternité, paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunérés
- Congé de solidarité familiale
- Congé de présence parentale
- Congés sans rémunération pour raison de famille
- Congés accordés pour accomplissement service civil ou national, rappel sous les drapeaux ou participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire
- Congé parental (pris pour totalité 1^{ère} année, 1/2 les années suivantes)

Les congés non énumérés ci-dessus (congés maladie non rémunérés, congés pour convenances personnelles ou création d'entreprise par exemple) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture des droits à congés.

b) Calcul de l'ancienneté requise pour l'ouverture des droits.

Désormais le point de départ du décompte de l'ancienneté dépend du fondement juridique du contrat et du type de congé. La condition liée à la continuité d'emploi qui existait précédemment pour certains types de congés a été supprimée.

► Pour les agents employés pour répondre à un besoin permanent

(articles 4 et 6 de la loi n°84-16 et agents recrutés en CDI).

Il est tenu compte de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'Etat ou de l'établissement public, c'est-à-dire tous les contrats et avenants conclus, sous réserve que l'interruption de fonction entre deux contrats n'excède pas 4 mois.

► Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire

(articles 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies de la loi n°84-16).

Il convient de distinguer selon le type de congé.

- Pour les congés rémunérés de maladie, ceux liés à un accident du travail (AT) ou maladie professionnelle, congé maternité, paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

► Il est tenu compte de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'Etat ou de l'établissement public, tous contrats et avenants, **sous réserve que l'interruption de fonction entre deux contrats n'excède pas 4 mois.**

- Pour l'octroi d'autres congés (congé de grave maladie, congé parental, congés sans rémunération pour élever un enfant, donner des soins ou suivre son conjoint)

► Seule la durée de service du contrat en cours est prise en compte.

Les conditions d'attribution des congés annuels restent identiques, c'est-à-dire uniquement attachées au contrat en cours et devant être utilisés avant la fin du contrat.

6. Les autorisations d'absences.

([Circulaire n°2002-168 du 2-8-2002](#) NOR : MENA0201858C RLR : 610-6a)

A l'occasion de certains événements, les agents non titulaires, comme les titulaires, peuvent bénéficier d'Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) sur présentation d'un justificatif de l'événement. Ces autorisations spéciales d'absence sont distinctes des congés annuels. Certaines sont de droit, d'autres sous réserves des nécessités de service. Certaines sont rémunérées, d'autres non.

a) Les autorisations d'absence de droit.

► Travaux d'une assemblée publique élective.

Le congé accordé pour remplir un mandat de membre élu de l'assemblée nationale ou du sénat ou de l'assemblée des communautés européennes est de droit, sans condition d'ancienneté. C'est un congé sans rémunération.

De plus, des autorisations d'absence sont accordées pour permettre à un membre d'un conseil municipal, général ou régional, de participer :

- 1) aux séances plénières ;
- 2) aux réunions des commissions dont il est membre ;
- 3) aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où

il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région, selon le cas.

([Instruction n° 7 du 23 mars 1950](#))

► **Participation à un jury de la cour d'assises.** (Lettre FP/7 n° 6400 du 2 septembre 1991)

► **Autorisation d'absence à titre syndical :**

- des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales **représentatives*** pour assister aux congrès des syndicats nationaux, internationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats, ainsi qu'aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus (art. 8. alinéa 1),

- des autorisations spéciales sont aussi accordées pour participer à des réunions, congrès d'organismes directeurs des organisations syndicales **représentatives** d'un autre niveau que ceux indiqués ci-dessus (art. 8. alinéa 2),

- les personnels sont autorisés, s'ils le souhaitent, à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale (art. 5).

* : « Sont considérées comme représentatives, d'une part, les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique déterminé en fonction du service ou groupe de services concerné, d'autre part, les organisa-

tions syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité technique ministériel ou du comité technique d'établissement public de rattachement. »

(Réf. [Décret no 2012-224 du 16 février 2012](#) modifiant le décret no 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, en vigueur dans l'Education Nationale depuis le 1.09.2012)

► **Examens médicaux obligatoires :** autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux :

- liés à la grossesse ;
- liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents.

b) Les autorisations d'absence facultatives.

Elles ne constituent pas un droit et relèvent de l'appréciation du supérieur hiérarchique, mais elles sont rarement refusées dans la pratique. Les agents à temps partiel peuvent également y prétendre dans les mêmes conditions que les personnels travaillant à temps plein.

► **Événements familiaux.**

► mariage ou PACS [circulaire FP/7 n° 002874 du 7 mai 2001] : 5 jours ouvrables dans la fonction publique, **mais**, éventuellement 1 jour pour les personnels enseignants (jour du mariage si pendant temps scolaire). Pièce justificative obligatoire

► décès ou maladie grave du conjoint,

des père et mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS : 3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel de 48 heures) (instruction ministérielle no 7 du 23 mars 1950) ;

► grossesses, préparation de l'accouchement : les agents féminins en état de grossesse peuvent bénéficier, sous réserve des nécessités de service, d'une heure d'autorisation d'absence / jour à partir du début du 3ème mois de grossesse (circulaire FP4/1864 du 9 août 1995 : «Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service, sur avis du médecin chargé de la prévention, au vu des pièces justificatives»). Ces réductions quotidiennes ne peuvent pas être récupérées.

► autorisations d'absence liées à la naissance ou à l'adoption : 3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption, cumulables, le cas échéant, avec le congé de paternité, qui est de 11 jours ouvrables au plus, inclus dans une période de quinze jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, ou de 18 jours en cas de naissances multiples ;

► absences pour enfant malade ([circulaire n° FP 1475 et B-2 A/ 98 du 20 juillet 1982](#))

Le nombre de jours pouvant être accordés dans l'année civile est le suivant :

Si les 2 parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun :	Si l'enseignant élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation :
<ul style="list-style-type: none"> • 6 jours pour un 100%, • 5 jours pour un 80%, • 4 jours pour un 70%, • 3,5 jours pour un 60%, • 3 jours pour un 50%. 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 jours pour un personnel enseignant à 100%, • 9,5 jours pour un personnel exerçant à 80%, • 8,5 jours pour un personnel exerçant à 60%, • 6 jours pour un personnel exerçant à 50%.

Les absences pour garde d'enfant se décomptent par demi-journées. L'enfant doit être âgé de moins de 16 ans. Le décompte est effectué par année civile, sans aucun report.

► **Autorisations spéciales d'absence pour fêtes religieuses.**

Lorsqu'une circulaire ou une délibération

le prévoit, des autorisations d'absence peuvent être accordées, sous réserve des nécessités de service, aux agents de confessions arménienne, bouddhiste, juive, musulmane ou orthodoxe pour accomplir certaines fêtes dès lors qu'elles interviennent un jour travaillé. Une circulaire précise chaque année, les dates des différentes fêtes qui peuvent donner lieu à

autorisations d'absence.

c) Absence pour concours ou examen.

B.O. n°12 du 25/3/65 (RLR 806-02) ; [Circulaire 75-238 et 75-U-065 du 9/7/7](#) ; B.O. n°28 du 17/7/75 (RLR 622 4 d).

Deux jours ouvrables par an à répartir avant l'épreuve écrite ou avant l'épreuve

orale des différents concours que vous souhaitez passer. Pour le Ministère de l'Éducation Nationale, les samedis et les jours de vacances doivent être comptabilisés comme des jours ouvrables.

Deux jours d'absence peuvent être accordés. Ils doivent précéder immédiatement le premier jour du concours et porter sur des jours ouvrables.

► Autorisations spéciales d'absence accordés aux agents Parents d'Elèves.

Elle est accordée aux parents d'élèves qui participent aux réunions :

- des Comités de Parents et des Conseils d'École réunis dans les écoles maternelles ou élémentaires,

- des Conseils d'établissements des collèges et des lycées,
- des conseils de classe des collèges et lycées (seulement aux parents d'élèves délégués).

Elle est accordée, sur présentation de la convocation, dans la mesure où l'absence est compatible «avec le fonctionnement normal du service».

DROITS A LA FORMATION

La formation continue représente pour chaque agent un droit.

Les enseignants non titulaires ont accès à divers dispositifs **rémunérés** pour faire leur formation personnelle ou pour préparer les concours de fonctionnaires. Le **Compte Personnel de Formation** créé par la [loi n°2014-288](#) sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 n'a pas, pour le moment, donné lieu à des décrets d'application pour la fonction publique. De ce fait, le Compte Personnel de Formation n'est pas encore effectif pour les salariés (titulaires ou non) du public qui continuent à bénéficier du droit individuel à la formation (Dif).

1. Le droit individuel à la formation.

a) Les agents bénéficiaires.

Les agents non titulaires de l'État, comme les fonctionnaires bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé droit individuel à la formation (Dif), qu'ils peuvent utiliser à leur convenance pour accomplir certaines formations. Pour bénéficier du Dif, les agents non titulaires doivent justifier d'au moins un an de services au sein de l'administration qui les emploie. Les périodes de congé de maladie, de mise à disposition, de détachement et de congé parental sont prises en compte pour le calcul des droits au Dif.

b) Acquisition des droits

Le Dif est fixé à 20 heures par an pour les agents à temps complet.

Pour les agents à temps partiel, le crédit d'heures de formation est calculé au prorata du temps travaillé (par exemple 12 heures par an pour un agent travaillant à

60 %). Toutefois, pour les agents bénéficiaires d'un temps partiel de droit, le Dif reste fixé à 20 heures par an.

Les droits à formation peuvent être cumulés pendant 6 ans jusqu'à 120 heures. S'ils ne sont pas utilisés au terme de 6 ans, le crédit d'heures reste plafonné à 120 heures et l'agent n'acquiert plus de nouveaux droits.

c) Formations éligibles dans le cadre du Dif.

Le Droit Individuel à la Formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation est mobilisable dans le cadre de l'offre académique de formation mais également hors Plan Académique de Formation (PAF).

Dans le cadre du PAF, le DIF est mobilisable pour :

- des formations continues inscrites au plan de formation,
- des préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique,
- à la réalisation de bilans de compétence,
- à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Hors PAF, le Dif est mobilisable dans le cadre d'un projet professionnel dont l'objectif est l'acquisition de compétences nouvelles, dans la perspective notamment d'une mobilité professionnelle ou d'une reconversion professionnelle et pour lequel l'offre de formation n'offre pas de réponse.

d) Demande de DIF

La formation choisie fait l'objet d'un accord écrit entre l'agent et son administration.

À réception de la demande de formation de l'agent, l'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation écrite.

Lorsque, pendant 2 ans, l'administration s'est opposée aux demandes de formation d'un agent, celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle (voir ci-dessous).

e) Indemnité de formation pour les personnels enseignants.

Si la formation est accomplie pendant le temps de travail, l'agent bénéficie du maintien de sa rémunération.

Dès lors que la formation dispensée dans le cadre du Dif s'effectue **pendant les vacances scolaires**, le [décret n°2007-1942](#) (art. 4) prévoit le versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% du traitement horaire de l'enseignant, en prenant comme élément de référence la durée annuelle de travail fixée pour la fonction publique, soit 1 607 heures.

L'indemnité versée correspond à la moitié du traitement indiciaire net horaire multiplié par le nombre effectif d'heures de formation suivies (dans la limite du nombre d'heures DIF mobilisées).

(Réf. [Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007](#))

2. Le congé de formation professionnelle.

Un enseignant non titulaire, ayant accompli au moins 3 ans de services effectifs, peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle (CFP) dans la limite des crédits disponibles dans son académie.

Durant ce congé, l'agent percevra pendant 12 mois maximum une indemnité mensuelle égale à 85 % de son traitement brut et de l'indemnité de résidence. Elle ne peut cependant pas dépasser l'indice brut 650 (ou 543 majoré soit actuellement 2514,24 € brut par mois) d'un agent en fonction à Paris. Il gardera les droits afférents à sa position d'activité (avancement, retraite...). Ce congé peut se prolonger de deux années supplémentaires, mais non rémunérées.

La demande est à faire auprès du Rectorat. Une circulaire rectorale paraît tous les ans,

généralement vers le mois de décembre.

Bon à savoir : si les délais d'attente, pour obtenir ce congé, sont souvent de 4 à 5 années, voire davantage pour les titulaires, les non titulaires obtiennent souvent ce congé à leurs première ou deuxième demande, vu le faible nombre de demande. (Réf. Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007, art. 10)

3. le congé de formation syndicale.

L'agent non titulaire en activité peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale

d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an.

La demande d'octroi de congé doit être faite par écrit au chef d'établissement au moins un mois à l'avance. A défaut de réponse expresse au plus tard le 15ème jour qui précède le début du stage, le congé est réputé accordé. Il ne peut être refusé que sous réserve des nécessités de fonctionnement du service. La rémunération est maintenue durant les formations.

DROITS ET OBLIGATIONS STATUTAIRES

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 étend le champ d'application du statut général des fonctionnaires aux agents **non titulaires** de l'Etat. Les droits et obligations des fonctionnaires sont définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Les articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies, 11, 11bis A, et 25 de la loi n° 83-634 font explicitement référence aux agents non titulaires en matière de droits et obligations.

1. Les droits.

Les agents non titulaires jouissent de la plupart des droits des fonctionnaires et notamment ceux énoncés par la loi du 13 juillet 1983 :

► La liberté d'opinion :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires (agents non titulaires de droit public) en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.....

Les dispositions du présent article sont applicables aux **agents non titulaires de droit public**» (art. 6)

► Discrimination liée au sexe :

«Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires **en raison de leur sexe**.... Les dispositions du présent article sont applicables aux **agents non titulaires de droit public**.» (art. 6 bis)

► Témoignage de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dans l'exercice de ses fonctions :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour **avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions**. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. Le présent article est applicable aux agents non titulaires de droit public. » (art. Ter A)

► L'interdiction du harcèlement sexuel.

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :

a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégra-

dant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.....

Les dispositions du présent article sont applicables **aux agents non titulaires de droit public**.»

► L'interdiction du harcèlement moral

«Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel...Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.» (art. 6 quinquies)

► Le droit à la protection

«..**La collectivité publique est tenue** de protéger les fonctionnaires

contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle..... Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires.» (art. 11)

► Le droit à des conditions de travail décentes

«L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.»

(article L.4121-1 du code du travail)

► Le droit à des activités annexes

« 1.-Les fonctionnaires et **agents non titulaires de droit public** consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.....

Les fonctionnaires et **agents non titulaires de droit public** **toutefois** être autorisés à exercer, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, à titre accessoire, une activité, **lucrative ou non**, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et

n'affecte pas leur exercice. (art. 25)

► Le droit de grève et le droit syndical

Ce dernier droit est en outre inscrit dans le préambule (toujours en vigueur) de la constitution de 1946 : « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ». Se syndiquer est un droit. Il ne peut en aucun cas être reproché à un agent non titulaire de s'adresser à un syndicat, tout comme il ne peut être reproché à un agent de participer à une grève.

► Le droit d'accès au dossier administratif

«Le dossier des agents (non titulaires) doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.» (art. 1.1 décret 86-83)

Les agents non titulaires bénéficient en outre des garanties découlant du principe du respect des droits de la défense (information préalable, droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes, délai suffisant pour prendre connaissance de son dossier et préparer sa défense, droit de se faire assister par le ou les défenseurs de son choix et motivation de la décision).

2. Les obligations.

Les agents non titulaires sont tenus au respect des mêmes obligations que les fonctionnaires.

Ils sont soumis aux principes de l'exercice exclusif des fonctions, de l'indépendance à l'égard des intérêts privés, du secret et de la discrétion professionnels, du devoir d'information et d'obéissance hiérarchique. Ils sont aussi soumis à l'obligation d'assiduité et au devoir de neutralité et de laïcité.

3. Les commissions consultatives paritaires.

Ces commissions sont au nombre de trois par académie :

- une CCP compétente à l'égard à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation (professeurs, CPE, Cop-Psy,...)
 - une commission compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves (AED, AVS,...)
 - une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les domaines administratif, technique, social et de santé.
- Chaque CCP est composée à parité de représentants de l'administration et de représentants du personnel.

Directement compétente à l'égard des contractuels, ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant après la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur l'initiative de leur président (recteur ou vice-recteur) ou de la moitié au moins des représentants du personnel, sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels, par exemple, un refus d'accorder un congé ou un temps partiel à un agent. En outre, le SNALC demande la consultation systématique de la CCP pour les questions relatives à la rémunération (constitution de la grille de référence, refus d'accorder une évolution de la rémunération...), à l'affectation et au refus de renouvellement de contrat des agents contractuels. Véritables instances locales, leur rôle est donc crucial dans la défense de vos intérêts.

TEMPS PARTIEL

Attention : ne pas confondre temps partiel et temps incomplet.

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent qui bénéficie d'un emploi à temps complet. Le temps incomplet (ou non complet) est un temps de travail inférieur au temps complet et imposé par l'employeur. Le temps incomplet ne peut excéder 70 % d'un temps complet. L'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat.

Le temps partiel peut être accordé de droit ou accordé sur autorisation. Dans les deux cas, pour pouvoir en bénéficier, l'agent doit avoir une ancienneté de service d'au moins un an.

Le temps partiel est accordé par périodes de 6 mois à 1 an, renouvelables pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. L'agent souhaitant rester à temps partiel le demande par écrit. L'administration accepte ou refuse par écrit.

1. Temps partiel de droit.

Un temps partiel de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % est accordé de droit dans quatre cas :

- A l'occasion de chaque naissance ou adoption, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté,

- Pour les agents non titulaires reconnus travailleurs handicapés ou autre, ceux qui relèvent des

catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11 de l'article L. 5212-13 du code du travail,

- Pour donner des soins un conjoint, un enfant à charge ou un ascendant, atteint d'un handicap

nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave

- Pour créer ou reprendre une entreprise, voir article 37bis de la loi 84-16.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documen-

tation des écoles et des établissements d'enseignement ainsi que pour les personnels d'orientation en service dans les centres d'information et d'orientation, le temps partiel de droit pour raisons familiales ne peut être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption, soit après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début de la période d'exercice à temps partiel de droit.

Pour les agents à temps partiel des écoles du premier degré, le service hebdomadaire est aménagé de façon à obtenir un nombre entier de demi-journées hebdomadaires. Le service est réduit d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet.

2. Temps partiel accordé sur autorisation.

Un contractuel, employé depuis plus d'un an à temps complet, peut demander à travailler à temps partiel sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel n'a pas à être motivée par l'agent. Le refus de l'administration doit être précédé d'un entretien et motivé. Et dans ce cas, l'agent contractuel peut saisir la commission consultative paritaire (CCP).

Les quotités possibles sont dans ce cas de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service à temps plein.

Pour les contractuels enseignant du premier degré, le temps partiel n'est possible que si l'agent accepte une durée hebdomadaire de travail égale à la moitié de la durée des obligations hebdomadaires définie pour son service.

Pour les contractuels enseignants du second degré à temps partiel, la durée du service doit être un nombre entier d'heures hebdomadaires, correspondant à une quotité de temps de travail comprise entre 50 % et 90 % d'un temps plein.

3. Rémunération :

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leurs durées effectives de service lorsque la quotité est de 50%, 60% ou 70%. Ainsi, un agent qui travaille à mi-temps percevra 50% de la rémunération d'un agent à temps plein. Par contre, les quotités de 80 et 90% sont rémunérées respectivement 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein. Ces règles s'appliquent qu'il s'agisse de temps partiel sur autorisation ou de temps partiel de droit.

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, aux primes et indemnités de toute nature liées à la fonction.

Toutefois, le supplément familial de traitement (SFT) ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un agent à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Les indemnités pour frais de déplacement sont accordées dans les mêmes conditions que pour un agent à temps plein.

L'agent peut faire des heures supplémentaires. Pour les contractuels enseignant, il s'agit d'heures supplémentaires effectives et non annuelles (voir chapitre rémunération).

Cas de la rémunération des enseignants.

Pour les enseignants, les quotités de travail à temps partiel sont aménagées de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant soit un nombre entier d'heures, soit un nombre entier de demi-journées. En effet et par exemple, pour un service de 18 heures hebdomadaires, une quotité de temps de travail de 80% conduirait à assurer 14 heures 24 minutes de cours chaque semaine, ce qui est incompatible avec l'organisation des établissements scolaires.

Lorsqu'un enseignant travaille à 80% ou 90% et que sa quotité de temps de travail est aménagée la fraction de rémunération versée est également adaptée.

Lorsque la durée de services aménagée est supérieure à la quotité de 80 %, la loi a prévu une formule de calcul qui permet

de « lisser » la sur rémunération prévue pour la quotité de temps de travail de 80 %. Cette formule permet de respecter la sur rémunération des 6/7èmes prévue pour la quotité fixe de 80 % (et celle des 32/35ème pour la quotité de 90% en cas de temps partiel sur autorisation) :

$(\text{Quotité de temps partiel en \%} \times 4/7) + 40$

Exemple :

Pour un service de 18 heures hebdomadaires et une quotité de temps de travail de 80 %, lorsque le temps de travail effectué est supérieur ou égal à 80 %, par exemple 83,33 % (15 heures de cours chaque semaine), la formule de calcul s'applique et la fraction de rémunération est calculée de la manière suivante :

$(83,33 \times 4/7) + 40 = 87,6 \%$

La fraction de rémunération est exprimée avec un seul chiffre après la virgule.

En revanche, il n'est pas prévu de sur rémunération lorsque l'aménagement de la durée du travail conduit à arrondir la quotité en dessous de ces seuils.

4. Annualisation du temps de travail.

Qu'il soit de droit ou accordé selon les nécessités de services, le temps partiel peut-être annualisé.

Cette annualisation du service à temps partiel se traduit par une répartition des jours de travail sur l'ensemble de l'année. Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel dans un cadre annuel perçoivent une rémunération calculée dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Toutefois, cette rémunération est lissée mensuellement sur l'année. Ainsi, l'agent percevra tout au long de l'année le même traitement mensuel quelle que soit la quotité de travail qu'il aura effectuée sur le mois considéré.

5. Assimilation du temps partiel à du temps complet.

Pour la détermination des droits à formation, pour l'évolution de la rémunération et pour le recrutement par la voie des concours internes de la fonction publique, les périodes de travail à temps

partiel sont comptés comme des périodes à temps plein.

Pour les agents à temps incomplet, et pour la détermination de ces mêmes droits, leur temps de travail est assimilé à du temps complet dès lors que leur temps de travail est au moins égal à un mi-temps. Les périodes d'activité d'une durée inférieure à un mi-temps sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectivement accompli.

Remarques :

- Durant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption les agents à temps partiels sont rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

- La [circulaire n° 2015-105 du 30-6-2015](#) précise les modalités d'application du travail à temps partiel aux personnels enseignants du secondaire suite au nouveau cadre réglementaire défini par les décrets [n° 2014-940](#) et [n° 2014-941](#) du 20 août 2014 sur l'exercice des fonctions à temps partiel des intéressés (incidence des pondérations).

SUSPENSION ET DISCIPLINE

(Réf. Décret n°86-83 du 17 janvier 1986, titre X)

En cas de sanctions disciplinaires (autres que le blâme et l'avertissement) ou de licenciement en dehors de la période d'essai, l'Administration a obligation de consulter la **commission consultative paritaire**, instance composée pour moitié de représentants désignés par l'administration, et pour moitié de représentants des personnels élus par les non-titulaires lors des élections professionnelles. Les CCP peuvent également être consultées aussi sur toute question d'ordre individuel relative à la situation des agents non titulaires.

1. la suspension.

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire, prévue par l'article 43 du décret du 17 janvier 1986. Elle permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction à son encontre, d'écar-

ter l'agent du service, s'il a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun. Le pouvoir de prononcer la suspension de fonctions appartient à l'autorité ayant recruté l'agent, donc généralement le Recteur. La suspension de fonctions est une mesure administrative, dépourvue de caractère disciplinaire. A ce titre, elle n'est pas entourée des garanties qu'offre la procédure disciplinaire et ne donne pas lieu à l'application du principe du respect du droit de la défense : au droit à un défenseur de son choix, à la consultation de la C.C.P. compétente ou à la consultation du dossier.

L'agent non titulaire suspendu conserve sa rémunération, ainsi que les prestations familiales obligatoires. La durée de la suspension ne peut être supérieure à quatre mois et elle ne peut excéder celle du contrat.

Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est

l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

La suspension prend fin dans trois hypothèses :

- à l'issue du délai de 4 mois :

Si l'agent ne fait l'objet d'aucune poursuite pénale, il est rétabli dans ses fonctions. Le rétablissement dans les fonctions n'implique cependant pas nécessairement l'abandon des poursuites disciplinaires.

- à tout moment avant le terme des 4 mois :

L'administration a toujours la possibilité de mettre fin à une mesure de suspension s'il lui apparaît que l'agent non titulaire peut rejoindre son poste sans inconvénient pour le fonctionnement du service. La fin de la suspension n'a pas pour effet obligatoire l'abandon des poursuites disciplinaires.

- au jour du prononcé de la sanction disciplinaire, si la sanction est prononcée avant l'expiration des 4 mois :

La suspension ne peut se poursuivre après le prononcé de la sanction même si le délai de 4 mois n'est pas expiré.

- à l'issue des poursuites pénales :

L'agent qui ne fait plus l'objet de poursuites pénales, c'est-à-dire à l'encontre duquel l'action publique est éteinte, doit être rétabli dans ses fonctions, avant de faire l'objet, si l'autorité disciplinaire l'estime nécessaire, et si les poursuites disciplinaires sont légalement fondées, d'une sanction disciplinaire.

La suspension ne peut être rétroactive et prend effet à compter de sa notification.

2. Procédure disciplinaire.

La procédure disciplinaire est précisée par la [circulaire de la Fonction Publique n°1262 du 26 novembre 2007](#).

L'article 43-1 établit le principe de la responsabilité disciplinaire des agents non titulaires, en cas de manquement aux obligations auxquelles ils sont soumis et les conditions de déclenchement de leur responsabilité.

Dès lors qu'une faute a été commise par un agent non titulaire, l'autorité qui a procédé à son recrutement peut prononcer une sanction qui doit être motivée et proportionnée à la faute commise. Cette appréciation est effectuée sous le contrôle du juge administratif.

a) L'enquête disciplinaire

L'enquête est indispensable car la sanction doit être motivée en fait et en droit et c'est à l'administration qu'il appartient de démontrer que les faits reprochés ont existé et qu'ils méritent d'être sanctionnés. C'est sur elle que repose la charge de la preuve de l'existence des faits reprochés.

L'enquête va permettre dans un premier temps de vérifier la réalité matérielle des faits reprochés, et de vérifier leur imputabilité à l'agent.

La responsabilité de l'intéressé peut être écartée, si les faits reprochés sont dus :

- soit à un événement imprévisible, indé-

pendant de la volonté de l'intéressé et insurmontable ;

- soit à un état pathologique entraînant son irresponsabilité ; il est donc indispensable de faire procéder aux examens médicaux nécessaires afin d'éclairer l'autorité ayant pouvoir disciplinaire chaque fois que l'état de santé de l'intéressé paraît le justifier ou que ce moyen de défense peut être allégué. Cette enquête va permettre dans un second temps de qualifier les faits reprochés, c'est-à-dire d'identifier l'obligation professionnelle enfreinte et de retenir conséquemment la qualification du manquement qui lui correspond.

b) L'information de l'agent et le respect de ses droits

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'agent, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est conseillé à l'administration d'informer l'agent par écrit.

Cette lettre comporte au minimum les mentions suivantes :

- la mention des faits reprochés ;
- la sanction qu'il est envisagé de prendre ;
- la date de la réunion de la CCP compétente lorsque le niveau de la sanction justifie sa consultation (exclusion temporaire des fonctions et licenciement). Dans ce cas, la notification tient lieu de convocation et doit être effectuée quinze jours au moins avant la date de la réunion.

- l'indication des droits de l'intéressé, à savoir :

- La possibilité de consulter l'intégralité de son dossier individuel. Selon l'article 44 du décret 86-83 l'administration a l'obligation d'informer l'agent de son droit à obtenir cette communication ainsi que celle de tous les documents annexes.

- La possibilité de formuler des observations écrites ou orales et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat. Avant tout prononcé d'une sanction l'agent doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés par l'administration, que la sanction envisa-

gée nécessite ou non la consultation du conseil de discipline.

c) Le prononcé de la sanction

Les mêmes faits ne peuvent donner lieu qu'à une seule sanction.

La sanction ne peut être choisie que parmi celles figurant sur l'échelle prévue par l'article 43-2 du décret 86-83:

«Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont les suivantes :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.»

La décision de sanction doit comporter l'ensemble des éléments de faits et de droit sur lesquels elle repose. En somme, le descriptif des faits reprochés et la mention des textes visés. L'agent doit en effet, pouvoir comprendre la raison pour laquelle il est sanctionné dès la première lecture de la décision.

Enfin aucune sanction ne peut prendre effet avant la date à laquelle elle est portée à la connaissance de l'agent.

LE LICENCIEMENT

Depuis la révision du décret 86-83 par le décret 2014-1318 du 3 novembre 2014, de nombreuses nouvelles dispositions concernant le licenciement et le reclassement des agents non-titulaires ont été créées.

Dorénavant, le licenciement d'un CDD recruté sur un besoin temporaire (remplacement, accroissement temporaire d'activité, besoin occasionnel, vacance d'emploi) n'est plus possible, comme dans le code du travail.

Seul le licenciement des contractuels en CDD explicitement recrutés pour un besoin permanent est possible, sur le fondement des articles 4-1, 4-2 et 6 de la loi 84-16, ainsi que tous les CDI.

Autre nouveauté, le licenciement (hormis ceux pour motifs disciplinaire ou d'insuffisance professionnelle) ne peut être prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclassement sur un poste équivalent, ou en cas de refus de l'agent de ce reclassement.

1. Les motifs de licenciement

Un agent contractuel peut-être licencié soit :

- pour un **motif d'insuffisance professionnelle**, qui peut intervenir à l'issue d'un rapport défavorable du chef d'établissement et du corps d'inspection de votre discipline ou de votre spécialité sur votre manière de servir. Dans ce cas, «l'agent doit préalablement être mis à même de demander la communication de l'intégralité de toute pièce figurant dans son dossier individuel, dans un délai suffisant permettant à l'intéressé d'en prendre connaissance. Le droit à communication concerne également toute pièce sur laquelle l'administration entend fonder sa décision, même si elle ne figure pas au dossier individuel.»

(Article 45-2 Créé par DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 11)

Dans ce cas, l'administration a obligation de convoquer l'agent à un entretien préalable pour lui notifier les griefs retenus

à son rencontre. Le contractuel peut se faire accompagner à cet entretien d'un délégué syndical ou de toute personne de son choix et pouvoir consulter son dossier. De plus l'administration est tenue de réunir la **Commission Consultative Paritaire** afin de recueillir son avis.

- **pour inaptitude**. L'agent peut être licencié en cas d'inaptitude physique à occuper son emploi, reconnue après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption.

- suite à une **procédure disciplinaire**. Dans ce cas l'agent n'a droit ni à préavis, ni à indemnité

- **lorsque l'agent contractuel est recruté pour répondre à un besoin permanent**, pour l'un des motifs suivants :

1° La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;

2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;

3° Le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 45-4* ;

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération. Article 45-3 Créé par DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 11

* L'article 45-4 précise qu' «en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la **quotité de temps de travail de l'agent, ou un chan-**

gement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.»

Si l'agent ne répond pas dans le délai ou qu'il refuse explicitement la proposition, il peut être licencié. Toutefois, le licenciement pour un des motifs 1° à 4° ci-dessus ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi n'est pas possible.

(Voir Reclassement)

Article 45-5 I Créé par DÉCRET n°2014-1318 du 3 novembre 2014 - art. 11

Motifs de licenciement interdits (art. 49)

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Tout licenciement basé sur l'un de ces motifs est annulé.

2. Procédure de licenciement.

a) Convocation à l'entretien préalable

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir. Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, et

indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées. (Voir Reclassement ci-dessous)

b) Entretien préalable

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées. Durant l'entretien, l'administration indique à l'agent :

- les motifs du licenciement,
- le délai pendant lequel le contractuel doit présenter sa demande écrite de reclassement (s'il y a droit) et les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

En cas de licenciement disciplinaire ou pour insuffisance professionnelle, l'agent a droit à la communication intégrale de son dossier individuel.

c) Saisine de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP est consultée lorsque l'administration envisage de licencier un agent (sauf licenciement pendant la période d'essai). Lorsque l'administration est tenue de reclasser l'agent, la CCP doit connaître les motifs qui empêchent le reclassement (si c'est le cas).

Remarque : En cas de licenciement d'un représentant syndical, la consultation de la commission consultative paritaire doit intervenir avant l'entretien préalable.

Cette protection concerne :

- les représentants siégeant au sein d'un organisme consultatif (CCP, comité technique,...);
- les agents ayant une décharge d'activité de service syndicale d'au moins 20%;
- les agents ayant bénéficié d'une auto-

risation spéciale d'absence au titre de l'article 13 du décret 82-447, qui permet la participation aux instances de direction des syndicats.

Cette protection s'étend sur un délai de douze mois après la fin du mandat syndical, ou de six mois pour un candidat non élu à une instance représentative

d) Notification du licenciement

La décision de licenciement est notifiée par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge. La lettre doit préciser les éléments suivants :

- le ou les motifs du licenciement,
- la date à laquelle le licenciement intervient, compte-tenu des droits à congés restant dus et, si l'agent y a droit, du préavis à effectuer,
- la possibilité de présenter une demande écrite de reclassement (si l'agent y a droit).

3. Préavis de licenciement

L'agent licencié a droit à un préavis de licenciement, hormis les cas où le licenciement a lieu :

- en cours ou à l'expiration de la période d'essai,
- pour motif disciplinaire,
- pour inaptitude physique.

Le préavis est de :

- huit jours pour une ancienneté de services inférieure à six mois ;

- un mois pour une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;

- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

L'ancienneté pour la détermination de la durée du préavis est décomptée jusqu'à l'envoi de la lettre de notification du licenciement et prend en compte l'ensemble des contrats accomplis, sous réserve d'une interruption entre deux contrats inférieure à 4 mois.

L'ancienneté inclut les congés pris en compte pour la détermination de l'ouverture des droits à congés et temps partiel

(art 28 I du décret n°86-83).

4. Le Reclassement

(art. 17 et 45-5 du décret 86-83)

L'administration est tenue de proposer un reclassement préalable au licenciement dans certains cas :

- licenciement pour inaptitude physique,
- suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement,
- recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé par l'agent
- refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée par l'administration.

Le reclassement concerne uniquement l'agent recruté pour un besoin permanent, en CDI ou CDD. Si l'agent est en CDD, le reclassement est proposé si le terme du CDD est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du CDD.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé doit être compatible avec les compétences professionnelles de l'agent et adapté à son état de santé (s'il est licencié pour inaptitude), dans le respect des recommandations médicales.

Procédure.

La lettre de licenciement doit comporter une proposition de reclassement à laquelle l'agent est invité à répondre. La demande de reclassement par l'agent doit être adressé dans un délai au plus égale à la moitié du préavis auquel son licenciement ouvre droit, soit au plus 4 jours pour un préavis de 8 jours, au plus deux semaines pour un préavis d'un mois, etc.

- Si l'agent ne présente pas de demande

écrite de reclassement dans le délai prévu, il est licencié au terme du préavis.

- Si l'agent accepte la proposition, il ne pourra pas percevoir l'indemnité de licenciement.

- Si l'agent a formulé une demande de reclassement et que celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis de licenciement, il est placé en congé sans traitement.

- Ce congé débute à l'issue du préavis, pour 3 mois maximum, dans l'attente d'un reclassement. Durant le congé, le contrat de travail et la date d'effet du licenciement sont suspendus. L'agent peut à tout moment revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié. En cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé, l'agent est licencié.

- Si l'agent ne souhaite pas bénéficier de la procédure de reclassement ou refuse l'emploi proposé par l'administration, il est licencié au terme du préavis.

5. Indemnités de licenciement

(Titre XII, Art. 51 à 56 du décret 86-83)
L'agent licencié, en CDI ou en CDD, perçoit une indemnité, sauf dans les cas suivants :

- licenciement durant ou à l'expiration de la période d'essai,
- l'agent est fonctionnaire détaché en qualité d'agent non titulaire
- licenciement disciplinaire,
- l'agent est reclassé sur un autre poste,
- l'agent accepte une modification de son contrat,
- l'agent licencié a atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite et remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Montant

L'indemnité de licenciement est égale :

- à 1/2 mois de salaire pour chacune des 12 premières années de services,
- et à 1/3 de mois de salaire pour chacune des années suivantes.

Son montant est au maximum égal à 12 mois de salaire.

La rémunération prise en compte pour le calcul est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemni-

tés. Pour l'agent à temps partiel, la rémunération prise en compte correspond au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps plein. Les périodes accomplies à temps partiel sont décomptées proportionnellement à la durée de travail effectuée.

Pour l'agent à demi-traitement ou en congé non rémunéré, la rémunération prise en compte est sa dernière rémunération à plein traitement.

Toute période de service supérieure ou égale à 6 mois compte pour une année, les périodes inférieures à 6 mois ne sont pas prises en compte.

Attention : l'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Versement

L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois.

ADHÉREZ AU SNALC-FGAF

LE SYNDICAT LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET LE SEUL QUI DÉFEND LES CONTRACTUELS

Le SNALC-FGAF, syndicat puissant et représentatif de tous les personnels, vous offre l'Assistance et la Protection Juridiques pénales (agressions, diffamation, harcèlement, ...) assurées par la GMF pour une économie nette d'impôts de 35 € incluse dans votre adhésion, ainsi que de nombreuses réductions auprès de nos partenaires (culture, voyages, assurances, hi-fi... : bouton « Avantages SNALC » réservé aux adhérents sur le site).

CONTRACTUELS, Vacataires, M.A, Assistants Éducation, AVS, AESH :

Tarif unique **60 €** seulement

Coût réel après crédit d'impôts 66% et GMF : 20,40 €* - 35 € (GMF)

...L'adhésion au SNALC ne vous coûte RIEN !

ENCORE PLUS FACILE : ADHÉREZ PAR CARTE BANCAIRE OU PAR PRÉLÈVEMENTS MENSUALISÉS SUR LE SITE NATIONAL DU SNALC (www.snalc.fr). Plus de courrier ni de chèque ou de RIB à envoyer, c'est simple, immédiat, et totalement sécurisé.